

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА

Схвалено Вченою радою  
Уманського НУС

(протокол № \_\_\_\_\_ від «\_\_\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р.)

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Ректор Уманського НУС

\_\_\_\_\_ О.О. Непочатенко

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ, ОБРАННЯ ТА  
ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ САДІВНИЦТВА

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору, обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Уманського національного університету (далі Положення) розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», чинного законодавства про працю, Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 26.11.2015 року №1230) та Статуту Уманського національного університету садівництва.

1.2. Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників в Уманському національному університеті садівництва (далі Університет), порядок обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників, у тому числі тих, які, відповідно до ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» не потребують конкурсного відбору перед укладенням трудового договору контракту.

1.3. Основними посадами науково-педагогічних працівників Університету на яких поширюється дія цього Порядку є:

- 1) проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 2) декан факультету;
- 3) директор бібліотеки;
- 4) директор музею;
- 5) завідувач кафедри;
- 6) професор;
- 7) доцент;
- 8) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- 9) науковий працівник бібліотеки;
- 10) науковий працівник музею;
- 11) завідувач аспірантури, докторантури.

## 2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

2.2. Відповідно частини 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» конкурсний відбір, який передуює укладенню трудового договору (контракту) здійснюється для вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів.

2.3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться на вакантні посади та у порядку обрання за конкурсом.

2.4. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету. Конкурс на таку посаду 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 строкового трудового договору, контракту з науково-педагогічним працівником.

2.5. Надалі вираз «вакантні посади» вживається відносно всіх посад науково-педагогічних працівників, на які оголошується конкурс.

2.6. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за строковим трудовим договором до конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

2.7. Поділ або об'єднання кафедр не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, крім завідувача кафедри.

2.8. У разі утворення нового факультету чи кафедри або здійснення реорганізації таких підрозділів ректора Університету призначає виконувача обов'язків керівника такого підрозділу на строк до заміщення цих посад в установленому законодавством порядку, але не більш ніж на навчальний рік.

2.9. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, згідно з частини шостої статті 60 Закону України «Про вищу освіту» на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

2.10. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного та 6-річного віку, творчу відпустку) заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.11. За працівниками, призваними на військову службу згідно чинного законодавства України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.12. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста) і за своїм рівнем кваліфікації та професійними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством України, Статутом Уманського національного університету садівництва та цим положенням.

2.13. Відповідно до частини 13 статті 55 Закон України «Про вищу освіту» особа в Університеті не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах ректора, проректора, декана, завідувача кафедри.

### 3. ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

3.1. Ректор Університету оголошує конкурс на заміщення вакантних посад, про що видається відповідний наказ. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету.

3.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення, оголошення про скасування конкурсу чи зміну його умов публікують у друкованих засобах масової інформації та на офіційному сайті Університету. Дата публікації в засобах масової інформації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

Оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників містить: повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; кваліфікаційні вимоги; адресу та номери телефонів Університету; місце прийому документів.

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

- заяву про допуск до участі у конкурсі на ім'я ректора;
- особовий листок з обліку кадрів, засвідчений особисто;
- копії паспорта громадянина України (с.1,2,11) та ідентифікаційного номера, засвідчені особисто;
- копію трудової книжки, засвідчену особисто;
- копії документів: про повну вищу освіту (подається диплом про найвищий ОКР чи ОР), науковий ступінь (при наявності декількох дипломів подається той, що відповідає вакантній посаді), вчене звання (подається атестат про найвище вчене звання) засвідчені особисто;
- копію документа, що підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або копію державного сертифіката про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови. Копії засвідчуються особисто;
- список наукових праць у довільній формі, які на думку претендента відповідають вакантній посаді (за наявності);
- документи про підвищення кваліфікації або стажування (за наявності);
- згоду на обробку персональних даних.

Відповідальність за достовірність поданих документів несе претендент.

Термін подання документів – один місяць від дня опублікування оголошення. Якщо закінчення терміну дії оголошення припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший за ним робочий день.

3.4. Протягом 10-ти робочих днів після завершення терміну подання документів конкурсною комісією перевіряється відповідність поданих претендентами документів для участі у конкурсному відборі Закону України «Про вищу освіту», «Про освіту», Статуту Університету, цьому Положенню та умовам конкурсу.

3.5. Конкурсна комісія створюється наказом ректора Університету. До її складу входять:

- перший проректор – голова конкурсної комісії;
- проректор з науково-педагогічної роботи – заступник голови конкурсної комісії;
- декани факультетів;
- начальник відділу кадрів - секретар конкурсної комісії;
- провідний юрисконсульт;
- голова профспілкового комітету.

Завдання конкурсної комісії – надати Вченій раді Університету, відповідним вченим радам факультетів, трудовим колективам кафедр, науково-методичній комісії Університету рішення про відповідність претендентів вимогам конкурсного відбору на відповідні посади науково-педагогічних працівників.

Для цього складається протокол конкурсної комісії.

3.7. Конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом двох місяців після завершення прийняття заяв на конкурс ( без врахування канікулярного періоду).

3.8. Особі, яка подала заяву, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, протягом 3-х робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу, конкурсною комісією за підписом голови цієї комісії (на підставі рішення) на адресу претендента, що вказана ним у листку з обліку кадрів, надсилається рекомендований лист про не допуск до участі у конкурсі.

Відмовляється у прийнятті заяви про участь у конкурсі у випадках порушення строків подання документів.

3.9. Не допускається немотивована відмова щодо участі в конкурсі.

3.10. На засіданні конкурсної комісії запрошуються претенденти на вакантну посаду.

3.11. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

#### 4. ПОРЯДОК ОБРАННЯ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом призначається на посаду та звільняється з посади ректором Університету відповідно до Кодексу законів про працю України. Особа, яка є претендентом на посаду проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, повинна мати:

- науковий ступінь (кандидат наук або доктор філософії або доктор наук) та вчене звання (доцент або професор);
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти.

4.2. Декан факультету. Особа, яка є претендентом на посаду декана повинна мати:

- науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 цих Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більш як 10 років.

Ректор Університету здійснює відбір кандидатури на посаду декана факультету та вносить її на погодження органу громадського самоврядування факультету (зборам трудового колективу факультету).

Збори трудового колективу факультету, на якому обговорюється кандидатура претендента на посаду декана факультету та відбувається процедура голосування, проводить ректор Університету або, за його дорученням, інша особа.

На зборах трудового колективу факультету перед голосуванням щодо кандидатури на посаду декана факультету головуєчий представляє претендента та надає йому слово для презентації програми розвитку факультету. Члени трудового колективу перед голосуванням мають право задавати питання головуєчому та претенденту.

Збори трудового колективу факультету із застосуванням процедури прямого таємного голосування погоджують або не погоджують кандидатуру на посаду декана більшістю від повного складу.

Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу факультету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів трудового колективу факультету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

Рішення зборів трудового колективу факультету щодо кандидатури претендента на посаду декана факультету, а також протоколи лічильної комісії передаються ректору.

Після погодження внесеної кандидатури більшістю від повного складу зборів трудового колективу факультету ректор укладає з претендентом контракт і призначає його на посаду декана факультету на строк до п'яти років. У контракті визначаються цільові показники діяльності факультету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді декана факультету.

У випадку, якщо факультету не погоджує кандидатуру, ректор має право виносити на збори трудового колективу ту саму кандидатуру повторно лише один раз не раніше ніж через два місяці після попереднього голосування.

Декан факультету може бути звільнений з посади ректором Університету за поданням вченої ради Університету або органу громадського самоврядування факультету з підстав, визначених законодавством про працю, статутом Університету, умовами контракту. Пропозиція про звільнення декана факультету вноситься до органу громадського самоврядування факультету не менш як половиною голосів статутного складу вченої ради факультету. Пропозиція про

звільнення декана факультету приймається не менш як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету.

4.3. Директор бібліотеки. Призначається на посаду та звільняється з посади ректором Університету відповідно до Кодексу законів про працю України.

Особа, яка є претендентом на посаду директора бібліотеки, повинна мати:

- відповідну повну вищу освіту;
- досвід роботи не менше 5 років.

4.4. Директор музею. Призначається на посаду та звільняється з посади ректором Університету відповідно до Кодексу законів про працю України.

Особа, яка є претендентом на посаду директора бібліотеки, повинна мати:

- відповідну повну вищу освіту.

4.5. Керівництво кафедрою здійснює завідувач кафедри, який не може перебувати на посаді більш як два строки.

Особа, яка є претендентом на посаду завідувача кафедри повинна мати:

- науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри;

- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;

- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 цих Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатури на вакантну посаду завідувача кафедри обговорюються на зборах трудового колективу факультету та кафедри.

Збори трудового колективу факультету та кафедри із застосуванням процедури прямого таємного голосування пропонують Вченій раді Університету кандидатури претендентів для обрання на посаду завідувача кафедри.

Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри та факультету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із працівників членів трудового колективу кафедри та факультету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

Рішення зборів трудового колективу кафедри та факультету щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду завідувача кафедри, а також протоколи лічильної комісії передаються на розгляд вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр на засіданні вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри та факультету щодо кожної з кандидатур претендентів для обрання на посаду завідувача кафедри, чим забезпечується виконання вимог про урахування статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на якому розглядаються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, головує декан відповідного факультету або проректор з науково-педагогічної роботи.

На основі рішення Вченої ради Університету ректор укладає із завідувачем кафедри контракт строком на п'ять років.

4.6. Професор. Особа, яка є претендентом на посаду професора повинна мати:

- науковий ступінь (кандидат наук або доктор філософії або доктор наук) та вчене звання доцента/професора/старшого наукового співробітника;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 цих Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду професора кафедри обговорюється на зборах трудового колективу кафедри зборів кафедри.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати відкриті лекції, провести практичне, лабораторне або семінарське заняття.

Збори трудового колективу кафедри із застосуванням процедури прямого таємного голосування пропонують вченій раді Університету кандидатури претендентів для обрання на посаду професора кафедри.

Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду професора кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради Університету.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на якому розглядаються кандидатури претендентів на посаду професора кафедри, головує завідувач кафедри або проректор з науково-педагогічної роботи.

#### 4.7. Доцент.

Особа, яка є претендентом на посаду доцента повинна мати:

- науковий ступінь (кандидат наук або доктор філософії або доктор наук) та/або вчене звання доцента;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 3 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 цих Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду доцента кафедри обговорюється на засіданні зборів трудового колективу кафедри.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати відкриті лекції, провести практичне, лабораторне або семінарське заняття.

Збори трудового колективу кафедри із застосуванням процедури прямого таємного голосування пропонують вченій раді Університету кандидатури претендентів для обрання на посаду доцента кафедри.

Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду доцента кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради Університету.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на якому розглядаються кандидатури претендентів на посаду доцента кафедри, головує завідувач кафедри або проректор з науково-педагогічної роботи.

#### 4.8. Старший викладач та викладач.

Особа, яка є претендентом на посаду старшого викладача або викладача повинна мати:

- кваліфікацію магістра (спеціаліста) або науковий ступінь (кандидат наук або доктор філософії);

- досвід науково-педагогічної роботи не менше 2 років у закладах вищої освіти;

- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 цих Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатури на посади старшого викладача або викладача кафедри обговорюються на зборах трудового колективу кафедри.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати відкриті лекції, провести практичне, лабораторне або семінарське заняття.

Збори трудового колективу кафедри із застосуванням процедури прямого таємного голосування пропонують вченій раді факультету Університету кандидатури претендентів для обрання на посади старшого викладача або викладача.

Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посади старшого викладача або викладача кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради факультету Університету.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на якому розглядаються кандидатури претендентів на посаду посади старшого викладача або викладача кафедри, головує завідувач кафедри або декан факультету.

4.9. Асистент, викладач-стажист. Призначаються на посаду та звільняються з посади ректором Університету відповідно до Кодексу законів про працю України.

Особа, яка є претендентом на посаду асистента або викладача-стажиста повинна мати:

- кваліфікацію магістра (спеціаліста) або науковий ступінь.

4.10. Завідувач аспірантури, докторантури. Призначаються на посаду та звільняються з посади ректором Університету відповідно до Кодексу законів про працю України. Особа, яка є претендентом на завідувача аспірантури, докторантури повинна мати:

- кваліфікацію магістра (спеціаліста).

4.11. Негативний висновок зборів трудових колективів кафедри або факультету, вченої ради факультету, науково-методичної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету (факультету Університету).

## 5. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

5.1. Підставою для укладання з науково-педагогічним працівником трудового договору (контракту) та видання наказу ректора університету про призначення на відповідну посаду є рішення вченої ради Університету, факультету про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та заяви обраної особи.

5.2. Відповідно до чинного законодавства з науково-педагогічним працівником після проведення конкурсу укладається контракт строком від одного до п'яти років. Строк контракту встановлюється за погодженням сторін. Остаточне рішення щодо терміну контракту приймає ректор університету.

Термін контракту завідувача кафедри складає 5 років.

5.3. У випадку, якщо що за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін було прийнято рішення відповідно до Пункту 24 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 продовжити його або укласти на новий строк, конкурс не оголошується.

У такому випадку з таким працівником укладається додаткова угода до контракту, де зазначається конкретний термін його продовження, але не більше ніж на п'ять років та погоджений перелік його зобов'язань. За результати укладеної додаткової угоди ректор Університету видає наказ про продовження контракту та ознайомлює з ним працівника.

5.4. За три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник подає заяву на ім'я ректора Університету, узгоджену (завізовану) завідувачем кафедри, деканом факультету і першим проректором про продовження з ним контракту. До заяви додається звіт про виконання умов попереднього контракту з витягом з протоколу кафедри про його затвердження. Неподання такої заяви у вказаний термін вважатиметься відмовою

науково-педагогічного працівника від продовження терміну дії трудового договору (контракту), однак це не позбавляє його права брати участь у наступному конкурсі.

5.5. При укладанні контрактів з науково-педагогічними працівниками, у тому числі на нові терміни, визначаються конкретні зобов'язання.

5.6. Усі спори щодо укладенні трудового договору (контракту) та його виконання розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.