

**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ  
ІМЕНІ АКАДЕМІКА В.ЛАЗАРЯНА**

**ПОЛОЖЕННЯ  
про заміщення вакантних посад наукових працівників, прийняття  
на роботу та звільнення працівників науково-дослідних підрозділів  
Дніпропетровського національного університету залізничного  
транспорту імені академіка В. Лазаряна**

**«Узгоджено»  
рішенням конференції трудового  
колективу Дніпропетровського  
національного університету залізничного  
транспорту імені академіка В.Лазаряна  
31 серпня 2015 року, протокол № 39**

**«Затверджено» Вченою радою  
Дніпропетровського національного університету  
залізничного транспорту імені академіка В.Лазаряна  
31 серпня 2015 року, протокол № 1**

**Голова Вченої ради**

**О.М.Пшінько**

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про заміщення вакантних посад наукових працівників, прийняття на роботу та звільнення  
працівників науково-дослідних підрозділів Дніпропетровського національного  
університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна**

### ***1. Загальні положення***

Це положення визначає порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників, прийняття на роботу та звільнення працівників науково-дослідних підрозділів Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна (далі Положення) розроблено на виконання Кодексу законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII, Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 р. № 1977-XII, кваліфікаційних характеристик наукових працівників, Статуту та колективного договору Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна (далі Університету).

Заміщення вакантних посад наукових працівників у Університеті здійснюється тільки за конкурсом або за підсумками чергової атестації. За результатами атестації, без конкурсного відбору, може здійснюватися переведення наукового працівника, за його згодою, на нижчу посаду в Університеті, а також призначення на вищу посаду. Без конкурсу або атестації, як виняток, можуть зараховуватися особи, які закінчили аспірантуру і направляються на роботу в порядку персонального розподілу на посади молодшого наукового співробітника та наукового співробітника, а також ті, що завершили навчання в докторантурі (Постанова Президії Національної академії наук України «Про заміщення посад наукових працівників в установах НАН України» від 25.04.2001 р. № 122).

Конкурс оголошується на вакантні посади, в тому числі і на тимчасово вільні (відпустка по догляду за дитиною, стажування як в Україні, так і за кордоном тощо).

Відповідно до ст. Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» суб'єктами наукової і науково-технічної діяльності є: вчені, наукові працівники.

Вчені є основними суб'єктами наукової і науково-технічної діяльності. До них відносяться фізичні особи (громадяни України, іноземці або особи без громадянства), які мають вищу освіту та проводять фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримують наукові та (або) науково-технічні результати.

Наукові працівники – вчені, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займаються науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтвержену результатами атестації. Положення не розповсюджується на інженерні та технічні посади.

У конкурсі можуть брати участь:

а) на заміщення посад головних наукових співробітників – висококваліфіковані спеціалісти, що мають науковий ступінь доктора наук, наявність значних наукових праць, в тому числі монографій за відповідною науковою спеціальністю, патентів на винаходи, на корисні моделі, а також реалізованих на практиці результатів (за 5 попередніх років не менше 10 наукових статей у фахових виданнях, у тому числі 2 статті у міжнародних виданнях, що входять до наукометричних баз даних).

б) на заміщення посад провідних наукових співробітників – особи, що мають науковий ступінь доктора чи кандидата наук, наукові праці за відповідною спеціальністю, патенти на винаходи або на корисні моделі (за 5 попередніх років не менше 7 наукових статей у фахових виданнях, у тому числі 1 стаття - у міжнародних виданнях, що входять до наукометричних баз даних).

в) на заміщення посад старших наукових співробітників – вища освіта і стаж роботи за фахом не менше 10 років, наявність наукових праць, патентів на винаходи, на корисні моделі. За наявності наукового ступеня, або за наявності не менше 5 статей у фахових виданнях - без вимог до стажу роботи.

г) на заміщення вакантних посад наукових співробітників – особи, що мають вищу освіту (спеціаліста, магістра) і досвід роботи за відповідною спеціальністю, для спеціалістів не менше 5 років, для магістрів – 3 роки, наявність наукових праць за відповідною спеціальністю. За наявності наукового ступеня, або за останні 5 років не менше 3 статей у фахових виданнях – без вимог до стажу роботи.

г) на заміщення посад молодших наукових співробітників – особи, що мають вищу освіту (спеціаліста, магістра) і досвід роботи за відповідною спеціальністю: для спеціалістів не менше 3 років, для магістрів – 2 роки. За наявності наукового ступеня, закінчення аспірантури, або наявності наукових публікацій – без пред'явлення вимог до стажу роботи. За наявності рекомендацій вищих навчальних закладів (факультетів) на посаду молодшого наукового співробітника можуть бути призначені, як виняток, випускники вищих навчальних закладів, які набули досвіду роботи у період навчання, та мають освітньо-кваліфікаційний рівень магістра.

На посаду заступника керівника наукового підрозділу приймаються, як правило, наукові працівники, які мають вчене звання та науковий ступінь, за трудовим договором, у тому числі за контрактом, а також на основі конкурсного відбору. Як виняток на ці посади можуть бути призначені наукові працівники, які професійно займалися науковою, науково-технічною або науково-педагогічною діяльністю не менш як 5 років й мають відповідну кваліфікацію, підтверджену результатами атестації.

На посаду керівника наукового підрозділу можуть претендувати, як правило, особи, які мають вчене звання доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника або ступені доктора, кандидата наук (з відповідної наукової спеціальності), а також науково-педагогічні та наукові працівники, які мають стаж наукової роботи не менше 10 років та наукові праці за відповідною спеціальністю.

Прийняття на посаду керівника наукового підрозділу здійснюється на основі конкурсного відбору стосовно до розділу 2 цього Положення та «Положення про організацію виборчої системи та проведення обрання на посаду і звільнення з посади керівника факультету (навчально-наукового інституту), філії, коледжу що є структурними підрозділами Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В.Лазаряна».

## 2. Проведення конкурсу.

2.1. Рішення про проведення конкурсу приймається ректором Університету. Оголошення про проведення конкурсу публікується у друкованих засобах масової інформації та доводиться до відома працівників Університету. В оголошенні про проведення конкурсу міститься така інформація:

- а) найменування Університету із зазначенням адреси та контактних телефонів;
- б) назви вакантних посад та вимоги до кандидатів;
- в) термін прийняття документів.

2.2. На час проведення конкурсу, наказом ректора Університету створюється конкурсна комісія. До складу комісії входять за посадою: голова комісії – проректор з наукової роботи, секретар комісії – секретар науково-технічної ради університету, не менше трьох працівників НДЧ, які є членами науково-технічної ради університету, представник профспілкової організації НДЧ, юрисконсульт Університету, представник відділу кадрів. До комісії можуть залучатися керівники підрозділів, на вакантні посади яких оголошено конкурс.

2.3. Прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд, здійснюються конкурсною комісією на відповідність умовам конкурсу. Якщо особа подала заяву та документи, які не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову конкурсної комісії. Не допускається невмотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

2.4. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає заяву на ім'я голови конкурсної комісії. До заяви додаються наступні документи:

- а) особовий листок з обліку кадрів;
- б) копії документів про вищу освіту, науковий ступінь та вчене звання, завірені в установленому порядку;
- в) список наукових праць і винаходів, завірені в установленому порядку.

Якщо в Університеті є особова справа працівника, що бере участь у конкурсі, то до його заяви додається тільки список наукових праць

2.5. Термін подання документів для участі в конкурсі становить не більше 1 місяця з дня опублікування оголошення про конкурс.

2.6. Про зміни умов оголошеного конкурсу або його скасування видається наказ по Університету, а також розміщується інформація у відповідних засобах масової інформації та на офіційному інтернет-сайті Університету

2.7. Список учасників конкурсу оголошується конкурсною комісією членам Науково-технічної ради Університету та вивіщується на дошці оголошень Університету за 10 днів до засідання Науково-технічної ради.

2.8. Конкурсна комісія розглядає документи, отримані від учасників конкурсу, приймає обґрунтоване у письмовій формі по кожній кандидатурі рішення щодо відповідності наданих документів вимогам чинного законодавства, щодо прийняття та призначення на посаду наукового працівника. Рішення комісії приймається відкритим голосуванням більшістю голосів. У разі рівного розподілу голосів, вирішальним є голос голови конкурсної комісії. Документи претендента та мотивований висновок надаються до Науково-технічній ради Університету через секретаря Науково-технічної ради Університету.

2.9. Претенденти на заміщення посад наукових працівників мають бути ознайомлені з рішенням конкурсної комісії, з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади за 3-и днів до проведення засідання Науково-технічної ради.

2.10. Вибори наукового працівника проводяться на засіданні Науково-технічної ради Університету таємним голосуванням.

2.11. Прізвища всіх претендентів на заняття відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування, форма якого затверджується Науково-технічною радою. Кожен член Науково-технічної ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться

повторне голосування на цьому ж засіданні Науково-технічної ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

2.12. Для проведення таємного голосування Науково-технічна рада обирає лічильну комісію. Лічильна комісія оголошує результати голосування по кожній кандидатурі. Протокол лічильної комісії затверджується Науково-технічною радою відкритим голосуванням.

2.13. Рішення Науково-технічної ради щодо результатів конкурсу є дійсним, якщо у голосуванні брали участь не менше 2/3 присутніх членів ради. Обраним вважається кандидат, який отримав найбільшу кількість голосів і за якого проголосувало більше половини членів ради, що брали участь у голосуванні. Якщо жоден кандидат не отримав вказаної кількості голосів, конкурс вважається недійсним.

2.14. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх членів Науково-технічної ради, то конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно. Рішення Науково-технічної ради Університету є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

2.15. Конкурсна комісія повідомляє претендентів про результати конкурсу протягом трьох днів після його завершення.

2.16. Рішення Науково-технічної ради університету разом із заявою та пакетом документів надається через відділ кадрів ректору Університету, що є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

2.17. Рішення про призначення на посаду наукового працівника приймає ректор Університету на підставі рішення Науково-технічної ради протягом місяця з дня його прийняття.

2.18. Документація, пов'язана з проведенням конкурсу, зберігається у справах Науково-технічної ради протягом п'яти років.

2.19. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу наукових працівників з ними може укладатися строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Терміни строкового трудового договору (контракту) встановлюються за погодженням сторін.

### ***3. Припинення трудових відносин.***

3.1. Трудовий договір з працівниками науково-дослідних підрозділів розривається у відповідності з чинним законодавством про працю.

3.2. Якщо працівник відмовляється від укладання строкового договору або контракту, то він продовжує працювати на цій посаді до закінчення терміну дії договору. У таких випадках не пізніше ніж за два місяці до закінчення цього терміну, якщо немає згоди про продовження трудових відносин на умовах, визначених законами та нормативними документами, оголошується конкурс, у якому має право взяти участь цей науковий працівник. Якщо він не брав участі у конкурсі, або не пройшов за конкурсом, науковий, працівник звільняється за пунктом 2 статті 36 Кодексу законів про працю України (закінчення терміну обрання чи дії договору).

3.3. Підстави розірвання контракту, крім встановлених чинним законодавством, можуть визначатися угодою сторін у контракті. При цьому розірвання контракту з ініціативи ректора університету повинно проводитися з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством.

При розірванні контракту з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п. 8 статті 36 КЗпП України, про що робиться відповідний запис у трудовій книжці працівника.

3.4. На працівника, який уклав контракт, повинні повністю поширюватися пільги та гарантії, встановлені для працівників університету чинним законодавством, Статутом, галузевими нормативними актами, колективним договором університету, в тому числі і при розірванні контракту.

3.5. Науковий працівник, який працює в університеті на умовах строкового трудового договору або контракту, має переважне право на укладання трудового договору, контракту на той же або інший термін, передбачений цим Положенням.

Науковий працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України (крім випадку ліквідації закладу, підрозділів організації), протягом одного року має право на укладання трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, якщо в університеті проводиться прийняття на роботу наукових, науково-педагогічних працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 Кодексу законів про працю України, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до звільнення, визначаються колективним договором.

#### ***4. Прикінцеві положення***

4.1. З науковими працівниками, які обрані за конкурсом або працюють на умовах строкового чи безстрокового договору, контракт може бути укладений тільки за їх згодою, крім осіб, з якими згідно чинного законодавства укладається контракт у обов'язковому порядку.

4.2. При укладанні контракту, крім гарантій та компенсацій, передбачених законодавством, можуть бути встановлені додаткові гарантії на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

4.3. В разі необхідності, за рішенням керівництва університету, з метою підсилення науково-технічного та кадрового потенціалу наукових підрозділів прийом працівників може здійснюватися за контрактом без проведення конкурсу за умови відповідності особи вимогам закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність: кваліфікаційним вимогам та цього положення».

4.4. Трудові спори між сторонами трудового договору, контракту розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

4.5. При порушенні сторонами умов трудового договору, контракту вони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

4.6. Трудові договори, укладені з науковими, працівниками до прийняття цього Положення і термін дії яких не закінчився, вважати дійсними.

У зв'язку з затвердженням цього Положення вважати таким що втратило чинність раніше діюче.

**Положення введено в дію наказом ректора університету від 01.09.2015 р. № 538**

Погоджено:

НЗН

С.В. МЯМЛІН

НДЧ

Д.М. КОЗАЧЕНКО