

**Міністерство освіти і науки України**  
**Тернопільський національний технічний університет**  
**імені Івана Пулюя**

Розглянуто на засіданні  
Вченої ради  
протокол №3  
від 26 квітня 2016 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Ректор Тернопільського  
національного технічного  
університету  
імені Івана Пулюя



П.В. Ясній

27 квітня 2016 р.



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про порядок обрання та прийняття на роботу**  
**науково-педагогічних працівників**  
**Тернопільського національного технічного**  
**університету імені Івана Пулюя**  
**(нова редакція)**

**ТЕРНОПІЛЬ**  
**2016**

## **1. Загальні положення**

1.1. Дане Положення розроблено відповідно до законів України „Про освіту” та „Про вищу освіту”, Кодексу законів про працю України, постанови Кабінету Міністрів України № 963 від 14 червня 2000 р. „Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників”, 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), Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, ухвалених Міжнародною організацією праці від 1982 р. № 166, яку Україна ратифікувала 4 лютого 1994 року, „Положення про умови роботи за сумісництвом”, затвердженого наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції, Міністерства фінансів України №43 від 28 червня 1993 р., Статуту університету, „Положення про кадрову комісію Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя”, „Положення про вчену раду Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя”.

1.2. Це Положення визначає особливості та порядок обрання за конкурсом на посади науково-педагогічних працівників у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя (далі університет), а саме: завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, директора бібліотеки, а також порядок призначення на посади проректорів університету та завідувача аспірантурою (докторантурою).

1.3. Обрання за конкурсом на посади деканів факультетів та директорів коледжів здійснюється відповідно до «Положення про порядок обрання деканів та директорів коледжів Тернопільського національного технічного університету ім. І.Пулюя.

1.4. Науково-педагогічних працівників приймають на роботу на основі конкурсного відбору, шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра.

1.5. У конкурсі мають право брати участь 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.

## **2. Порядок оголошення конкурсу**

2.1. Конкурс на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується наказом ректора університету на підставі службового подання.

2.2. Підставою для видання наказу про оголошення конкурсу на заміщення посад професора, доцента, старшого викладача, асистента, викладача є службове подання завідуючого кафедрою із зазначенням конкретних посад і вказуванням навчальних курсів, погоджене з першим проректором, проректором з науково-педагогічної роботи, деканом факультету та начальником відділу кадрів; на заміщення посади завідуючого кафедрою – службове подання декана факультету, погоджене з першим проректором, проректором з науково-педагогічної роботи та начальником відділу кадрів; на заміщення посади директора бібліотеки – службове подання першого проректора (за відсутності – проректора, який його заміщає); на заміщення посади завідувача аспірантурою (докторантурою) – службове подання проректора з наукової роботи (за відсутності – проректора, який його заміщає).

2.3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством про працю та при введенні нової посади до штатного розпису університету.

2.4. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу. У цьому випадку ректор університету призначає виконувача обов'язків керівника підрозділу на строк до проведення виборів відповідно до чинного законодавства.

2.4. За письмовою згодою науково-педагогічного працівника оголошується конкурс на заміщення посади, яку займає працівник, за два місяці до закінчення трудового договору (контракту). За відсутності такої згоди працівника звільняють із займаної посади після закінчення трудового договору з наступним оголошенням конкурсу на вакантну посаду.

2.5. Посади науково-педагогічних працівників заміщуються у такому порядку:

- публікація оголошення про проведення конкурсу;
- подання документів особами, які бажають брати участь у конкурсі;
- попередній розгляд документів претендентів на їх відповідність встановленим освітньо-кваліфікаційним вимогам кадровою комісією університету;
- оцінювання професійного рівня й рекомендації претендентів кафедрою (крім претендентів на посаду директора бібліотеки, завідувача аспірантурою (докторантурою));
- надання рекомендацій претендентам на посаду завідуючого кафедри трудовим колективом кафедри і конференцією трудового колективу факультету, а на посаду професора кафедри вченою радою факультету та пропозицій атестаційної комісії вченої ради університету;
- розгляд претендентів кадровою комісією університету;
- проведення виборів;
- укладання контракту та видання наказу про затвердження на посаді.

2.6. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікують у місцевій пресі (за потреби можуть також подавати в інші засоби масової інформації чи розміщувати на спеціалізованих веб-ресурсах), на веб-сторінці університету, як правило, за два місяці до його проведення. Про зміни умов оголошеного конкурсу (до моменту подання документів) або його скасування видається наказ по Університету, про що розміщується інформація у відповідних засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті Університету.

2.7. Термін подання заяв на участь у конкурсі – 30 днів з дня опублікування оголошення. Заяви про участь у конкурсі обліковують у відділі кадрів у спеціальному прошнурованому та пронумерованому журналі. Після завершення терміну подання заяв начальник відділу кадрів робить запис у журналі про припинення прийому заяв.

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

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч (додаток 1);
- особовий листок з обліку кадрів (для претендента, якого обирають уперше);
- довідку про трудову діяльність і науково-методичні здобутки (додаток 2);
- копії дипломів про повну вищу освіту та науковий ступінь, атестата про присвоєне вчене звання (особисто пред'являє їх оригінали);
- список наукових та науково-методичних праць (для претендента, якого обирають уперше – повний, якого обирають на наступний термін – список праць, виданих за попередній термін дії трудового договору чи контракту (додаток 3);
- претендент на посаду з числа науково-педагогічних працівників університету подає звіт про науково-педагогічну і методичну роботу за період дії попереднього трудового договору (контракту), затверджений у встановленому порядку (додаток 4), та документ про підвищення кваліфікації або стажування протягом останніх п'яти років.

2.9. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника ознайомлюється у відділі кадрів з даним Положенням, кваліфікаційними вимогами до посади, на заміщення якої оголошено конкурс, Правилами внутрішнього розпорядку та Статутом університету.

2.10. Після завершення терміну подачі документів, впродовж п'яти робочих днів, кадрова комісія вивчає документи, подані претендентом, на відповідність посаді, конкурс на яку оголошений. Відповідність науково-педагогічної спеціальності претендента 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 6 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.

2.11. За рішенням кадрової комісії може бути надісланий запит до вищого навчального закладу про факт видачі диплому про вищу освіту.

2.12. Особа, документи якої не відповідають вимогам науково-педагогічної спеціальності та умовам оголошеного конкурсу, не допускається до участі у ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову за підписом ректора протягом трьох робочих днів після встановлення невідповідності. Не допускається невмотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

### **3. Вимоги до претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників**

3.1. Заміщення посад проректорів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом здійснюється з числа науково-педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та вчене звання і стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років.

3.3. У конкурсі на заміщення посади завідувача кафедри можуть брати участь, особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри (на посаду завідувача кафедри, що забезпечує підготовку фахівців ступеня доктора філософії чи доктора наук особи, що мають науковий ступінь доктора наук та вчене звання професора) і стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

3.4. На посаду професора кафедри можуть претендувати, як правило, особи, які мають вчене звання професора та/або науковий ступінь доктора, як виняток, особи, які мають науковий ступінь доктора філософії/кандидата наук, вчене звання доцента, стаж безперервної науково-педагогічної роботи в університеті не менше 20 років, читають навчальні курси на високому науково-теоретичному рівні, а також є авторами (співавторами) підручників, навчальних посібників, що рекомендовані Міністерством освіти і науки України, іншим центральним органом виконавчої влади або вченою радою вищого навчального закладу або монографій.

3.5. У конкурсі на заміщення посади доцента можуть брати участь особи, які, як правило, мають вчене звання доцента чи старшого наукового співробітника за профілем кафедри та/або науковий ступінь доктора філософії/кандидата наук чи доктора наук, стаж педагогічної роботи не менше 3 років (як виняток, науково-педагогічні працівники без наукових ступенів і вчених звань, які мають не менше 15 років стажу науково-педагогічної роботи, а також видані підручники, навчально-методичні посібники, що рекомендовані Міністерством освіти і науки України, іншим центральним органом виконавчої влади або вченою радою вищого навчального закладу, наукові праці у фахових виданнях

та котрі читають навчальні курси на високому науково-теоретичному рівні, а також висококваліфіковані фахівці економіки України, яких залучають до педагогічної роботи.

3.6. На посаду старшого викладача можуть претендувати особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора філософії/кандидата наук, стаж педагогічної роботи не менше 3 років та особи без наукового ступеня за наявності не менше 5 опублікованих наукових праць у фахових виданнях або є авторами підручників чи навчальних посібників та мають не менше 5 років стажу науково-педагогічної роботи чи стажу виробничої діяльності на керівних посадах.

3.7. У конкурсі на заміщення посади асистента/викладача можуть брати участь особи, які, як правило, мають науковий ступінь доктора філософії/кандидата наук або випускники аспірантури, що мають диплом магістра (спеціаліста) відповідної спеціальності й опубліковані наукові праці з профілю кафедри та мають схильність до науково-педагогічної роботи та, як виняток, особи без наукового ступеня, які мають стаж науково-педагогічної роботи понад 3 роки, є авторами підручників чи навчальних посібників і працюють над кандидатською дисертацією.

3.8. У конкурсі на заміщення посади директора бібліотеки можуть брати участь особи, які мають повну вищу освіту, стажування чи підвищення кваліфікації за напрямом діяльності, стаж бібліотечної роботи — не менше 5 років.

3.9. У конкурсі на заміщення посади завідувача аспірантурою (докторантурою) можуть брати участь особи, які мають повну вищу освіту та стаж роботи на посадах педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників не менше 2 років.

3.8. До науково-педагогічного стажу претендентів зараховується робота у вищих навчальних закладах чи закладах післядипломної освіти на посадах науково-педагогічних працівників з оплатою праці не менше 0,25 посадового окладу (ставки заробітної плати).

#### **4. Попереднє обговорення претендентів на заміщення вакантних посад**

4.1. Посади проректорів заміщуються без оголошення конкурсу. Кандидатури претендентів на ці посади погоджують на засіданні вченої ради університету та з органом студентського самоврядування.

4.2. При проведенні конкурсу на заміщення посади директора бібліотеки відбувається попереднє обговорення кандидатур претендентів на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Збори трудового колективу, на яких обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить перший проректор, а за його відсутності, проректор, який його заміщає.

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

4.3. Посада завідувача аспірантурою (докторантурою) заміщується без оголошення конкурсу. Кандидатури претендентів на посаду розглядають на засіданні ректорату та вносять для погодження на засідання вченої ради університету.

4.4. Кандидатури претендентів на заміщення посади завідуючого кафедрою попередньо обговорюють на зборах трудового колективу кафедри та конференції трудового колективу факультету в їх присутності. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конференції трудового колективу факультету та кадрової комісії разом з окремими думками учасників зборів, які викладені в письмовій формі. Засідання трудового колективу кафедри, на якій обговорюють кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор університету або декан факультету. Конференція трудового колективу факультету надає рекомендацію претенденту на заміщення посади відкритим голосуванням по кожній кандидатурі та передає на розгляд кадрової комісії разом з окремими думками делегатів, які викладені в письмовій формі.

4.5. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, попередньо обговорюють на засіданні відповідної кафедри в їх присутності.

4.6. Науково-педагогічні працівники, що працюють в університеті, планують проведення відкритих занять протягом останнього навчального року перебування на посаді. Графіки відкритих занять до 15 жовтня кожного навчального року подають у письмовій формі до кадрової комісії університету та атестаційної комісії вченої ради.

4.7. Для оцінювання рівня професійної кваліфікації, упродовж двох тижнів після завершення терміну подачі документів для участі у конкурсі, претенденту, який обирається вперше в університеті кафедра призначає проведення пробних (відкритих) лекції чи практичного (лабораторного) заняття.

4.8. Рішення кафедри по кожній кандидатурі приймають таємним голосуванням штатних науково-педагогічних працівників. Для підрахунку голосів створюється лічильна комісія на засадах передбачених для вченої ради факультету.

4.9. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів і відповідні рекомендації, окремі думки учасників засідання, які викладені в письмовій формі, передають на розгляд вченої ради факультету (при обранні на посаду професора) чи кадрової комісії університету (при обранні на усі інші посади науково-педагогічних працівників).

4.10. Вчена рада факультету та атестаційна комісія вченої ради на своїх засіданнях відповідно надають рекомендації та пропозиції щодо обрання (не обрання) претендента на посаду професора кафедри. Витяги з протоколів передають до відділу кадрів.

4.11. Вчена рада факультету та атестаційна комісія вченої ради університету розглядає кандидатури та приймає рішення у присутності претендента на заміщення посади науково-педагогічного працівника.

4.12. Усіх претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників заслуховують на засіданні кадрової комісії університету. Кадрова комісія університету розглядає об'єктивні дані, звіт претендента (у випадку обрання на черговий термін), висновки кафедри, атестаційної комісії вченої ради університету, конференції трудового колективу факультету (при обранні на посаду завідуючого кафедрою) витяг із засідання вченої ради факультету (при обранні на посаду професора кафедри).

4.13. Кадрова комісія надає рекомендацію щодо обрання й терміну укладання трудового договору чи контракту з претендентом на посаду чи відмови претенденту. Термін трудового договору (контракту) пропонується з урахуванням виконання попереднього контракту та якості виконання індивідуального плану роботи за попередній період.

4.14. Рішення щодо надання (ненадання) рекомендацій на засіданнях атестаційної та кадрової комісій приймають відкритим голосування простою більшістю голосів. У випадку, коли голоси розділились порівну, вирішальним є голос голови.

4.15. Засідання (збори) вважаються дійсними, якщо у них брали участь не менше 2/3 членів кафедри, вченої ради, атестаційної чи кадрової комісій, делегатів конференції.

4.16. Претендент на заміщення посади науково-педагогічного працівника ознайомлюється з рішеннями кафедри, вченої ради факультету (при обранні на посаду професора), атестаційної та кадрової комісій до початку проведення голосування на засіданні відповідної вченої ради.

4.17. Негативний висновок кафедри, вченої ради факультету, конференції трудового колективу факультету, атестаційної чи кадрової комісій не дає права відмовляти претенденту в участі у виборах на засіданні вченої ради університету (факультету).

## **5. Порядок проведення виборів**

5.1. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться протягом одного місяця (як виняток, за наявності об'єктивних причин, – двох місяців) після закінчення визначеного у оголошенні терміну подання заяв на участь у конкурсі.



5.2. На факультетах за організацію та проведення виборів на заміщення посад доцента, старшого викладача, викладача та асистента відповідають декани.

5.3. Обрання на посади доцента, старшого викладача, викладача та асистента проводиться на засіданні вченої ради факультету, а на посади завідувача кафедри, професора, директора бібліотеки – на засіданні вченої ради університету таємним голосуванням.

5.4. Оголошення із зазначенням дати та місця проведення засідання конференції трудового колективу факультету, вченої ради університету (факультету), на якому будуть розглядатися питання про обрання на посади науково-педагогічних працівників, розміщується на веб-сторінці університету (факультету) не пізніше 7 днів до засідання.

5.5. Перед голосуванням на засіданні вченої ради університету (факультету), вчений секретар представляє усіх претендентів на заміщення посади та доповідає об'єктивні дані по кожній особі. Обговорення проводиться у присутності претендента (як виняток, за письмовою згодою претендента, розгляд проводиться за його відсутності).

5.6. Секретар вченої ради університету (факультету) готує для проведення таємного голосування:

- лист присутності членів вченої ради;
- конверт з бюлетенями для таємного голосування;
- бланк протоколу засідання лічильної комісії;
- скриньку для таємного голосування.

5.7. Якщо на посаду претендують кілька осіб, прізвища всіх претендентів вносять до одного бюлетеня для таємного голосування в алфавітному порядку. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одного претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. Претенденти, які є членами вченої ради університету (факультету), не беруть участі у голосуванні.

5.8. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради університету (факультету) у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада університету (факультету) відкритим голосуванням.

5.10. 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 здобув більше 50% голосів присутніх членів вченої ради.

5.11. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь двоє або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводять повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, й оголошується повторно.

5.12. 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 також вважається таким, що не відбувся, й оголошується повторно.

5.13. Витяг з протоколу засідання вченої ради університету (факультету) з результатами голосування та документами претендента, обраного на посаду, секретар вченої ради передає у відділ кадрів університету.

5.14. Документи осіб, які не обрані на посаду, передають у відділ кадрів, де вони зберігаються протягом 3 років. Після завершення терміну зберігання документи знищують, про що оформляють відповідний акт.

## **6. Порядок прийняття на роботу науково-педагогічних працівників**

6.1. Рішення вченої ради університету (факультету) є підставою для укладення трудового договору з обраною особою (рекомендованою при призначенні на посади проректорів, завідувача аспірантурою (докторантурою)) і видання наказу про прийняття її на роботу (продовження контракту).

6.2. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників укладається трудовий договір, у тому числі контракт.

6.3. Якщо на посаду обрана особа, що не була рекомендована кадровою комісією університету, то проводиться повторне засідання кадрової комісії на якому дають рекомендації ректору щодо терміну укладання трудового договору (контракту).

6.5. 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, стажування у закордонних навчальних закладах та інших випадках, коли за працівником зберігається місце роботи (посада)) вакантними не вважаються і заміщуються без оголошення конкурсу у порядку, визначеному чинним законодавством.

6.6. Для забезпечення виконання ліцензійних умов надання освітніх послуг у сфері вищої освіти або у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками для відповідної спеціальності можна зараховувати на вакантні посади на умовах внутрішнього сумісництва чи з погодинною оплатою праці штатних працівників університету, як правило, до завершення навчального року.

## **7. Рекомендації щодо термінів трудового договору (контракту) для науково-педагогічних працівників**

7.1. Термін трудового договору (контракту) при призначенні на посади проректорів встановлюється за погодженням сторін терміном до 5 років.

7.2. Завідуючий кафедрою призначається наказом ректора терміном на 5 років. Із завідуючим кафедрою укладається контракт.

7.3. Термін трудового договору (контракту) при призначенні на посаду директора бібліотеки університету встановлюється за погодженням сторін терміном до 5 років.

7.4. Термін трудового договору (контракту) для професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів визначає ректор з урахуванням пропозиції кадрової комісії університету та рекомендації кафедри, але не більше, як на 5 років.

7.5. Кадрова комісія університету при наданні рекомендації щодо термінів трудового договору (контракту) при обранні претендента на посаду вперше може пропонувати такі терміни трудових договорів (контрактів):

- професор – 5 років, якщо обрана особа має відповідний науковий ступінь або вчене звання та 3 роки за відсутності відповідного наукового ступеня або вченого звання;
- доцент – 5 років, якщо обрана особа має відповідний науковий ступінь або вчене звання та 3 роки за відсутності відповідного вченого звання;
- старший викладач, викладач, асистент – 3 роки.

7.6. При визначенні пропонованого терміну трудового договору (контракту) для осіб, що працювали в університеті, кадрова комісія заслуховує звіт претендента про виконання умов попереднього контракту та щорічних індивідуальних навчальних планів і може надавати рекомендації про терміни нового контракту:

- а) при виконанні усіх вимог попереднього контракту з:
  - і) доцентом, професором на 5 років;
  - іі) старшим викладачем, викладачем чи асистентом на 3 роки;
- б) за наявності зауважень до виконання попереднього контракту з:
  - і) професором до 3 років;
  - іі) доцентом, старшим викладачем, викладачем чи асистентом до 1 року.

7.7. При призначенні на посади науково-педагогічних працівників термін продовження трудового договору (контракту) визначається з потреб забезпечення ліцензійних умов надання освітніх послуг у сфері вищої освіти для відповідної спеціальності з врахуванням виконання вимог попереднього контракту.

7.8. З науково-педагогічними працівниками, які не мають наукового ступеня чи вченого звання, але обрані на посади старших викладачів, викладачів чи асистентів, може укладатися строковий трудовий договір терміном до 1 року.

Погоджено:

Перший проректор

М.М. Митник

Проректор з науково-педагогічної роботи

С.Ф. Дячук

Вчений секретар вченої ради

Г.М. Крамар

Начальник відділу кадрів

У.Б. Гаврилук

Т.в.о. начальника організаційно-юридичного відділу

Н.Я. Стоцька