

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва»

Протокол № ____ від _____

Голова Вченої ради

_____ О.В. Бабіна

ПОЛОЖЕННЯ

**про проведення конкурсного відбору
при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних
працівників ПВНЗ Інституту психології і підприємництва та
укладання з ними трудових договорів (контрактів)**

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Кодексу законів про працю України, а також Статуту Інституту.

Положення (далі Положення) визначає порядок обрання на вакантні посади за конкурсом науково – педагогічних працівників **ПВНЗ Інституту психології і підприємництва** (далі Інституту).

1.2. Конкурс на заміщення посади оголошується Президентом Інституту, про що видається наказ.

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).

Оголошення про проведення конкурсу, терміни й умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Інституту, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади декана, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також друкованих засобах масової інформації. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника містить: повну назву вищого навчального закладу; 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 вищого навчального закладу; адресу подання документів. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що може бути передбачене оголошення в такому самому порядку.

Рекомендований строк подання заяв та документів, як правило, становить не менше, ніж один місяць.

Термін дії конкурсу – до двох місяців (без урахування канікулярного періоду) з моменту його оголошення. Термін подачі заяв на конкурс - не пізніше одного місяця з моменту опублікування оголошення.

1.3. Для сприяння якісному проведенню конкурсу рішенням Президента створюється Конкурсна комісія Інституту.

До складу Конкурсної комісії Інституту входять: президент, керівник служби hr, ректор, завідувачі кафедр.

Головне завдання Конкурсної комісії, як дорадчого органу, - надати обґрунтовані пропозиції щодо обрання претендентів на відповідні посади науково – педагогічних працівників, які брали участь у конкурсі. Конкурсна комісія не має владних повноважень та не виконує розпорядчих функцій.

1.4. Посада вважається вакантною наступного робочого дня після звільнення науково – педагогічного працівника, який її займав, на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису університету з дня введення посади.

Необхідно враховувати, що стаття 43¹ Кодексу Законів про працю України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

При заміщенні посади заступника керівника вищого навчального закладу, заступника директора навчально-наукового інституту, заступників декана факультету, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, слід пам'ятати вимогу погодження призначення з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу, що передбачено підпунктом четвертим частини шостої статті 40 Закону. Проте Закон не вимагає погодження з органом студентського самоврядування рішення про звільнення заступника керівника вищого навчального закладу.

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

1.5. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий ступінь, або вчене звання, а також особи які мають ступінь магістра (вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища

освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону), практичну підготовку та наукові досягнення, володіють іноземною мовою і за своїми професійно – кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково – педагогічних працівників законами України «Про освіту» і «Про вищу освіту», та умовам оголошеного конкурсу.

Для участі у конкурсі претендент подає до кадрової служби повний перелік документів: заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи), а також особовий листок з обліку кадрів та/або автобіографії; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Від претендента, який працював у Інституті до проведення конкурсу (за основним місцем роботи або за сумісництвом), може вимагатись звіт про свою роботу за попередній період.

Для особи, яка подала заяву, і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, направити відповідне письмове повідомлення шляхом надсилання Інститутом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення. Таке повідомлення надсилається не пізніше 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Не допускається невмотивована відмова для участі в конкурсі.

1.6. Претенденти на заміщення посад науково – педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно – кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

1.7. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою попередньо обговорюються на відповідній кафедрі 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.

1.8. Висновки кафедри про професійні, особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд Конкурсної комісії.

Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить декан факультету або ректор.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням та передаються на розгляд Конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання Конкурсної комісії інституту.

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

Може передбачатись попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів (начальників) кафедр трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні Вченої ради інституту. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в цьому навчальному закладі) та запропоновані ним програми розвитку підрозділу. Слід врахувати, що засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача (начальника) кафедри, має проводити керівник вищого навчального закладу або, за його дорученням, заступник керівника вищого навчального закладу, керівник інституту.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням та передаються на розгляд Конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

Висновки Вченої ради про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням та передаються на розгляд Конкурсної комісії разом із окремими думками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду, то відповідно до частини десятої статті 39 Закону додається висновок про оцінку діяльності керівника навчально-наукового інституту (факультету).

Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки здійснюється на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводить президент вищого навчального закладу або, за його дорученням, ректор керівника вищого навчального закладу.

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

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

Конкурсній комісії може бути надано право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів та

асистентів, які набувають чинності після їх затвердження керівником вищого навчального закладу.

Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади керівників факультетів, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, директора бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради Інституту.

1.9. Обрання науково – педагогічних працівників Вченою радою Інституту проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і пропозиція Конкурсної комісії та проводиться обговорення в їх присутності.

Варто мати на увазі, що при розгляді кандидатур на посади керівників факультету окремо оголошуються пропозиції факультету (інституту), чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до частини першої статті 43 Закону. Аналогічно, при розгляді кандидатур на посади завідувачів (начальників) кафедр окремо оголошуються пропозиції трудового колективу факультету (інституту) та кафедри, що забезпечує виконання вимог про їх урахування відповідно до частини шостої статті 35 Закону.

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

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

Рішення Вченої ради Інституту 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.

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.

Доцільно передбачити, що у випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради, після поновлення її роботи є необхідність перевірки присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

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.

Прізвища претендентів на зайняття відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої 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 самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього 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 також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

1.10. Рішення Вченої ради інституту є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу. За підсумками голосування складається протокол, в якому відображаються результати голосування.

Вчена рада інституту розглядає питання обрання на вакантні посади за конкурсом деканів факультетів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів та доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

1.11. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково – педагогічних працівників укладається строковий контракт. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівникам, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за строковим трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

1.12. Контракт укладається між обраним на посаду працівником та інститутом в особі Президента .

II. УМОВИ УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ І ЙОГО ЗМІСТ

2.1. Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі і підписується ректором інституту та особою, яка обрана за конкурсом та призначається на відповідну посаду.

2.2. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігається у кожній зі сторін контракту.

2.3. Контракт є підставою для видання наказу ректора про призначення на посаду з дня, встановленого за угодою сторін у контракті.

2.4. Контракт набирає чинності з моменту його підписання і може бути змінений тільки за згодою сторін у письмовій формі.

2.5. У контракті передбачається строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови оплати та організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально – побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих сторонами обов'язків з урахуванням фінансових можливостей інституту.

2.6. Умови оплати праці науково – педагогічних працівників, що визначаються у контракті, повинні встановлюватися у прямій залежності від наслідків навчальної, науково – дослідницької, методичної, виробничо – господарської та результатів господарської діяльності університету. При цьому

розмір посадового окладу науково – педагогічного працівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.

У контракті можуть бути визначені умови підвищення або зниження обумовленого розміру оплати праці.

2.7. Контракт може бути укладений на термін до 5 років. Конкретний термін дії контракту визначається за згодою сторін, між ректором та особою, обраною на посаду науково-педагогічного працівника (далі – Сторони).

2.8. При невиконанні або неналежному виконанні Сторонами обов'язків, визначених контрактом, останній може бути достроково розірваний за умов визначених чинним законодавством.

ІІІ. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

3.1. На науково – педагогічну роботу в інституті можуть найматись громадяни України, іноземні громадяни та особи без громадянства, які, крім відповідних рівнів та ступенів вищої освіти, високих моральних якостей, володіють іноземною мовою, мають глибокі професійні знання, практичну підготовку, досвід роботи за спеціальністю та наукові досягнення.

3.2. На посаду старшого викладача, викладача та асистента приймаються особи, які мають відповідний рівень та ступень вищої освіти, досвід викладацької, науково – дослідницької роботи та володіють іноземною мовою. На посади старших викладачів, викладачів та асистентів у виняткових випадках можуть також прийматися особи, які не мають наукового рівня вищої освіти але мають ступінь магістра.

3.3. На посаду доцента можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання та володіють іноземною мовою.

3.4 На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом керівника вищого навчального закладу можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково - педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, що працюють за суміщенням) посад завідувачів (начальників) кафедр та директора бібліотеки.

Варто зазначити, що посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без

проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до частини шостої статті 60 Закону.

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, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України. Вищий навчальний заклад може проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

Порядок може поширюватись на заміщення посад завідувачів (начальників), професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, викладачів-стажистів, які є працівниками базових підрозділів, які мають відмінний від кафедри статус відповідно до законодавства України та статутів вищих навчальних закладів з урахуванням частини п'ятої статті 33 Закону.

Варто зазначити, що статтею 119 Кодексу законів про працю України визначено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

3.5. Відповідно до частини другої статті 35 Закону претендент на посаду завідуючого кафедрою, професора можуть займати, як правило, особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри і стаж педагогічної роботи не менше п'яти років, та володіють іноземною мовою. За рішенням Президента інституту завідуючий кафедрою може звітувати перед Вченою радою інституту.

3.6. На участь у конкурсі на посаду професора та доцента в інституті можуть бути допущені, як виняток, викладачі університету без відповідних ступенів і звань.

Відповідно до частини другої статті 35 Закону претендент на посаду керівника факультету (навчально-наукового інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту).

Відповідно до частини тринадцятої статті 55 Закону особа у вищому навчальному закладі 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 керівника, заступника керівника вищого навчального закладу, керівника факультету, керівника навчально-наукового інституту, завідувача (начальника) кафедри тощо.

Відповідно до частини першої статті 43 Закону керівник факультету (навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження на постійній основі.

Відповідно до частини п'ятої статті 43 Закону одна і та сама особа не може бути керівником факультету (навчально-наукового інституту) відповідного вищого навчального закладу більше ніж два строки; відповідно до частини шостої статті 35 Закону завідувач (начальник) кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

Підпункт десятий пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону та вимоги статті 43 Закону щодо перебування керівника факультету (навчально-наукового інституту) на посаді не більше двох строків застосовувати до керівників, обраних на посаду з 6 вересня 2014 року, а керівникам факультету (навчально-наукового інституту), які обрані на відповідні посади до 6 вересня 2014 року, продовжувати виконання своїх повноважень згідно з укладеними з ними контрактами та мають, згідно Закону, право обиратися на відповідні посади на ще один строк.

Особливі випадки передбачені підпунктом шістнадцятим пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону: до 6 вересня 2024 року педагогічні (науково-педагогічні) працівники із стажем педагогічної роботи у вищому навчальному закладі не менш як 10 років мають право брати участь у конкурсі на зайняття посади керівника факультету; вимога щодо наявності вченого звання та наукового ступеня для кандидата на посаду керівника факультету чи кафедри коледжу починає діяти з 6 вересня 2019 року; вимоги частини першої статті 43 Закону не мають зворотної сили і не поширюються на керівників факультетів чи кафедр коледжу до моменту припинення дії укладеного з ними контракту.

Заступник керівника вищого навчального закладу може заміщувати керівника як виконуючий обов'язки відповідно до статуту вищого навчального закладу та посадової інструкції або згідно наказу засновника (засновників), тому при призначенні на посади заступників керівників вищих навчальних закладів можуть бути передбачені обмеження, які визначені частиною другою статті 42 Закону.

Для дотримання законодавства при проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва або суміщення необхідно враховувати вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

3.7. При найманні на роботу на умовах контракту, в тому числі в разі закінчення їх строку претендент подає список наукових публікацій за останні 5 років в установленій формі. Кандидатури претендентів на посаду науково – педагогічних працівників (асистента, старшого викладача, доцента, професора) розглядаються на відповідній кафедрі, яка надає вмотивований висновок Конкурсній комісії Інституту. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються відкритим голосуванням.

Щодо директора бібліотеки, декана факультету, завідуючого кафедрою, то Конкурсній комісії інституту надаються висновки кафедр, Вченої ради про професійні та особисті якості претендентів, які затверджуються відкритим голосуванням, разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.8. Науково – педагогічний працівник, який працює в інституті та претендує на подальші трудові відносини, подає до затвердження на кафедру звіт про свою педагогічну, наукову та методичну роботу за звітний період, яку він виконував.

3.9. Рішення Вченої ради інституту щодо директора інституту, директора бібліотеки, завідуючого кафедрою, декана факультету, професора, доцента інституту є дійсним, якщо в голосуванні на заміщення посади брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради інституту. Рекомендованим до укладання договору (контракту) вважається кандидат на посаду декана, директора бібліотеки, завідуючого кафедрою, професора, доцента який здобув більше 50 відсотків голосів присутніх членів Вченої ради інституту.

IV. ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

4.1. Відповідно до статті 54 Закону України «Про освіту», статті 55 Закону «Про вищу освіту» прийняття на роботу науково – педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

4.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника інституту: асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою, декана факультету, директора бібліотеки – оголошується згідно з пунктом 1.2 цього Положення при наявності вакантної посади, а також якщо науково – педагогічний працівник працює в інституті на умовах контракту чи строкового трудового договору, термін якого закінчується.

4.3. Молоді спеціалісти – випускники магістратури приймаються на науково-педагогічну роботу згідно з направленням без оголошення конкурсу. У разі необхідності згідно з пунктом 3.7. даного Положення, з урахуванням

обставин, що склались у закладі освіти, ректор, керуючись статтею 21 Кодексу законів про працю України, має право приймати на роботу без оголошення конкурсу інших науково – педагогічних працівників на умовах строкового договору або контракту (сумісники, заміна на час відпустки для догляду за дитиною, на час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, на час хвороби тощо).

4.4. Посади за конкурсом заміщуються на термін, встановлений за погодженням сторін, контрактом до п'яти років.

4.5. До обов'язкових документів, які подаються на конкурс, входять: документи про вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів, публікацій.

4.6. Після закінчення строку подачі заяв у двотижневий термін Конкурсна комісія вивчає відповідність матеріалів, поданих претендентами на участь у конкурсі, вимогам посади.

За бажанням претендентів, а також за дорученням Конкурсної комісії їм може бути надана можливість для ознайомлення зі структурним підрозділом, де вони будуть працювати, зустрічі з колективом кафедри, деканату. За наявності двох і більше претендентів на заміщення посади доцента, професора, завідуючого кафедрою, декана факультету, директора бібліотеки, Конкурсна комісія повинна визначити рейтинг претендентів шляхом відкритого голосування.

4.7. На підставі співбесіди з кандидатами на посаду, оцінок їх праці на цій чи іншій посаді, Конкурсна комісія на засіданні приймає рішення, кого із претендентів пропонувати Вченій раді інституту чи факультету на заміщення посади науково – педагогічного працівника відповідно до умов оголошеного конкурсу.

4.8. Рішення Конкурсної комісії є підставою для розгляду кандидатури претендента на Вченій раді інституту.

4.9. Рішення Конкурсної комісії є позитивним, якщо за кандидата проголосувало більше половини її членів.

V. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Умови, які містяться у зразку контракту з науково – педагогічним працівником інституту, визначаються за угодою сторін.

5.2. Трудові спори між сторонами контракту розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.