

Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і
природокористування України
«Бережанський агротехнічний інститут»


ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ВП НУБіП України
«Бережанський агротехнічний інститут»
«16» жовтня 2020 р. протокол № 2

Уведене в дію наказом директора
№ 109 від «16» жовтня 2020 р.

*Із змінами і доповненнями
затвердженими*

Вченою радою ВП НУБіП України
«Бережанський агротехнічний інститут»
«24» вересня 2021 р. протокол № 2

Уведене в дію наказом директора
№ 114 від «27» вересня 2021 р.
Директор  **Мирон ЖИБАК**



ПОЛОЖЕННЯ

про конкурсний відбір та призначення на посади наукових, науково-
педагогічних і педагогічних працівників

ВП НУБіП УКРАЇНИ

«БЕРЕЖАНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Бережани - 2021

1. Загальні положення

1.1. Цим Положенням визначено порядок конкурсного відбору, призначення на посади науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників у ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут» (далі – Інститут).

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог законодавства про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «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 05.10.2015 р. № 1005, Положення та Правил внутрішнього трудового розпорядку Інституту.

1.3. Дія Положення поширюється на науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників Інституту, перелік посад яких визначається у Законі України «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність» та установлюється Кабінетом Міністрів України.

1.4. Для вивчення документів претендентів на посади науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, підготовки проведення конкурсу, рекомендацій директору Інституту стосовно претендентів утворюється конкурсна комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом директора.

Конкурсна комісія здійснює свою діяльність відповідно до Положення про неї, затвердженого наказом директора Інституту.

2. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні посад науково-педагогічних і наукових працівників

2.1. Конкурс в Інституті на заміщення посад науково-педагогічних працівників інституту проводиться:

- на вакантну посаду;
- на посаду, яка згідно з наказом директора зайнята на термін до проведення конкурсу;
- на посаду до закінчення строку трудового договору (контракту), термін якого закінчується. У цьому випадку процедура проведення конкурсу розпочинається до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

Посада вважається вакантною після припинення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником на підставах, передбачених законодавством України про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису Інституту.

2.2. Конкурс на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача (асистента) проводиться за умови, якщо навчальне навантаження дозволяє визначити штатну одиницю. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників в окремих випадках можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення у поточному навчальному році.

2.3. Конкурс не проводиться на посади:

- доцента або професора, якщо вона заміщується особою, яка займала цю посаду до зарахування у докторантуру та повністю виконала план перебування у докторантурі – у році випуску з докторантури;

- тимчасово вільні у зв'язку із: зарахуванням науково-педагогічних працівників, які їх обіймали, у докторантуру; перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах (в інститутах) підвищення кваліфікації, стажуванням з відривом від виробництва; наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких за науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);

2.4. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.5. Конкурс оголошується наказом директора Інституту.

2.6. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Інституту. Водночас оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення можуть розміщуватися на спеціалізованих веб - ресурсах із метою забезпечення найбільш широкого доступу до цієї інформації.

2.7. Оголошення про проведення конкурсу має містити: повну назву Інституту; найменування і кількість штатних посад, на які оголошується конкурс; перелік необхідних документів; кінцеву дату прийняття документів; адресу, за якою приймаються заяви і документи, та номери телефонів Інституту, за якими надаються довідки про конкурс. Оголошення може містити й іншу інформацію про Інститут (факультет, кафедру), умови роботи науково- педагогічних працівників тощо.

2.8. Заяви та документи для участі у конкурсі подаються до відділу кадрів Інституту протягом одного місяця з дня оприлюднення оголошення про конкурс. У разі надіслання документів поштою, датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штемпелі. Документи, подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

2.9. Конкурс проводиться впродовж двох місяців (без урахування

канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

2.10. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають на ім'я директора Інституту заяву, до якої додають: копію паспорта та копію трудової книжки, засвідчені у встановленому порядку; особовий листок з обліку кадрів, власноруч заповнений претендентом; документи про: повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за профілем кафедри, науковий ступінь, вчене звання та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента; документ про підвищення кваліфікації за останні п'ять років; список наукових праць, з часу останнього обрання, підписаний претендентом.

Працівники Інституту, що обираються на наступний термін, подають:

- заяву про участь у конкурсі на ім'я директора Інституту підписану завідувачем кафедри та деканом факультету;
- особовий листок з обліку кадрів, власноруч заповнений претендентом;
- документи про: повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за профілем кафедри, науковий ступінь, вчене звання та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента;
- список наукових та навчально-методичних праць, опублікованих протягом терміну дії попереднього контракту, засвідчений завідувачем кафедри та секретарем вченої ради факультету;
- засвідчені копії документів про підвищення кваліфікації, проходження стажування (за останні п'ять років).

Заяви приймаються відповідальною особою та реєструються у журналі.

2.11. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням та типовими посадовими обов'язками до відповідної посади.

2.12. Конкурсне обрання вченою радою Інституту проводиться й у разі, якщо на посаду завідувача кафедри подано лише одну заяву з відповідними документами.

2.13. Якщо протягом строку подання документів не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.14. На заміщення посад науково-педагогічних працівників в Інституті можуть претендувати особи, професійні й морально-етичні якості яких відповідають вимогам законодавства, інших локальних нормативних актів Інституту та умовам конкурсу.

2.15. **На заміщення посади викладача (асистента)** можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за відповідною спеціальністю та, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю.

2.16. **На заміщення посади старшого викладача** можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за відповідною спеціальністю або науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю, досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше трьох років.

2.17. **На заміщення посади доцента** можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук за відповідною науковою спеціальністю та, як правило, звання доцента чи професора, досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше п'яти років, є авторами (співавторами) науково-методичних праць.

2.18. **На заміщення посади професора** можуть претендувати особи, які мають ступінь доктора наук (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) за відповідною науковою спеціальністю, вчене звання доцента або професора, досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше восьми років, є авторами (співавторами) підручників, навчальних посібників, інших наукових і науково-методичних праць; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

2.19. Конкурсна комісія розглядає своєчасно подані для участі у конкурсі заяви та документи у встановленому порядку та в разі відповідності їх встановленим вимогам передає на відповідну кафедру.

2.20. Оцінка рівня професійної кваліфікації й особистісних якостей претендента проводиться кафедрою шляхом вивчення поданої претендентом заяви і доданих до неї документів. Кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні (семінарські) заняття у присутності науково-педагогічних працівників кафедри. Тематика лекцій (занять) визначається завідувачем кафедри згідно з навчальною програмою відповідної навчальної дисципліни.

2.21. Про дату, час і місце проведення засідання кафедри, на якому буде обговорюватися його кандидатура, претендент має бути попереджений не пізніше ніж за п'ять робочих днів. Претендент має право бути присутнім на засіданні кафедри під час обговорення його кандидатури. Обговорення претендента без його участі допускається за його письмовою згодою або у разі, коли до початку засідання кафедри від нього не надійшло відомостей про неможливість взяти участь у засіданні кафедри.

2.22. За результатами обговорення кожного претендента, який бере участь у конкурсі, кафедра відкритим голосуванням простою більшістю голосів затверджує висновок про професійні й особистісні якості претендента.

Рішення про рекомендацію або не рекомендацію претендента на відповідну посаду кафедра приймає таємним голосуванням. Претендент,

який є членом кафедри, не бере участі в таємному голосуванні щодо своєї кандидатури.

2.23. Рішення кафедри вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше двох третин складу науково-педагогічних працівників кафедри. Якщо на одну посаду в конкурсі бере участь один претендент, рішення кафедри буде позитивним, якщо за нього проголосувало більше половини осіб, які брали участь у голосуванні. Якщо за претендента проголосувало менше половини осіб, які брали участь у голосуванні, конкурс вважається таким, що не відбувся і може бути оголошений новий конкурс.

2.24. Якщо на одну або кілька посад претендують дві й більше осіб, то проводиться рейтингове голосування. Члени кафедри, які беруть участь у рейтинговому голосуванні, можуть підтримати будь-яку кількість претендентів.

2.25. За результатами рейтингового голосування складається список претендентів у порядку отримання ними голосів – від більшої кількості до меншої із зазначенням кількості голосів, поданих «ЗА». Рішення кафедри про рекомендацію претендента для призначення на посаду вважається прийнятним, якщо за нього проголосувало більше половини осіб, які брали участь у голосуванні. Якщо при рейтинговому голосуванні, кількість претендентів, які отримали більше половини голосів осіб, що голосували, перевищить кількість вакансій, рекомендованими вважаються претенденти, за які подано найбільше голосів. Якщо на одну вакансію отримали однакову і достатню для рекомендації кількість голосів двоє або більше претендентів, проводиться повторне голосування, щодо цих претендентів на цьому самому засіданні кафедри. При повторному голосуванні члени кафедри які беруть у ньому участь можуть голосувати лише за одного претендента.

Підрахунок голосів здійснюється лічильною комісією, яка обрана кафедрою з її складу. Результати таємного голосування оголошуються по кожній кандидатурі.

2.26. Висновок кафедри щодо кожного претендента й рішення з результатами таємного голосування по ньому передаються конкурсній комісії.

3. Особливості обрання і призначення на посади окремих категорій наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників

3.1. Одна й та сама особа не може в Інституті одночасно обіймати дві або більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

3.2. Порядок обрання, призначення і звільнення з посади **директора Інституту** визначається Законом України «Про вищу освіту» і іншими підзаконними нормативними актам.

3.3. На посаду **заступника директора Інституту**, діяльність якого пов'язана з освітнім або науковим процесом, наказом директора призначається науково-педагогічний працівник, кандидатуру якого погоджено з органом студентського самоврядування Інституту в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування.

3.4. Претендент на посаду **декана факультету** повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю факультету, стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників в Інституті не менше 5 років.

3.4.1 Директор Інституту за згодою більшості від повного складу зборів трудового колективу факультету призначає декана факультету на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

Повноваження та порядок роботи зборів трудового колективу факультету визначається Положенням про факультет Інституту, яке затверджується Вченою радою Інституту та вводиться в дію наказом директора Інституту.

3.4.2. У разі утворення нового факультету директор покладає обов'язки декана на виконувача обов'язків, але не більше як на три місяця до призначення на посаду.

3.5. На посаду заступника декана факультету наказом директора за поданням декана факультету призначається особа із науково-педагогічних працівників Інституту, кандидатура якої погоджена з органом студентського самоврядування інституту.

3.6. Заміщення вакантних посад **вченого секретаря, директора бібліотеки, наукового працівника бібліотеки** відбувається **без конкурсного відбору**.

3.7. Директор самостійно здійснює добір претендентів на посади вченого секретаря, директора бібліотеки, наукового працівника бібліотеки з дотриманням вимог Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про бібліотеки і бібліотечну справу», чинного трудового законодавства та даного Положення.

3.8. Директор самостійно визначає строк, на який укладається трудовий договір (контракт) із вченим секретарем, директором бібліотеки, науковим працівником бібліотеки, але не більше, ніж на п'ять років.

3.9. У контракті із вченим секретарем, директором бібліотеки, науковим працівником бібліотеки визначаються цільові показники його діяльності, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді вченого секретаря, директора бібліотеки, наукового працівника бібліотеки в разі підписання контракту, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

3.10. На заміщення посади **завідувача кафедри** можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора наук або доктора філософії (кандидата наук) відповідно до профілю кафедри, вчене звання професора

або доцента, стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше п'яти років; є авторами (співавторами) підручників, навчальних посібників, інших наукових і науково-методичних праць; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

3.11. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Інституту строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету та кафедри. Директор інституту укладає з завідувачем кафедри контракт.

3.12. При утворенні нової кафедри (у т. ч. шляхом злиття, поділу) директор Інституту призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення конкурсу на заміщення цієї вакантної посади і призначення обраної особи наказом директора.

3.13. Розгляд кандидатури претендента на посаду завідувача кафедри відбувається на засіданні кафедри у порядку передбаченими п.п. 2.23. цього Положення.

При цьому у голосуванні за кандидатуру претендента на посаду завідувача кафедри беруть участь не менше двох третин складу трудового колективу кафедри.

Процедура розгляду кандидатури претендента на посаду завідувача кафедри на засіданні трудового колективу факультету визначається Положенням про факультет Інституту.

3.14. Пропозиції трудового колективу факультету та кафедри разом з іншими документами конкурсна комісія подає на розгляд вченої ради Інституту. Претендент на посаду має бути не пізніше ніж за три дні інформований про місце та дату проведення засідання вченої ради Інституту, на якому буде розглядатися питання про його обрання на посаду завідувача кафедри.

Відсутність претендента на засіданні не є підставою для вченої ради не розглядати це питання.

3.15. На засіданні вченої ради голова конкурсної комісії оголошує відомості про претендента (претендентів), пропозиції факультету та кафедри про рекомендацію або не рекомендацію його до обрання, після чого може бути проведено обговорення кандидатур членами вченої ради. У разі необхідності за рішенням вченої ради претенденту може бути надана можливість виступити.

3.16. Вибори на вакантну посаду завідувача кафедри на засіданні вченої ради Інституту проводяться таємним голосуванням. Претендент, який є членом вченої ради, не бере участі в таємному голосуванні щодо своєї кандидатури.

У разі, якщо на одну посаду завідувача кафедри претендує одна особа,

її прізвище, ім'я та по батькові заносяться до бюлетеня. Якщо стосовно претендента кафедрою був прийнятий висновок про те, що він не рекомендований до обрання, у бюлетені поруч з його прізвищем у дужках робиться позначка «претендент не рекомендований до обрання».

У разі, якщо на одну посаду завідувача кафедри претендують дві або більше осіб, проводиться рейтингове голосування.

3.17. Прізвища претендентів заносяться до бюлетенів у порядку отриманих ними голосів при рейтинговому голосуванні на кафедрі – від більшої кількості до меншої.

3.18. Прізвища претендентів, які не рекомендовані кафедрою до обрання, заносяться до бюлетеня окремо в алфавітному порядку після прізвища претендентів, які рекомендовані до обрання. Члени вченої ради, які беруть участь у голосуванні, можуть підтримати будь-яку кількість претендентів.

3.19. Рішення вченої ради Інституту вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради. Якщо на одну посаду завідувача кафедри претендує одна особа, вона вважається обраною, якщо отримала більше половини голосів членів вченої ради, які взяли участь у голосуванні. Якщо за претендента проголосувало менше половини осіб, які брали участь у голосуванні конкурс вважається таким, що не відбувся і може бути оголошено новий конкурс. Якщо при рейтинговому голосуванні кількість претендентів, які одержали необхідну для обрання кількість голосів (більше половини голосів присутніх), перевищить кількість вакансій, обраними вважаються претенденти, за яких подано найбільше голосів. Якщо на одну вакансію отримали однаково і достатню для обрання кількість голосів двоє або більше претендентів, проводиться повторне голосування щодо цих претендентів на цьому самому засіданні вченої ради. При повторенні результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

3.20. Результати таємного голосування оголошуються лічильною комісією по кожній кандидатурі. Протокол лічильної комісії затверджується більшістю голосів членів ради, присутніх на засіданні. Підставою для незатвердження протоколу лічильної комісії може бути лише виявлене грубе порушення процедури голосування. У разі незатвердження протоколу лічильної комісії з вказаної підстави вчена рада Інституту проводить повторне таємне голосування на тому ж засіданні.

3.21. Якщо при проведенні конкурсу на посаду завідувача кафедри не подано жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, має бути оголошено новий конкурс.

3.22. Рішення вченої ради Інституту, прийняте за результатами голосування, є остаточним.

3.23. Якщо претендент на посаду завідувача кафедри був відсутній на засіданні вченої ради, йому має бути повідомлено про прийняте щодо нього рішення у триденний строк.

3.24. Витяг із протоколу засідання вченої ради Інституту з рішенням по кожній з кандидатур претендентів, протокол лічильної комісії разом із документами претендентів передаються вченим секретарем вченої ради упродовж трьох робочих днів після засідання вченої ради Інституту до відділу кадрів Інституту.

3.25. **Вчений секретар Інституту** призначається на посаду наказом директора за погодженням із вченою радою.

3.26. Педагогічні працівники призначаються на посади та звільняються з посад наказом директора Інституту.

4. Укладення трудових договорів з науково-педагогічними, педагогічними і науковими працівниками

4.1. З особою, обраною вченою радою або призначеною у встановленому порядку на посаду науково-педагогічного, педагогічного працівника або наукового працівника, укладається строковий трудовий договір (у випадках, прямо встановлених законами щодо окремих посад, – контракт).

4.2. Підставами укладення трудового договору (контракту) є:

- для науково-педагогічних працівників, які обираються за конкурсом, – введене в дію наказом директора рішення вченої ради про обрання і призначення на відповідну посаду науково-педагогічного працівника;

- для осіб, які не обираються за конкурсом, – наказ директора про призначення (переведення тощо);

- для педагогічних працівників – результати чергової або позачергової атестації, що проводиться у порядку, встановленому законодавством.

4.3. Трудовий договір (контракт) оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із сторін.

4.4. У трудовому договорі (контракті) вказуються посада й умови оплати праці науково-педагогічного, педагогічного або наукового працівника; права й обов'язки сторін; визначається строк його дії. За угодою сторін до трудового договору можуть включатися зобов'язання Інституту щодо забезпечення додаткових, порівняно із законодавством, соціально-побутових та інших необхідних для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника умов.

4.5. Умови трудового договору, що погіршують становище науково-педагогічного, педагогічного або наукового працівника, порівняно з чинним законодавством, колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними нормативними актами Інституту, вважаються недійсними.

4.6. Умова про строк дії включається до трудового договору на підставі закону або за угодою сторін.

4.6.1. При призначенні на посади науково-педагогічних, педагогічних або наукових працівників сторони можуть обумовити строк дії трудового договору від 1 до 5 років.

Конкретний строк дії трудового договору визначається у договорі (контракті).

4.6.2. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку його дії на підставах і у порядку, встановлених законодавством.

ЛИСТ-ПОГОДЖЕННЯ

до «Положення про конкурсний відбір та призначення на посади наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»

Заступниця директора з навчальної та навчально-методичної роботи

Степанія БІЛИК

Завідувачка навчального відділу

Галина ХРИСТЕНКО

Завідувачка навчально-науково-інноваційного відділу

Світлана СУДОМИР

Декан факультету економіки і природокористування

Любов ЯРЕМА

Декан факультету енергетики та електротехніки

Василь БУНЬКО

Декан агроінженерного факультету

Ігор ЧВАРТАЦЬКИЙ

Провідна фахівчиня з кадрів

Дарія ФЛЬОНЦ

Учений секретар

Ігор ФЕДУНЯК

Голова профспілкової організації працівників

Володимир ЗАЙЧУК

Юрисконсульт

Петро ЛЮПА