

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Вченої ради ВП НУБіП України
«Бережанський агротехнічний інститут»
протокол № 4 від 30.06.2016 р.

ПОРЯДОК

проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Бережанський агротехнічний інститут»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Порядок проведення конкурсу (далі – Конкурс) на заміщення посад науково-педагогічних працівників Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Бережанський агротехнічний інститут» (далі – Порядок) визначає процедуру та умови проведення конкурсу на заміщення посад деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів.

1.2. Цей Порядок розроблено на підставі Закону України «Про вищу освіту», Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05 жовтня 2015 р. № 1005 (в новій редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 26 листопада 2015 р. № 1230), Положення про ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут», затвердженого 24.11.2015 р. та Колективного договору ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут» (далі – Інститут).

2. ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Участь у Конкурсі мають право брати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам до науково-педагогічних працівників, визначених Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», цим Порядком та умовами оголошеного конкурсу.

2.2. Вимоги до науково-педагогічних працівників, що претендують на посади, передбачають до:

- **декана факультету:** науковий ступінь доктора (кандидата) наук та / або вчене звання професора (доцента) відповідно до профілю факультету, загальний стаж науково - педагогічної діяльності не менше 10 років;
- **директора (завідувача) бібліотеки:** науковий ступінь доктора (кандидата) наук / доктора філософії та / або вчене звання, або особи, які мають кваліфікацію магістра за педагогічним напрямком, стаж науково-

педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 5 років;

- **завідувача кафедри:** науковий ступінь доктора (кандидата) наук / доктора філософії та / або вчене звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 5 років;
- **професора кафедри:** науковий ступінь доктора наук та / або вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 6 років; або не менше як 3 роки за умови наявності стажу наукової роботи 10 років і більше (для наукових працівників, які перейшли на науково-педагогічну роботу); або вчене звання доцента, стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 13 років, у тому числі не менше як 3 роки після отримання вченого звання доцента, підготували не менше двох кандидатів наук та є науковими керівниками не менше як одного аспіранта;
- **доцента кафедри:** науковий ступінь кандидата (доктора) наук / доктора філософії, стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 3 роки;
- **старшого викладача кафедри:** науковий ступінь кандидата наук / доктора філософії, стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 1 рік; або повну вищу освіту (магістр, спеціаліст), стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації не менше як 5 років.
- **викладача, асистента кафедри:** повну вищу освіту (магістр, спеціаліст).

Діячі культури і мистецтв та фахівці фізичної культури і спорту, які претендують на посади професора, доцента повинні відповідати вимогам до присвоєння вченого звання професора і доцента, визначеними постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2008 р. № 1149.

2.3. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників повинні мати навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі, наукові праці за профілем кафедри, опубліковані у фахових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав.

2.4. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників повинні підвищувати кваліфікацію та проходити стажування не рідше одного разу на п'ять років у провідних університетах, науково-дослідних установах, інших організаціях України (суб'єктах підприємницької діяльності), або за кордоном терміном не менше 14 днів.

3. УМОВИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

3.1. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників оголошується наказом директора Інституту.

3.2. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі не може бути більшим ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс в друкованих засобах масової інформації. Дату публікації оголошення вважати першим днем оголошення конкурсу.

3.3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників

проводиться:

- на вакантні посади;
- на посади, які згідно з наказом директора, зайняті на термін до проведення конкурсу;

– у випадку введення нової посади до штатного розпису інституту;

3.4. Конкурс проводиться поетапно:

1) публікація оголошення;

2) прийом документів та їхній попередній розгляд кадровою комісією на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади;

3) проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів.

3.5. Оголошення про проведення конкурсу публікується на офіційному веб-сайті, в газеті «Бережанське віче», або в інших засобах масової інформації.

3.6. Оголошення має містити:

– назву Інституту із зазначенням його юридичної адреси та номера телефону;

– перелік посад, на які оголошується конкурс;

– строк подання заяв та документів.

3.7. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають такі документи:

– заяву про участь у конкурсі на ім'я директора Інституту;

– заповнений особовий листок з обліку кадрів;

– дві фотокартки розміром 3см x 4см;

– копію паспорта громадянина України (с.1,2,3,11), засвідчені у встановленому законодавством порядку;

– копії документів про освіту, науковий ступінь, вчене звання, засвідчені у встановленому законодавством порядку;

– копію трудової книжки, засвідчену за основним місцем роботи;

– список наукових та навчально-методичних праць, засвідчений за основним місцем роботи;

– копії документів про підвищення кваліфікації, стажування за останні п'ять років, засвідчені за основним місцем роботи.

Працівники Інституту, що обираються на наступний термін, подають:

– заяву про участь у конкурсі на ім'я директора Інституту;

– список наукових та навчально-методичних праць, опублікованих протягом терміну дії попереднього контракту, засвідчений секретарем вченої ради інституту (факультету);

– засвідчені копії документів про підвищення кваліфікації, проходження стажування (за останні п'ять років).

Заяви приймаються відповідальною особою та реєструються у журналі.

3.8. Заяви про участь у конкурсі не приймаються:

– у випадку відсутності одного із документів, подання якого є обов'язковим;

– після закінчення встановлених умовами конкурсу строків подачі документів.

3.9. При прийнятті заяви та документів, претендента ознайомлюють з рекомендаціями щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними

трудоу договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05 жовтня 2015 р. № 1005 (в новій редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 26 листопада 2015 р. № 1230), з цим Порядком, про що претендент стверджує власним підписом.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову, підтверджену рішенням кадрової комісії.

3.10. Висування кандидатів на посаду декана факультету може здійснюватися: кафедрами, іншими структурними підрозділами з кількістю працюючих не менше п'яти осіб; органом студентського самоврядування разом з профспілкою студентів; шляхом самовисування.

3.10.1. Кафедри, інші структурні підрозділи; органи студентського самоврядування разом з профспілкою студентів, мають право висунути лише по одному кандидату.

3.10.2. Висування кандидатів на посаду декана здійснюється не пізніше ніж за один місяць до закінчення повноважень діючого декана, на підставі наказу директора про оголошення виборів декана.

3.10.3. Висування кандидатів відбувається на загальних зборах (конференції) трудового колективу факультету.

Відповідно до п.8 ст.39 Закону України «Про вищу освіту» загальні збори (конференція) факультету формуються з усіх категорій працівників факультету та осіб, які навчаються. При цьому не менше, як 75% складають наукові та науково-педагогічні працівники та не менше 15% виборні представники з числа студентів.

3.10.4. Кількість учасників конференції визначається можливістю їхнього одночасного зібрання і встановлюється вченою радою факультету, яка також визначає представництво делегатів від усіх категорій працівників та студентів. Залежно від встановленої кількості учасників конференції, визначається кількість делегатів наукових та науково-педагогічних працівників відповідно до квоти 75%. Представництво вказаних категорій працівників від структурних підрозділів факультетів визначається шляхом відношення (поділу) загальної кількості цих працівників до визначеної кількості делегатів. Структурні підрозділи факультету делегують пропорційну кількість делегатів відповідно до кількості працівників.

3.10.5. Для делегування виборних представників з числа осіб, які навчаються (студентів), визначається їх загальна кількість відповідно до квоти 15%. Представництво делегатів від студентів встановлюється відношенням (поділу) загальної кількості студентів факультету до визначеної кількості делегатів. З урахуванням структури і чисельності студентів факультету, делегування представників здійснюється шляхом прямих таємних виборів за спеціальностями в межах факультету. Такі вибори проводяться на загальних зборах спеціальностей з обранням кандидатур, попередньо внесених до єдиного бюлетеня для голосування.

3.10.6. У місячний термін після закінчення строку прийому документів з числа висунутих кандидатів загальні збори (конференція) трудового колективу факультету, шляхом таємного голосування рекомендують вчентій раді Інституту не більше двох кандидатур для обрання на посаду декана.

Головою зборів конференції не може бути особа, яка є претендентом на посаду декана факультету. У випадку, якщо один із претендентів на посаду декана набере при голосуванні більше 50% голосів від загальної кількості присутніх на зборах (конференції) делегатів, до вченої ради Інституту подається одна кандидатура.

3.10.7. Вчена рада Інституту обирає таємним голосуванням декана факультету із кандидатур, рекомендованих загальними зборами (конференцією) трудового колективу факультету.

3.10.8. У випадку утворення в Інституті нового факультету директор призначає виконувача обов'язків декана, на строк до проведення виборів декана, але не більш як на три місяці.

3.10.9. Посада декана новоствореного факультету у випадку об'єднання факультетів заміщується за конкурсом. Тимчасове виконання обов'язків декана новоствореного факультету покладається наказом директора на одного з деканів факультетів, що об'єднуються, чи іншого науково-педагогічного працівника з відповідним науковим ступенем, вченим званням і досвідом роботи до проведення конкурсу та виборів вченою радою Інституту, але не більш як на три місяці.

3.10.10. У випадку поділу факультету, наказом директора призначається виконувач обов'язків (науково-педагогічний працівник з відповідним науковим ступенем, вченим званням і досвідом роботи) на строк до проведення виборів декана, але не більш як на три місяці.

3.11. Кандидатури претендентів на заміщення посади директора (завідувача) бібліотеки попередньо обговорюються на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора (завідувача) бібліотеки, може проводити керівник вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступник керівника вищого навчального закладу.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів необхідно затверджувати таємним голосуванням та передавати на розгляд кадрової комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.12. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри за їх присутності.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента, кафедра може запропонувати йому провести відкрите лекційне, практичне, лабораторне або семінарське заняття.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить за дорученням директора або заступника директор з навчальної та навчально-методичної роботи, або декан факультету.

Кафедра приймає рішення по кожній кандидатурі таємним або відкритим голосуванням – простою більшістю голосів науково-педагогічних працівників.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради Інституту (факультету).

Негативний висновок кафедри не може бути підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Інституту (факультету).

3.13. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри та відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради відповідного факультету.

3.14. Вчена рада факультету обирає таємним голосуванням на посади асистентів, викладачів, старших викладачів. Відкрито або таємно голосує за претендентів на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів.

Вчена рада Інституту обирає таємним голосуванням на посади, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів.

На засіданні вченої ради Інституту перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на відповідну посаду оголошується висновок кафедри.

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

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

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.

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

3.15. Витяг з протоколу засідання вченої ради Інституту (факультету) з відповідним рішенням по кожній кандидатурі передається до відділу кадрів Інституту.

IV. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

4.1. Рішення вченої ради Інституту (факультету) є підставою для укладення трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником та видання наказу директора Інституту про призначення на відповідну посаду.

4.2. Відповідно до ст. 21 КЗпП України термін строкового трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін, з урахуванням пропозицій вченої ради Інституту (факультету), кафедри та кадрової комісії Інституту, але не більше 5-ти років.

4.3. Декани факультетів та завідувачі кафедр не можуть перебувати на займаних посадах більш як два строки.

4.4. Особа у вищому навчальному закладі не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

V. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

5.1. Припинення трудових відносин може відбуватися за наявністю підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю, а також Положенням про ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут».

5.2. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених чинним законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом директора Інституту.

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