

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПОЛОЖЕННЯ
про проведення конкурсу, прийняття на роботу, продовження
трудових відносин і звільнення з посад науково-педагогічних та
педагогічних працівників у Національному транспортному
університеті
(нова редакція)

Київ
НТУ 2016

ПОЛОЖЕННЯ

про проведення конкурсу, прийняття на роботу, продовження трудових відносин і звільнення з посад науково-педагогічних та педагогічних працівників у Національному транспортному університеті

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору на вакантні посади, призначення на посади, продовження терміну роботи та звільнення з посад науково-педагогічних та педагогічних працівників Національного транспортного університету (далі - Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України „Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII, Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 1977-XII, Наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 року № 1005 та Статуту.

1.2. Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників університету, а саме: деканів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, а також продовження трудових відносин на наступний термін і звільнення із займаної посади.

1.3. 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.

1.4. Основними посадами науково-педагогічних працівників університету є:

ректор, проректор (діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом), декан, директор бібліотеки, завідувач кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист, науковий працівник бібліотеки, завідувач аспірантури та докторантури.

1.4. Основними посадами педагогічних працівників вищих навчальних закладів є:

- викладач;
- методист.

1.5. Педагогічні працівники призначаються на посаду та звільняються з посади ректором Університету. Педагогічні працівники кожні 5 років проходять атестацію, що визначає відповідність працівників займаній посаді.

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

1.7. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури.

1.8. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів укладенню трудового договору (контракту) передусе конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується Вченою радою Університету.

1.9. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора в університеті створюється конкурсна комісія.

2. Умови проведення конкурсу

2.1. Конкурс – спеціальна форма добору персоналу, що має на меті забезпечити вибори претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників університету з числа осіб, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад.

Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.2. Рішення про проведення конкурсу за наявності вакантних посад науково-педагогічних працівників, а саме: деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів ухвалює ректор, про що видається відповідний наказ в Університеті.

2.3. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора університету створюється конкурсна комісія.

2.4. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

2.5. Оголошення про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету, терміни й умови його проведення публікуються у засобах масової інформації та офіційному інтернет-сайті Університету.

2.6. В оголошенні про проведення конкурсу зазначаються такі відомості:

- повна назва Університету з зазначенням його місцезнаходження і номерів контактних телефонів;
- перелік вакантних посад;
- вимоги до претендентів;
- строк подання документів для участі в конкурсі;

- перелік документів, які необхідно подати для участі у конкурсі;
- адресу та номери телефонів університету;
- адресу подання документів.

В оголошенні може міститись додаткова інформація, яка не суперечить чинному законодавству України.

2.7. Строк подання документів для участі в конкурсі становить не більше 1 місяця з дня опублікування оголошення про конкурс. Впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

2.8. Про зміни умов оголошеного конкурсу або його скасування видається наказ Університету, про що розміщується інформація у відповідних засобах масової інформації та на офіційному інтернет-сайті Університету.

2.9. Якщо особа подала заяву та документи, які не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову шляхом надсилання університетом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення. Таке повідомлення надсилається не пізніше 3-х робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Не допускається невмотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

2.10. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

3. Порядок обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників і продовження трудових правовідносин

3.1. Декан факультету обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету терміном на 5 років, але не може перебувати на цій посаді більше ніж два строки поспіль. Кандидат на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету.

3.2. Директор навчального інституту обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету з урахуванням пропозицій навчального інституту терміном на 5 років, але не може перебувати на цій посаді більше ніж два строки поспіль. Кандидат на посаду директора інституту повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю інституту.

3.3. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад директорів інститутів, деканів факультетів здійснюється (в їх присутності) на засіданні вченої ради підрозділу та органу громадського самоврядування навчального інституту (факультету). Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за

попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ними програми розвитку підрозділу.

3.4. Висновки Вченої ради факультету, органу громадського самоврядування навчального інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів затверджується таємним голосуванням та передається на розгляд конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку діяльності керівника наукового інституту (факультету).

3.5. Керівник філії Університету, що є структурним підрозділом Університету обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету терміном на 5 років, але не може перебувати на цій посаді більше ніж два строки поспіль.

3.6. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету строком на 5 років з урахуванням пропозицій факультету, кафедри та конкурсної комісії. Претендент на посаду керівника кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

3.7. Кандидатури претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр попередньо обговорюються трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради факультету та органу громадського самоврядування навчального інституту (факультету). Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу.

3.8. Висновки кафедри, Вченої ради, органу громадського самоврядування навчального інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

3.9. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить один з проректорів Університету або декан факультету. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше ніж два строки поспіль.

3.10. Професори, директор бібліотеки, обираються за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету строком до 5 років.

3.11. Кандидатури претендентів на обрання обговорюються на засіданнях кафедр, Вчених рад факультетів (колективу бібліотеки) та конкурсної комісії, рекомендації подаються на розгляд Вченої ради Університету. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, може проводити ректор або, за його дорученням, проректор.

3.12. Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та

передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.13. Доценти, старші викладачі, викладачі, асистенти обираються за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою факультету строком до 5 років. Кандидатури претендентів на обрання обговорюються на засіданнях кафедр. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. Рекомендації кафедри та конкурсної комісії передаються на розгляд Вченої ради факультету.

3.14. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників університету.

3.15. Розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів в університеті за попередній період (якщо претендент працював у вищому навчальному закладі до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) проводиться на засіданні конкурсної комісії.

3.16. Конкурсна комісія надає рекомендації стосовно претендентів на посади директорів навчальних інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, старших викладачів, асистентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради вищого навчального закладу.

3.17. Претенденти на посади мають бути ознайомлені з висновками кафедри та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради Університету або Вченої ради факультету.

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету або Вченою радою факультету.

Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою.

3.18. Обрання науково-педагогічних працівників Вченою радою Університету (факультету) проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри, (факультету) та рекомендації конкурсної комісії і проводиться їх обговорення.

3.19. Претендент на заміщення вакантної посади має право бути присутнім на засіданні Вченої ради університету.

Неявка претендента на засідання Вченої ради не є підставою для зняття з розгляду питання конкурсного заміщення відповідної вакантної посади науково-педагогічного працівника.

3.20. Рішення Вченої ради Університету або факультету при проведенні обрання на посади вважаються дійсним, якщо в голосуванні брало участь 2/3 членів Вченої ради.

Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів присутніх членів Вченої ради.

3.21. Прізвища всіх претендентів на заняття 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.

3.22. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому ж засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж 1 місяця.

3.23. У випадках оголошення перерви у засіданнях вченої ради, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

3.24. 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, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора університету, то конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.25. Рішення Вченої ради Університету або Вченої ради факультету набирає чинності після його введення в дію наказом ректора університету, та є підставою для укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених в університеті.

3.26. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватись за трудовим договором (контрактом) до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

3.27. Відповідно до чинного законодавства, при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників з ними може укладатися строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Терміни строкового трудового договору (контракту) встановлюються за погодженням сторін.

3.28. Строк трудового договору (контракту) може також встановлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів наукових інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років

3.29. Якщо у науково-педагогічного працівника закінчується термін дії трудового договору (контракту) і досягнуто домовленості про продовження трудових відносин на новий строк (за погодженням з колективом кафедри та Вченої ради факультету про таку пролонгацію), конкурс може не

оголошуватись, і з таким працівником укладається трудовий договір (контракт) на строк від 1 до 5 років, а з особою передпенсійного віку - до досягнення нею пенсійного віку, за згодою сторін.

3.30. Працівник університету не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

4. Припинення трудових правовідносин (звільнення з посад)

4.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватись за наявності підстав і в порядку, передбаченому чинним законодавством про працю, та умовами самого контракту.

4.2. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинено і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством, та умовами контракту. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора Університету відповідно до чинного законодавства про працю.

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

5. Прикінцеві положення

5.1. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.

Погоджено:

Перший проректор	М.О. Білякович
Перший проректор – проректор з наукової роботи	М.М. Дмитрієв
Проректор з навчальної роботи	О.К. Грищук
Проректор з навчальної роботи та соціально-економічного розвитку	О.І. Булах
Начальник відділу кадрів	Н.І. Васянова
Голова профкому співробітників НТУ	О.І. Рахуба
Керівник юридичної служби	Н.В. Щербатюк