

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор _____ проф. О. О. Нестуля

_____ 2016 року

3 червня 2016 року



ПОЛОЖЕННЯ

про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» та укладання з ними трудових договорів (контрактів)

Схвалено Вченою радою Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» 1 червня 2016 р., протокол № 5

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Основними посадами науково-педагогічних працівників Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (далі Університету), є:

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

Конкурсний відбір проводиться при заміщенні вакантних посад та в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету.

Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Посади науково-педагогічних працівників Університету можуть займати особи, які мають науковий ступінь кандидата, доктора наук, доктора філософії або вчене звання професора, доцента, старшого наукового співробітника, а також особи, які мають ступінь магістра (вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра). Претендент на посаду декана факультету, директора навчально-наукового інституту повинен мати науковий ступінь та вчене звання відповідно до профілю факультету, навчально-наукового інституту. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та вчене звання відповідно до профілю кафедри.

Декан факультету, директор навчально-наукового інституту здійснює свої повноваження на постійній основі. Одна і та сама особа не може бути деканом факультету, директором навчально-наукового інституту, завідувачем кафедри Університету більше ніж два строки.

3. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також у друкованих засобах масової інформації.

Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору 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 трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником (не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної). Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

Оголошення про конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівника містить: повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання, наявність стажу викладання у вищих навчальних закладах, наукових та навчально-методичних праць тощо); строки подання заяв та документів, адресу та номери телефонів Університету для подання документів. Перелік документів, які для участі в конкурсі претендент подає до відділу кадрів: заява про участь у конкурсі, написана власноруч; список наукових праць; особовий листок з обліку кадрів та автобіографія, копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, засвідчені згідно з вимогами; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва тощо). Претендент, який працював в Університеті до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), подає звіт про свою роботу за попередній період. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

Строк подання заяв та документів становить один місяць, впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора Університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

Особі, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, надсилається відповідне письмове повідомлення або вручається особисто. Немотивована відмова щодо участі в конкурсі та надання не передбачених законодавством України відомостей і документів не допускається.

4. ПОРЯДОК ОБГОВОРЕННЯ КАНДИДАТУР

Для проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників встановлюється термін один місяць (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв та необхідних документів

претендентів та наказом ректора Університету створюються одна або декілька конкурсних комісій в залежності від кількості посад, на заміщення яких оголошено конкурс.

Після закінчення терміну, встановленого для подання документів, всі кандидатури претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів обговорюються трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних працівників Університету. Якщо претендент працював в Університеті, на обговорення він подає звіт про роботу за попередній період (незалежно від посади, яку він обіймав в Університеті).

Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури на посаду завідувача кафедри, проводить декан факультету, директор навчально-наукового інституту або перший проректор. Претендент на посаду завідувача кафедри, крім звіту про роботу за попередній період, подає на обговорення запропоновану ним програму розвитку кафедри.

По кожній кандидатурі кафедра дає висновки про професійні і особисті якості претендентів та рекомендації щодо обрання на посаду. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним (за рішенням кафедри) голосуванням та передаються на розгляд відповідної конкурсної комісії.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр після засідання відповідної кафедри проводиться на засіданні вченої ради навчально-наукового інституту (факультету).

Висновки вченої ради навчально-наукового інституту (факультету) про професійні та особисті якості претендентів на посади завідувачів кафедр затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад директорів навчально-наукових інститутів, факультетів проводиться в їх присутності трудовими колективами відповідних підрозділів. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ними програми розвитку підрозділів. Якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то дається висновок про оцінку діяльності директора навчально-наукового інституту, декана факультету, який передається до відповідної конкурсної комісії.

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки проводиться на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить перший проректор Університету. Висновки трудового колективу бібліотеки про

професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням (за рішенням трудового колективу) та передаються на розгляд конкурсної комісії.

Наступним етапом проведення конкурсу є розгляд кандидатур претендентів, поданих ними документів, висновків за результатами попереднього обговорення, інформації про роботу претендентів у навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював в Університеті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) на засіданні конкурсної комісії.

Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради Університету.

Конкурсній комісії надається право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та асистентів, які набувають чинності після їх затвердження рішенням ректора Університету.

5. ПОРЯДОК ОБРАННЯ НА ЗАСІДАННІ ВЧЕНОЇ РАДИ УНІВЕРСИТЕТУ

Вчена рада Університету після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає на посади директорів навчально-наукових інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки.

Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради Університету.

Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету.

Прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вноситься до одного бюлетеня для таємного голосування; кожен член Вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. Рішення Вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів; у випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однакову кількість голосів, призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двом кандидатурам, які набрали найбільшу кількість голосів, на тому самому засіданні Вченої ради.

Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію ректором Університету. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради.

Якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) рішенням ректора Університету, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

6. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

Ректор Університету в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників шляхом укладання трудового договору (контракту) на підставі введеного в дію рішення Вченої ради або затвердженого рішення конкурсної комісії з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, як правило, укладається строковий трудовий договір (контракт) терміном на 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років.