

УХВАЛЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням вченої ради ДУІТ

наказом ДУІТ

від 25 жовтня 2018 року

від 29 жовтня 2018 р.

Протокол № 2

№02.1-04-501/з

В.о. ректора

В.В. Панін



ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів)
Державним університетом інфраструктури та технологій

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників університету, а саме: директорів навчально-наукових інститутів, директора бібліотеки, деканів факультетів, завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

1.2. Це Положення ґрунтується на Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статуті ДУІТ, колективному договорі ДУІТ, а також на підставі вимог наказу МОН України № 1005 від 05.10.2015 року.

2. Умови проведення конкурсу

2.1. Конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах (далі ВНЗ), що має на меті забезпечити ВНЗ фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується ректором, про що видається наказ.

2.3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- по закінченню строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується, та якщо строковий договір (контракт) не продовжено у встановленому порядку. У цьому випадку конкурс оголошується за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису навчального закладу.

В порядку обрання за конкурсом заміщуються посади деканів факультетів та директорів навчально-наукових інститутів, що визначено частиною першою статті 43 Закону «Про вищу освіту», а також завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки, що визначено підпунктом сьомим частини другої статті 36 Закону. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантності посади.

В порядку обрання за конкурсом заміщуються посади професора і доцента (підпункт сьомий частини другої статті 36 Закону «Про вищу освіту»). Обрання професорів і доцентів за конкурсом може проводитись у разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду (згідно Наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)»).

2.4. Конкурс не оголошується на посади:

- зайняті жінками, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах, у відпустці по догляду за дитиною; одинокими матерями, які мають дитину віком до 15 років та/або дитину-інваліда;
- тимчасово вільні у зв'язку з переведенням працівників, які їх обіймають, у докторантуру, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації, на стажування;
- за сумісництвом.

2.5. Поза конкурсом заміщуються посади асистентів та викладачів випускниками аспірантури у рік закінчення аспірантури. Після трирічного терміну перебування випускників аспірантури на вказаних посадах трудові відносини з ними можуть бути продовжені на умовах контракту (трудового договору).

2.6. У виняткових випадках ректор університету має право призначати осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до обрання за конкурсом, але на строк не довше ніж до закінчення поточного навчального року. Виконання обов'язків по вакантним посадам декана факультету та завідуючого кафедрою до обрання за конкурсом покладається наказом ректора на відповідну особу на строк не довше ніж на три місяці.

Особи, не обрані за конкурсом до закінчення навчального року, підлягають звільненню згідно чинного законодавства.

2.7. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті вищого навчального закладу, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації.

2.8. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі не може бути меншим ніж один місяць, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректором Університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

2.9. Реорганізація структурних підрозділів університету без скорочення штатної чисельності не обов'язково є підставою для проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників або їх звільнення.

2.10. Заміщення посади завідувача новоствореної кафедри під час об'єднання кафедр відбувається шляхом конкурсу.

Особа, яка не обрана на посаду завідувача кафедри, може взяти участь у конкурсі на іншу вакантну посаду науково-педагогічного працівника.

2.11. При поділі кафедри її завідувач може призначатися на посаду завідувача однієї із новостворених кафедр наказом ректора університету. У цьому випадку посада завідувача іншої кафедри заміщується за конкурсом.

Виконання обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом ректора університету на одного з провідних викладачів кафедри.

2.12. Конкурс проводиться поетапно:

1) публікація оголошення про проведення конкурсу у друкованих засобах масової інформації та на веб-сайті Університету. Також з метою найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації, оголошення про проведення конкурсу, термін та умови його проведення можуть розміщуватися на спеціальних веб-сайтах;

2) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їхній попередній розгляд на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади;

3) проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів.

3. Основні кваліфікаційні вимоги до претендентів на заміщення вакантних посад

3.1. У конкурсі мають право брати участь особи, які мають відповідну повну вищу освіту, пройшли спеціальну педагогічну підготовку, мають наукові досягнення і за своїми професійно-кваліфікаційними та моральними якостями відповідають вимогам до науково-педагогічних працівників, встановленим Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», та умовам оголошення конкурсу, зокрема:

- постійно підвищують свій професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;
- забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних(ої) дисциплін(и) у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та/або відповідної спеціальності;
- дотримуються норм педагогічної етики та моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Університеті, прищеплюють їм любов до України, виховують їх в дусі українського патріотизму і поваги до Конституції України;
- дотримуються Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», вимог Статуту ДУІТ, правил внутрішнього розпорядку, колективного договору ДУІТ.

3.2. Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно кваліфікаційними вимогами до відповідної посади на офіційному веб-сайті Університету та в кадровій службі ДУІТ. Для визначення рівня професіоналізму особи, що приймає участь у конкурсі, беруться до уваги:

- наявність і рівень наукового ступеня (кандидат наук, доктор наук);
- наявність і рівень вченого звання (доцент, професор);
- наявність повної вищої освіти;
- загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки та опублікованих методичних розробок за останні 10 років, а також винаходів;

- науковий та методичний рівень проведення лекцій (семінарського заняття) у разі проведення.

3.3. Також претенденти повинні відповідати конкретним вимогам посади, на яку оголошується конкурс:

- директора інституту ректор призначає строком на 5 років. При створенні нового інституту ректор призначає виконувача обов'язків цього інституту на строк проведення виборів директора інституту але не більше ніж як на 3 місяці. Одна і та сама особа не може бути директором інституту більше ніж два строки підряд. Директор інституту повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю інституту, стаж роботи в ДУІТ не менше 5 років;
- на посаду декана факультету: мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету;
- на посаду завідувача кафедри: мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у вищих навчальних закладах;
- на посаду професора: мати науковий ступінь кандидата чи доктора наук, вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри;
- на посаду доцента: мати науковий ступінь кандидата наук (доктора наук) відповідно до профілю кафедри, як правило вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри;
- на посаду старшого викладача: як правило мати науковий ступінь кандидата наук за профілем кафедри, або наявність повної вищої освіти за ступенем магістр та освіти за фахом в аспірантурі;
- на посаду викладача: наявність повної вищої освіти за ступенем магістр та освіти за фахом (бажано в аспірантурі);
- на посаду асистента: повна вища освіта за фахом (бажано магістратура, аспірантура), схильність до науково-педагогічної роботи, наявність наукових праць з профілю кафедри.

4. Прийом документів на участь у конкурсі

4.1. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до відділу кадрів університету такі документи:

- ✓ – заяву на участь у конкурсі (пишеться власноруч);
- особовий листок з обліку кадрів дійсного або попереднього місця роботи (для претендентів, які не працюють в ДУІТ);
- копії дипломів про повну вищу освіту та науковий ступінь, атестатів доцента, старшого дослідника, професора (для претендентів, які не працюють у ДУІТ);
- список наукових праць (для претендентів, які не працюють в ДУІТ);
- список наукових праць, виданих за попередній строк роботи (для осіб, які працюють у ДУІТ);
- ✓ – документи про підвищення кваліфікації або стажування протягом останніх 5 років;
- автобіографію (для претендентів, які не працюють в ДУІТ);
- характеристику з останнього або дійсного місця роботи (для претендентів, які не працюють в ДУІТ);
- ✓ – витяг з протоколу засідання кафедри про рекомендацію до обрання;
- звіт про попередній період роботи (для претендентів, що працювали в ДУІТ) до обрання за конкурсом;

організації всіх документів, необхідні для перевірки матеріалів, що надані до відділу кадрів ДУІТ претендентом на посаду (для претендентів, які не працюють в ДУІТ).

4.2. Після закінчення встановлених умовами конкурсу строків подачі документів заяви на участь у конкурсі не приймаються.

Забороняється вимагати від претендента відомостей і документів, надання яких не передбачено чинним законодавством.

4.3. При прийнятті заяви та документів претендента ознайомлюють з Законом України «Про вищу освіту», з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади, про що претендент розписується на заяві про участь у конкурсі.

5. Проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів.

5.1. Для проведення конкурсу наказом ректора університету створюється конкурсна комісія.

До складу конкурсної комісії входять: перший проректор – голова комісії, декани факультетів та завідувачі кафедрами, начальник відділу кадрів, начальник юридичного відділу, представник профспілкового органу університету, інші працівники.

Головне завдання конкурсної комісії – надати вченій раді обґрунтовані пропозиції щодо претендентів на відповідні посади науково-педагогічних працівників.

5.2. В інститутах університету можуть створюватись конкурсні комісії, склад яких призначається наказом ректора.

5.3. Після закінчення строку подачі документів на участь у конкурсі, в двотижневий термін, конкурсна комісія розглядає матеріали, які надійшли від претендентів на посаду, формує висновок по кожному претенденту про доцільність участі претендентів у конкурсі. Рішення конкурсної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Якщо голоси розподілились порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова комісії. За висновками голосування складається протокол про допуск кандидатів до участі в конкурсі.

5.4. До засідання вченої ради, кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності.

5.5. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

За їх бажанням претендентам може бути надана можливість для ознайомлення із структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

5.6. За висновками обговорення кандидатур претендентів на посади, конкурсна комісія готує пропозиції для вченої ради.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради інституту (університету).

5.7. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор університету або декан факультету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради інституту (університету).

5.8. Негативний висновок кафедри не дає права відмовити претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією та вченою радою інституту (університету).

5.9. Обрання науково-педагогічних працівників вченою радою інституту (університету) проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і пропозиція конкурсної комісії та проводиться обговорення в їх присутності.

Рішення вченої ради інституту (університету) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх членів вченої ради.

Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

5.10. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно.

5.11. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно.

5.12. Конкурсне обрання проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

5.13. Вчена рада університету, як правило, розглядає питання обрання за конкурсом на вакантні посади та переобрання деканів факультетів, завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, директора бібліотеки, керівників філій, дає пропозицію ректору про зарахування проректорів. Питання обрання на вакантні посади за конкурсом старших викладачів, викладачів, асистентів, як правило, розглядає вчена рада інституту.

5.14. Особа, яка займала посаду, на яку був оголошений конкурс, не подала заяву на участь або не набрала більше 50% голосів від присутніх членів вченої ради, підлягає звільненню згідно законодавства.

5.15. Рішення вченої ради університету (інституту) є підставою для укладання трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

5.16. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий, строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має кожна із сторін.

5.17. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

5.18. Трудові договори, укладені з науково-педагогічними працівниками до прийняття Закону України «Про вищу освіту» і термін дії яких не закінчився, вважаються дійсними.

6. Порядок укладання та зміст трудового договору (контракту).

6.1. Підставою для укладання трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора університету про призначення на відповідну посаду є рішення вченої ради про обрання на посаду науково-педагогічного працівника.

6.2. Відповідно до законодавства України трудовий договір (контракт) укладається у письмовій формі і підписується ректором університету та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

6.3. Контракт укладається на термін від 1 до 5 років. Конкретний термін дії контракту визначається угодою сторін.

6.4. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожної із сторін контракту. За згодою працівника копія укладеного з

ним контракту передається профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

6.5. У контракті передбачаються строк його дії; права, обов'язки та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника, з урахуванням специфіки закладу освіти, регіональних особливостей та фінансових можливостей ВНЗ.

6.6. Умови контракту, що погіршують становище науково-педагогічного працівника ВНЗ порівняно з чинним законодавством, угодами і локальними нормативними актами ВНЗ, вважаються недійсними.

6.7. Умови оплати праці науково-педагогічних працівників, що визначаються у контракті, повинні встановлюватися у прямій залежності від галузевого рівня, наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської та комерційної діяльності ВНЗ. При цьому розмір посадового окладу науково-педагогічного працівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.

6.8. У контракті може бути визначено умови порядку стимулювання і показники, за якими встановлюється винагорода науково-педагогічним працівникам, відповідно до локальних нормативних актів ВНЗ.

6.9. Якщо контрактом передбачається переїзд на роботу в іншу місцевість, сторони визначають гарантії та компенсації, що виплачуються в розмірах не нижчих, ніж передбачені чинним законодавством.

6.10. Науково-педагогічний працівник, який працює в університеті і претендує на продовження трудових відносин, не менше ніж за два місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) звітує на кафедрі про свою педагогічну, наукову і методичну роботу, яку він виконував в період дії трудового договору (контракту). Рішення кафедри щодо оцінки його роботи та рекомендації ректору університету щодо продовження з ним трудових відносин на новий строк приймається простою більшістю голосів штатних викладачів та наукових співробітників кафедри.

7. Особливі випадки.

7.1. Посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора ДУІТ можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки.

7.2. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

7.3. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до

досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України про працю.

7.4. Якщо в ВНЗ утворено новий факультет (навчально-науковий інститут), відповідно до частини 3 ст. 43 Закону ректор може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету (навчально-наукового інституту) на строк до проведення виборів керівника факультету (навчально-наукового інституту), але не більше як на три місяці. При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) ректор може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше ніж на три місяці.

8. Припинення трудових відносин.

8.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявністю підстав та в порядку, передбаченому законодавством про працю.

8.2. У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

8.3. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора університету відповідно до чинного законодавства про працю.

8.4. Вивільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку із скорочення штатів допускається тільки по закінченню навчального року.

Відділ кадрів ДУІТ

