

Додаток
до наказу ректора ДВНЗ «ПДТУ»
від _____ 2016 № _____

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні Вченої ради
ДВНЗ «ПДТУ»
від 07.06.2016 № 15

**ТИМЧАСОВИЙ ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ
ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ДВНЗ «ПДТУ» ТА УКЛАДЕННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ**

Маріуполь
ДВНЗ «ПДТУ»
2016

ЗМІСТ

I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	3
III КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ	4
IV ПРАВИЛА ПРОВЕДЕННЯ ГОЛОСУВАННЯ	8
V УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)	9
VI ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	10
VII ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	10

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Цей Порядок визначає механізм та умови проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» (далі – ДВНЗ «ПДТУ»), а саме: директора інституту, декана факультету, директора бібліотеки, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента.

1.2 Цей Порядок розроблено на підставі законів України «Про освіту» і «Про вищу освіту», наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів)», Статуту та Колективного договору ДВНЗ «ПДТУ».

II. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Конкурс – спеціальна форма добору науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах, що має на меті забезпечити вищі навчальні заклади фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад.

2.2 Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Процедура конкурсного відбору не застосовується для заміщення вакантних посад проректорів, наукових працівників бібліотеки, завідувача аспірантури, докторантури, викладачів-стажистів.

2.3 Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, незалежності, об'єктивності, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2.4 Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

2.5 Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису ДВНЗ «ПДТУ».

2.6 Ректор має право не оголошувати конкурс на вакансію і не укладати трудовий договір з науково-педагогічним працівником після його звільнення.

2.7 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. ДВНЗ «ПДТУ» може проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

2.8 На 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 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.

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

2.10 Ректор університету, в якому утворено новий факультет (навчально-науковий інститут), відповідно до частини третьої статті 43 Закону може призначати виконувача обов'язків декана цього факультету (директора навчально-наукового інституту) на строк до проведення виборів декана факультету (директора навчально-наукового інституту), але не більш як на три місяці. Ректор ДВНЗ «ПДТУ» при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

2.11 Особа у ДВНЗ «ПДТУ» не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

2.12 Одна і та сама особа не може бути деканом факультету, директором навчально-наукового інституту, завідувачем кафедри більше ніж два строки.

2.13 Відповідно до частини першої статті 43 Закону декан факультету (директор навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.

ІІІ. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

3.1 Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується ректором ДВНЗ «ПДТУ», про що видається відповідний наказ.

3.2 Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті ДВНЗ «ПДТУ», 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.

3.3 Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити: повну назву вищого навчального закладу; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене

звання тощо); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів вищого навчального закладу; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

3.4 Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника 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.

3.5 Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі становить не менш, ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс.

3.6 Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників не повинен перевищувати двох місяців, після завершення прийняття заяв претендентів.

3.7 Конкурс проводиться поетапно:

- публікація оголошення;
- прийом документів та їхній попередній розгляд кадровою комісією університету на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади;
- проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів.

3.8 Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України "Про освіту", "Про вищу освіту" та умовам оголошеного конкурсу, а саме:

- на посаду **директора навально-наукового інституту** претендент повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю інституту, стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

- на посаду **декана факультету** претендент повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

- на посаду **завідувача кафедри** претендент повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

- на посаду **професора** претендент повинен мати відповідний науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання за профілем кафедри, стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 7 років.

- на посаду **доцента** претендент повинен мати відповідний науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання за профілем кафедри, стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

- на посаду **старшого викладача** претендент повинен мати повну вищу освіту (магістр, спеціаліст) стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 2 років.

- на посаду **викладача** претендент повинен мати повну вищу освіту (магістр, спеціаліст), стаж наукової або науково-педагогічної роботи не менше 2 років.

- на посаду **асистента** претендент повинен мати повну вищу освіту (магістр, спеціаліст), без вимог до стажу роботи.

- на посаду **директора бібліотеки** претендент повинен мати повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломну освіту в галузі управління, стаж бібліотечної роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра - не менше 1 року, спеціаліста - не менше 3 років.

3.9 Особи, які бажають взяти участь у конкурсному відборі, подають до загального відділу університету такі документи:

- заяву про участь у конкурсному відборі на ім'я ректора;
- заповнений особовий листок з обліку кадрів (підписаний керівником кадрової служби за основним місцем роботи);
- дві фотокартки розміром 4х6 см;
- автобіографію;
- копії документів про освіту, науковий ступінь, вчене звання (засвідчені відповідно до чинного законодавства);
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- копію паспорта громадянина України (с. 1, 2, 3, 11) (засвідчені відповідно до чинного законодавства);
- копію трудової книжки (засвідченої за основним місцем роботи);
- список наукових праць (засвідчений за основним місцем роботи);
- згоду на обробку персональних даних.

3.10 Особи, які працюють в університеті, для участі в конкурсному відборі замість вище перелічених документів подають на ім'я ректора заяву, висновок університетської методичної комісії з педагогічної майстерності, щодо якості читання лекцій (подають претенденти на посади асистента, викладача, старшого викладача, доцента) та інформацію для вченої ради факультету (інституту) про кадрові документи, що знаходяться в їх особовій справі у відділі кадрів.

3.11 Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу (шляхом надсилання листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо).

3.12 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.

3.13 Відділ кадрів і кадрова комісія Вченої ради університету заздалегідь розглядають документи і своєчасно інформують претендента про допуск для участі в конкурсі.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

3.14 Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Порядком на офіційному веб-сайті та у відділі кадрів університету.

При прийнятті заяви та документів претендента ознайомлюють з цим Порядком, про що претендент стверджує власним підписом.

3.15 Кандидатури, які беруть участь у конкурсі на заміщення вакантних посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

3.16 Науково-педагогічний працівник, який працював в університеті та претендує на подальші трудові відносини, звітує про свою науково-педагогічну роботу, яку він виконував у період дії трудового договору (контракту) до звільнення.

3.17 З науково-педагогічним працівником, який до цього не працював в університеті, на засіданні кафедри проводиться ґрунтовна співбесіда щодо науково-педагогічної діяльності претендента, його програми на майбутнє. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

3.18 Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, має проводити ректор університету або, за його дорученням, проректор, декан факультету, директор інституту,

3.19 Обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад директорів інститутів, деканів факультетів відбувається (в їх присутності) трудовими колективами всіх кафедр, що входять до складу відповідного інституту (факультету), а також на засіданні вченої ради 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.

3.20 Висновки кафедр, вченої ради навчально-наукового інституту (факультету) про професійні і особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням і передаються на розгляд Вченої ради університету разом з окремими думками учасників засідання, які викладені у письмовій формі. У разі,

якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то додається висновок про оцінку діяльності керівника навчально-наукового інституту (факультету).

3.21 Передбачається попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, може проводити ректора університету або, за його дорученням, проректор.

3.22 Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням і передаються на розгляд Вченої ради університету разом з окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.23 Претенденти мають бути ознайомлені з висновками до засідання Вченої ради університету (факультету).

3.24 Документи разом із висновками кафедри про професійні, особисті якості претендентів та відповідні рекомендації щодо посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента передаються на розгляд вченої ради факультету, щодо посад професора, завідувача кафедри, декана факультету, директора інституту, директора бібліотеки передаються на розгляд Вченої ради університету.

3.25 Негативний висновок за результатами попереднього обговорення не дає підстави для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою університету (факультету).

IV. ПРАВИЛА ПРОВЕДЕННЯ ГОЛОСУВАННЯ

4.1 Обрання на посади асистентів, викладачів, старших викладачів, доцентів проводиться таємним голосуванням вченої ради факультету.

4.2 Обрання на посади директора інституту, декана факультету, завідувача кафедри, професора, директора бібліотеки проводиться таємним голосуванням Вченої ради університету.

4.3 Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок відповідного підрозділу і проводиться обговорення в їх присутності.

4.4 Рішення Вченої ради університету (факультету) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який отримав понад 50% голосів присутніх членів Вченої ради.

4.5 Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Для проведення голосування Вчена рада обирає лічильну комісію. Кожний член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При порушенні умов голосування бюлетені вважаються недійсними. Протокол лічильної комісії затверджується

Вченою радою університету (факультету) відкритим голосуванням більшістю голосів.

4.6 Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. У разі повторення попереднього результату конкурсу вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

4.7 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 переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням керівника вищого навчального закладу, то конкурс варто вважати таким, що не відбувся, і оголосити його повторно впродовж одного місяця.

4.8 Рішення вченої ради набирає чинності після його введення в дію ректором університету. Ректор несе відповідальність за дотримання претендентами вимог Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженого у вищому навчальному закладі.

4.9 Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то слід врахувати, що наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

4.10 Конкурсні документи претендентів разом із витягом з протоколу Вченої ради університету (факультету) передаються до відділу кадрів університету.

V. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1 Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору (в тому числі за контрактом для посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій).

5.2 Рішення Вченої ради університету (факультету) є підставою для укладення трудового договору, контракту з обраною особою і видання наказу ректора про призначення її на посаду.

5.3 Термін строкового трудового договору, контракту встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має права кожна із сторін. Ректор має право зменшити термін трудового договору науково-педагогічному працівнику, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону «Про вищу освіту».

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

VI. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

6.1 Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю.

6.2 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).

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

6.4 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.

6.5 Вивільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням штатів допускається тільки після закінчення навчального року.

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

VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1 Зміни та/або доповнення до цього Порядку затверджується Вченою радою університету і вводяться наказом ректора.

7.2 Цей Порядок вступає в силу після його ухвалення Вченою радою університету і введення наказом ректора.

7.3 Текст даного Порядку оприлюднюють після вступу його в силу на офіційному сайті ДВНЗ «ПДТУ».

РОЗРОБНИКИ:

Проректор з економіки та перспективного розвитку

В.Ю. Дмитрієв

Начальник відділу кадрів

С.В. Ларіонова

Заст. нач. відділу кадрів

К.В Жвакіна