

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ**

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних
посад науково-педагогічних та наукових працівників
Державного університету телекомунікацій



Затверджено на засіданні Вченої ради
Державного університету телекомунікацій
протокол № 20 від "05" червня 2020 р.

1. Загальні положення

1.1. Положення визначає механізм та умови проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних та наукових працівників Державного університету телекомунікацій (далі – Університет).

1.2. Положення розроблено на підставі Законів України від 05 вересня 2017 року «Про освіту» № 2145-VIII, від 01 липня 2014 року «Про вищу освіту» № 1556-VII з доповненнями від 18 березня 2020 року № 463-IX та від 26 листопада 2016 року «Про наукову та науково-технічну діяльність» № 848-VIII, 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 № 1005 від 05 жовтня 2015 року, Статуту та Колективного договору Університету.

1.3. Конкурсний відбір – спеціальна форма добору науково-педагогічних та наукових працівників, що має на меті забезпечити Університет фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти.

1.4. Посади науково-педагогічних та наукових працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову за підписом Голови конкурсної комісії.

1.5. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних та наукових працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- на посади, які, згідно з наказом ректора Університету зайняті на термін до проведення конкурсу;
- у випадку введення нової посади у штатному розписі Університету;
- у випадку, якщо науково-педагогічний працівник виконує обов'язки на умовах строкового трудового договору (контракту), термін якого закінчується. У цьому випадку конкурс оголошується до закінчення строку дії трудового договору (контракту), як правило, за два місяці.

1.6. Для проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних та наукових працівників наказом ректора Університету створюється конкурсна комісія.

2. Процедура проведення конкурсного відбору

2.1. Конкурсний відбір на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників оголошується ректором Університету, про що видається наказ.

2.2. Конкурс проводиться поетапно:

1) оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету;

2) оголошення про проведення конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади завідувачів кафедр, публікується на офіційному веб-сайті Університету та у засобах масової інформації;

3) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їхній попередній розгляд конкурсною комісією на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідної посади;

4) проведення оцінки професійного рівня та відбір кандидатів на засіданнях відповідних кафедр.

5) прийняття рішення Вченими радами інститутів щодо затвердження кандидатур на посади науково-педагогічних та наукових працівників.

6) прийняття рішення Вченою радою Університету щодо затвердження кандидатур на посади директорів (заступників) навчально-наукових інститутів та завідувачів кафедр.

7) затвердження рішення Вчених рад наказом ректора Університету.

2.3. Оголошення має містити:

повну назву Університету;

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 Університету;

адресу подання документів.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

Дата публікації оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних та наукових працівників вважається першим днем оголошеного конкурсу.

2.4. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають документи до конкурсної комісії Університету (через відділ кадрів Університету).

Заяви та документи для участі у конкурсі приймаються протягом одного місяця від дня опублікування оголошення про конкурс. Після закінчення строку подачі документів, заяви на участь у конкурсі не приймаються.

У випадку відсутності одного із документів, подання якого є обов'язковим, претенденту відмовляється у реєстрації заяви на участь у

конкурсі. Відповідальність за достовірність поданих документів несе претендент на посаду.

При прийнятті заяви та документів претендента на посаду ознайомлюють з цим Положенням, про що претендент розписується на заяві про участь у конкурсі.

Конкурсна комісія здійснює перевірку відповідності поданих претендентами на посаду документів встановленим вимогам чинного законодавства та умовам конкурсу. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом.

Якщо особа, яка подала заявку, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує мотивовану письмову відмову.

Впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора Університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

Після перевірки відповідності поданих претендентами на посаду документів конкурсна комісія передає документи для подальшого розгляду завідувачу відповідної кафедри.

Завідувач кафедри інформує претендента про місце та дату проведення засідання кафедри, а вчений секретар Вченої ради інституту (Університету) – про місце та дату проведення засідання Вченої ради інституту (Університету), на яких відбудеться обговорення кандидатур претендентів на посаду та їх відбір.

2.5. Кандидатури претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників, які допущені до участі у конкурсі, попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри в їх присутності.

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

За результатами розгляду заяв, документів, заслуховування звітів та результатів проведення пробних занять по кожному кандидату, який бере участь у конкурсі, кафедра приймає рішення таємним голосуванням. Відібраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50% голосів штатних науково-педагогічних та наукових працівників.

Рішення кафедри, що оформлене як витяг з протоколу засідання, разом з мотивованим висновком про професійні й особисті якості претендентів та з відповідними пропозиціями щодо обрання на посаду (або про невідповідність претендента вакантній посаді), передаються на розгляд Вченої ради інституту. Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання Вченої ради факультету інституту.

Якщо претендент не прибув з поважних причин на засідання кафедри на якому обговорюється його кандидатура, та не надав письмової згоди на проведення засідання в його відсутності, то конкурс на заміщення даної посади вважати таким, що не відбувся та оголошується повторно.

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою інституту.

Рішення Вченої ради інституту 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. Вчена рада інституту передає своє рішення до конкурсної комісії Університету

Конкурсна комісія розглядає матеріали претендентів на вакантні посади, що передані Вченими радами інститутів, та затверджує їх відкритим голосуванням. Обраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50 % голосів. В разі необхідності на засідання запрошуються претенденти. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом.

Конкурсна комісія приймає остаточне рішення стосовно претендентів на вакантні посади аспірантів, старших викладачів доцентів, професорів, молодших наукових співробітників, наукових співробітників, старших наукових співробітників, завідувачів науково-дослідних відділів, яке набуває чинності після їх затвердження керівником вищого навчального закладу.

2.6. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад завідувача кафедри, які допущені до участі у конкурсі, обговорюються в їх присутності на засіданні кафедри, яку за дорученням ректора Університету проводить проректор з науково-педагогічної роботи або директор інституту. Крім того, кандидатури претендентів обговорюються на зборах трудового колективу інституту, в їх присутності, де рішення про відбір кандидатури претендента приймається таємним голосуванням. Відібраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50% голосів від повного складу зборів трудового колективу.

Рішення кафедри, що оформлене як витяг з протоколу засідання кафедри, з відповідними пропозиціями щодо обрання на посаду (або про невідповідність претендента вакантній посаді), та пропозиції зборів трудового колективу інституту, що оформлені як витяг з протоколу зборів, передаються до конкурсної комісії Університету.

Конкурсна комісія розглядає матеріали претендентів на вакантні посади та затверджує їх відкритим голосуванням. Обраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50 % голосів. В разі необхідності на засідання запрошуються претенденти. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом. Оформлені протоколи конкурсної комісії передаються для подальшого обговорення Вченою радою Університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри та пропозиціями зборів трудового колективу до засідання Вченої ради Університету.

2.7. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад директора навчально-наукового інституту, які допущені до участі у конкурсі, попередньо обговорюються на зборах трудового колективу інституту в їх присутності де рішення про відбір кандидатури претендента приймається таємним

голосуванням. Відібраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50% голосів від повного складу зборів трудового колективу.

Рішення зборів трудового колективу інституту у письмовому вигляді разом із окремими думками учасників засідання (витяг з протоколу зборів) передаються до конкурсної комісії Університету.

Конкурсна комісія розглядає матеріали претендентів на вакантні посади та затверджує їх відкритим голосуванням. Обраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50 % голосів. В разі необхідності на засідання запрошуються претенденти. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом. Оформлені протоколи конкурсної комісії передаються для подальшого обговорення Вченою радою Університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з пропозиціями зборів трудового колективу до засідання Вченої ради Університету.

2.8. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад заступника директора навчально-наукового інституту, які допущені до участі у конкурсі, попередньо погоджуються зі Студентською радою Університету в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування Університету.

Конкурсна комісія розглядає матеріали претендентів на вакантні посади та затверджує їх відкритим голосуванням. Обраним вважається претендент, який здобув більш ніж 50 % голосів. В разі необхідності на засідання запрошуються претенденти. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом. Оформлені протоколи конкурсної комісії передаються для подальшого обговорення Вченою радою Університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з рішенням конкурсної комісії до засідання Вченої ради Університету.

2.9. Вчена рада Університету обговорює кандидатури претендентів, в присутності претендентів, на заміщення вакантних посад завідувача кафедри, директора навчально-наукового інституту та заступника директора навчально-наукового інституту.

При розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр оголошуються пропозиції кафедри, зборів трудового колективу та протокол конкурсної комісії.

При розгляді кандидатур на посади директора навчально-наукового інституту оголошуються рішення зборів трудового колективу та протокол конкурсної комісії.

При розгляді кандидатур на посади заступника директора навчально-наукового інституту оголошуються протокол конкурсної комісії та думка Студентської ради Університету.

Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вноситься до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожний член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента або голосувати проти всіх. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважається недійсними.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів Вченої ради у кількості не менше трьох членів. Протокол лічильної комісії Вчена рада затверджує відкритим голосуванням.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторно голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. У випадку повторення 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% голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс на дану посаду вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

Конкурсне обрання проводиться і у випадку наявності одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного та наукового працівника.

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

Рішення Вченої ради є остаточним й оскарженню не підлягає. У разі допущення процедурних порушень ректор Університету скасовує рішення Вченої ради і пропонує провести її повторно засідання, про що видає відповідний наказ.

2.10. Рішення Вченої ради та конкурсної комісії затверджується наказом ректора Університету та є підставою для укладання трудового договору з обраною особою, в тому числі за контрактом, і видання наказу ректора Університету про прийняття її на роботу та призначення на посаду.

**Професійно-кваліфікаційні вимоги
до посад науково-педагогічних працівників Університету**

1. Ректор. Вільне володіння державною мовою. Вчене звання та науковий ступінь, стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років. Громадянин України.

2. Проректор. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти), науковий ступінь та вчене звання. Стаж науково-педагогічної діяльності - не менш 3 років.

3. Учений секретар. Повна вища освіта (магістр, спеціаліст) та стаж роботи за фахом – не менше 5 років, у тому числі, досвід роботи у галузі наукової роботи не менше – 3 років. За наявності наукового ступеня доктора або кандидата наук – без вимог до стажу роботи.

4. Директор навчально-наукового інституту. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти). Науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання як правило відповідно до профілю інституту. Стаж наукової або науково-педагогічної роботи - не менш 5 років.

5. Завідувач кафедри. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти). Науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної роботи - не менш 2 років.

6. Професор. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти), науковий ступінь та вчене звання відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної діяльності – не менш 5 років.

7. Доцент. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти), науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної діяльності – не менш 3 років.

8. Старший викладач. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти) відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної діяльності – не менш 2 років.

9. Викладач. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти) відповідно до профілю кафедри. Стаж науково-педагогічної діяльності – не менш 2 років.

10. Асистент. Вища освіта (магістр - другий рівень вищої освіти) відповідно до профілю кафедри. Без вимог до стажу роботи.

Відповідність спеціальності викладача навчальній дисципліні визначається відповідністю його спеціальності згідно з документами про вищу освіту або про науковий ступінь, або про вчене звання або науковою спеціальністю, або досвідом практичної роботи за відповідним фахом не менше п'яти років, або проходженням відповідного науково-педагогічного стажування тривалістю не менше шести місяців та наявністю трьох одноосібних публікацій з цієї навчальної дисципліни у рецензованих закордонних або фахових наукових виданнях України, або виданого підручника чи навчального посібника з цієї навчальної дисципліни згідно з вимогами МОН. Науково-педагогічні працівники відповідно до ліцензійних умов повинні постійно підвищувати рівень наукової та професійної активності.