

**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»
ПВНЗ «ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Приватного вищого
навчального закладу «Інститут
психології і підприємництва»
протокол № 1 від 16 лютого 2021 року

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом в.о. ректора ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва»
від 16 лютого 2021 року № 4

В.о. ректора  Олена БАБІНА



ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА
ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ТА УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ**

1. Загальні положення

1.1 Положення про порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (далі - Положення) Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва» (далі – Інститут) розроблено з урахуванням вимог законодавства України про працю, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), що затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005 (зі змінами) та інших нормативних актів Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України з питань заміщення посад науково-педагогічними працівниками, а також Статуту Інституту та регламентує порядок проведення конкурсного відбору на вакантні посади науково-педагогічних працівників Інституту, а саме: завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, а також призначення обраних осіб на посади, продовження трудових відносин на наступний термін і звільнення із займаної посади відповідно до ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту».

1.2. Конкурсний відбір на заміщення вакантних посад, призначення та звільнення з посад, продовження терміну роботи науково-педагогічних працівників Інституту проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників. Статут і локальні нормативні акти Інституту з питань проведення конкурсного відбору для заміщення посад науково-педагогічних працівників повинні відповідати вимогам законодавства України.

1.3. Без проведення конкурсного відбору заміщуються посади проректорів (діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом). Проректори (діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом) призначаються та звільняються з посад за погодженням вченої ради Інституту. Ректор самостійно визначає термін, на який укладається трудовий договір із проректором, але не більше 5 років.

1.4. Завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі та інші науково-педагогічні працівники Інституту обираються вченою радою Інституту.

1.5. Обрання на посади за конкурсом в Інституті передбачає такі етапи і процедури:

1.5.1. Організаційно-підготовчий етап:

1) виявлення вакантної посади як підстави для проведення конкурсу на займання цієї посади;

2) видання наказу ректором про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду;

3) публікація оголошення про проведення конкурсу на займання вакантної посади.

1.5.2. Етап перевірки відповідності документів і професійних якостей кандидата умовам конкурсу:

1) прийняття документів претендента на посаду і перевірка комплектності поданих претендентом документів;

2) обговорення кандидатури претендента на засіданні кафедри та/або вченої ради Інституту.

1.5.3. Етап роботи конкурсної комісії, на якому здійснюється розгляд документів щодо їхньої відповідності умовам конкурсу.

1.5.4. Етап обрання претендентів на посаду вченою радою:

1) обговорення кандидатур претендентів на посаду вченою радою;

2) критерії визначення переможця в конкурсному відборі;

3) голосування за претендентів на посади та підрахунок результатів голосування.

1.5.5. Етап оформлення трудового договору (контракту) та призначення обраної за конкурсом особи на посаду:

1) укладення трудового договору (контракту);

2) видання наказу ректора про призначення (прийняття) на посаду.

2. Умови проведення конкурсного відбору

2.1 Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене звання, а також магістри (спеціалісти), випускники аспірантури та докторантури, та які постійно підвищують професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність, додержуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Інституті, додержуються Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Статуту Інституту. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені (мати можливість ознайомлення) з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади. Кваліфікаційні вимоги для заміщення посад науково-педагогічних працівників в Інституті встановлюються законодавством України та зазначаються в оголошенні про конкурс.

2.2. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників в Інституті проводиться:

1) на вакантні посади;

2) на посади, які, згідно з наказом ректора, тимчасово зайняті на строк до проведення конкурсу;

У випадках, що зазначено у цьому пункті, процедура з проведення конкурсу може розпочинатися до закінчення строку дії трудового договору (контракту), як правило, за два місяця.

Посада науково-педагогічного працівника вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису Інституту.

2.3. Конкурс не оголошується на посади, які:

- 1) зайняті вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) зайняті жінками, що мають дітей віком до 3-х років та/або самотніми матерями, які виховують дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;
- 3) зайняті за сумісництвом;
- 4) тимчасово вільні у зв'язку з прийняттям/переведенням науково-педагогічних працівників, які їх обіймають, у докторантуру, на посади наукових співробітників для завершення докторської дисертації, у зв'язку з перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах (в інститутах) підвищення кваліфікації, стажуванням з відривом від виробництва, наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада).

2.4. Протягом поточного навчального року конкурс може не проводитися на посади:

- 1) доцента або професора, якщо вона заміщується особою, яка займала цю посаду до зарахування у докторантуру та повністю виконала план перебування у докторантурі - у році випуску з докторантури;
- 2) доцента або професора, якщо вона заміщується проректором, завідувачем кафедри, який поєднував її з викладацькою діяльністю на посаді доцента або професора на засадах сумісництва (суміщення) на відповідній кафедрі й щодо якого прийнято рішення про його перехід на посаду доцента або професора як основну роботу;
- 3) які заміщені науково-педагогічними працівниками, у яких закінчується строк дії трудового договору, що укладений за результатами попереднього конкурсу, і щодо яких угодою сторін прийнято рішення про продовження трудових правовідносин (продовження трудових відносин відповідно до цього підпункту у будь-якому разі не може бути підставою для визнання трудового договору з працівником безстроковим);
- 4) які заміщені у разі запрошення науково-педагогічних працівників з інших закладів вищої освіти (у тому числі закордонних) за договорами про співпрацю Інституту з відповідними навчальними закладами.

2.5. В окремих, крім вищезазначених, випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками або за наявністю інших надзвичайних обставин, які не було можливим своєчасно передбачити, вакантні посади можуть заміщуватись за трудовим договором

до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

Виконання обов'язків по вакантним посадам завідувача кафедри до обрання за конкурсом може покладатися наказом ректора Університету на відповідну особу на строк не довше ніж до закінчення поточного навчального року.

2.6. З науково-педагогічними працівниками, обраними за результатами конкурсного відбору, укладається трудовий договір (контракт) строком до 5 років, якщо інший строк не визначений законодавством України та/або згодою сторін за результатом укладеного трудового договору (контракту).

3. Організаційно-підготовчі заходи для проведення конкурсу на заміщення вакантних посад

3.1 Менеджер з персоналу Інституту не пізніше, ніж за 2 місяця до закінчення терміну перебування науково-педагогічного працівника на посаді зобов'язаний повідомити про це цього працівника про закінчення строку дії трудового договору, а також надати цю інформацію керівнику структурного підрозділу, де працює особа, строк дії трудового договору з якою закінчується.

Вказана інформація є підставою для початку процедури конкурсного відбору на вакантну посаду, та передається до:

- 1) проректора або іншої посадової особи, що за дорученням ректора керує відповідним напрямом роботи, відносно завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів;
- 3) завідувача кафедри відносно професорів, доцентів, старших викладачів, що займають посади на кафедрі.

3.2. Керівник науково-педагогічного працівника, якій визначений у п. 3.1 цього Положення, разом із секретарем вченої ради Інституту, в залежності від посади науково-педагогічного працівника, не пізніше 40 днів до закінчення терміну перебування науково-педагогічного працівника на посаді за результатами попереднього конкурсу, повинні надати на ім'я ректора Інституту подання про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду, у якому зазначити:

- 1) найменування вакантної посади із зазначенням строку дії трудового договору з особою, яка виконує відповідне навантаження;
- 2) вимоги до претендентів (відповідно до кваліфікаційних вимог);
- 3) перелік документів, які необхідно подати для участі у конкурсі;
- 4) обсяг і термін виконання наявного і запланованого навчального навантаження (у тому числі, навчальні дисципліни та їх обсяг), а також розмір ставки (не більш однієї одиниці) відповідно до штатного розкладу Інституту;
- 5) відповідність кваліфікаційних характеристик посади, що виявилася вакантною, вимогам до вченого звання (ступеню) і обсягу навантаження на відповідну ставку у штатному розкладі Інституту.

3.3. Рішення про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад на підставі подання згідно п. 3.2 цього Положення ухвалює ректор або, за його дорученням, проректор чи інша посадова особа Інституту, що керує відповідним напрямом роботи, про що видається відповідний наказ в Інституту, як правило, не пізніше за 35 днів до закінчення терміну обрання за попереднім конкурсом, у якому також зазначається заплановані строки засідання вченої ради (найближче засідання вченої ради за перебігом місячного строку після дати публікації оголошення у друкованому засобі масової інформації).

3.4. Секретар вченої ради Інституту, в залежності від посади науково-педагогічного працівника, не пізніше 5 днів з моменту видачі наказу ректора про проведення конкурсу на заміщення вакантної посади, повинен передати інформацію для забезпечення публікації оголошення про проведення конкурсу на заміщення вакантної посади на офіційному веб-сайті Університету: ipr.edu.ua. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення може розміщуватися також на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення широкого доступу заінтересованих осіб до цієї інформації.

3.5. В оголошенні про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад зазначаються такі відомості:

- 1) повна назва Інституту із зазначенням місцезнаходження і номерів контактних телефонів;
- 2) перелік вакантних посад;
- 3) вимоги до претендентів;
- 4) строк подання документів для участі в конкурсі;
- 5) перелік документів, які необхідно подати для участі у конкурсі;
- 6) адресу, контактну особу і контактний телефон, куди треба направляти документи.

3.6. Строк подання документів для участі в конкурсі становить один місяць з дня публікації оголошення про конкурс на офіційному сайті Інституту (без урахування літнього канікулярного періоду).

4.Заходи з перевірки документів претендентів та обговорення їх кандидатур

4.1 Менеджер з персоналу Інституту або інший відповідальний працівник здійснює первинну перевірку комплекту поданих документів, що надійшов від претендента (щодо наявності всіх поіменованих документів), в день надходження. За відсутності повного комплекту поданих документів претендента, його документи не приймаються до розгляду і повертаються йому під особистий підпис або шляхом надсилання поштою (рекомендованим листом з повідомленням про вручення). У разі позитивного результату первинної перевірки документів претендента, відповідальний працівник Інституту в день отримання комплекту документів від претендента

складає супроводжувальний лист і не пізніше наступного робочого дня передає його разом з комплектом документів претендента до секретаря вченої ради Інституту для отримання направлення для обговорення і визначення дати розгляду матеріалів, які надійшли від претендента, на засіданні конкурсної комісії.

4.2. За направленням секретаря вченої ради Інституту або відповідального співробітника конкурсної комісії кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри до розгляду конкурсної комісії можуть попередньо обговорюватися на засіданні кафедри в їх присутності.

4.3. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на посади, вказані у п. 4.2 цього Положення, кафедра може запропонувати претенденту на вакантну посаду прочитати відкриті лекції, провести практичне, лабораторне або семінарське заняття.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор або за його дорученням проректор чи інша посадова особа Інституту, що керує відповідним напрямом роботи, або декан факультету.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду професора, доцента, старшого викладача, проводить завідувач кафедри.

Засідання кафедри вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше $2/3$ складу науково-педагогічних працівників кафедри. За результатами розгляду документів претендента та результатів проведення пробних занять (якщо такі заняття проводилися) по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсі, кафедра приймає відкритим голосуванням простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників, вмотивоване рішення (пропозицію).

Витяг з протоколу засідання кафедри із обґрунтованими висновками про професійні якості претендентів й рішенням щодо рекомендації претендента на відповідну посаду передається конкурсній комісії або вченій раді факультету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання відповідної конкурсної комісії.

5.Робота конкурсної комісії

5.1 Для проведення конкурсу на заміщення вакантних посад в Інституту створюється конкурсна комісія за наказом ректора.

Персональний склад конкурсної комісії Інституту щорічно (на календарний рік) затверджується наказом ректора Інституту у складі голови - ректора або за його дорученням проректора чи іншої посадової особи Інституту, що керує відповідним напрямом роботи, а також менеджера з персоналу, юриста,

представника органу студентського самоврядування Інституту й інших осіб (у разі необхідності).

5.2. До основних функцій конкурсної комісії належать:

- 1) перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу;
- 2) надання ректору та вченій раді обґрунтованих пропозицій (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

5.3. Після закінчення строку подання документів від претендентів, але не менш як за 5 днів до проведення засідання вченої ради, конкурсна комісія розглядає матеріали, які надійшли від претендентів, висновки з кафедр, витяги з протоколів з результатами обговорення кандидатур претендентів на посади та приймає рішення про їхню відповідність вимогам законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу, яке направляє ректорові Інституту чи проректору чи іншій посадовій особі Інституту, що керує відповідним напрямом роботи. На засідання конкурсної комісії можуть запрошуватися претенденти на вакантну посаду.

5.4. Рішення комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Рішення комісії є правомірним, якщо у засіданні брало участь не менше 2/3 від її складу. Якщо голоси розподілилися порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії. Якщо членом конкурсної комісії є особа, кандидатура якої розглядається конкурсною комісією, така особа не бере участь в голосуванні стосовно кандидатур на займання посади, на яку претендує даний претендент.

5.5. Якщо особа подала заяву та документи, які не відповідають вимогам, встановленим законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», цьому Положенню та умовам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову. Не допускається невмотивована відмова в допуску до участі в конкурсі. Рішення про відмову може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

6. Обрання претендентів на посаду Вченою радою

6.1 На засіданні вченої ради Інституту перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на відповідну посаду оголошується рішення конкурсної комісії.

6.2 Визначення переможця в конкурсному відборі.

Для визначення рівня професіоналізму претендента, що приймає участь у конкурсі, члени вченої ради у тому числі повинні брати до уваги:

- 1) наявність і рівень наукового ступеня (кандидат наук, доктор філософії, доктор наук) за профілем структурного підрозділу, де існує вакантна посада, вченого (почесного) звання (доцент, старший дослідник (старший науковий співробітник), професор);

2) наявність вищої освіти (магістр, спеціаліст) за профілем структурного підрозділу, де існує вакантна посада;

3) загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки та опублікованих навчальних, методичних розробок, винаходів за останні 5 років;

4) науковий та методичний рівень проведення лекції (семінарського заняття) у разі проведення.

6.3 Рішення вченої ради Інституту при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50% голосів членів вченої ради, що взяли участь у голосуванні.

6.4 Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

6.5 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.

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

6.7 Прізвища всіх претендентів на заняття 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.

6.8 Рішення вченої ради Інституту щодо обрання особи за конкурсом додатково оформлюється у вигляді витягу із протоколу засідання вченої ради, який підписується головою вченої ради і секретарем вченої ради.

7. Оформлення та припинення трудових правовідносин

7.1 Оформлений належним чином витяг із протоколу засідання вченої ради щодо обрання за конкурсом особи є документальною підставою для укладення трудового договору (контракту) з такою особою на узгоджений сторонами трудових відносин строк і видання наказу ректора про прийняття обраної за конкурсом особи на роботу. Відповідно до законодавства України трудовий договір (контракт) з обраною за конкурсом особою укладається у письмовій формі і підписується ректором або за його дорученням проректором, що керує відповідним напрямом роботи, та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

7.2 Трудовий договір (контракт) із завідувачами кафедр, професорами, доцентами, старшими викладачами укладається на термін від 1 до 5 років.

Конкретний термін дії трудового договору (контракту) визначається угодою сторін, але не може перевищувати вказаний в умовах конкурсу термін.

7.3 Трудовий договір (контракт) оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожної із сторін.

7.4 Разом з підписанням трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником ректор Інституту видає наказ про прийняття на роботу даного працівника.

7.5 Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю та трудовим договором (контрактом).

7.6 У разі необрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

7.7 Спори з приводу проведення конкурсу на заміщення вакантних посад, прийому і звільнення науково-педагогічних працівників вирішуються відповідно до чинного законодавства України.

8. Прикінцеві положення

8.1 Положення приймається вченою радою Інституту вводиться в дію наказом ректора Інституту.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.

8.3. У разі внесення змін до законодавства про вищу освіту, що регулюють відносини, визначені в цьому Положенні, застосуванню підлягають норми законодавства до моменту внесення відповідних змін до цього Положення.

*Перелік документів для участі в конкурсі***Претендент на посаду подає такі документи:**

- 1) заяву про участь у конкурсі;
- 2) особовий листок з обліку кадрів дійсного або попереднього місця роботи (для претендентів, які проходять конкурс вперше);
- 3) засвідчені належним чином копії дипломів про повну вищу освіту та науковий ступінь, атестатів доцента, старшого дослідника (старшого наукового співробітника), професора (для претендентів, які проходять конкурс вперше);
- 4) звіт про попередній період роботи (для претендентів, що працювали в Інституті до взяття участі в конкурсі);
- 5) список наукових праць та/або навчальних, методичних, навчально-методичних публікацій за останні 5 років - для претендентів, які обираються на черговий строк; повний список наукових праць та/або навчальних, методичних, навчально-методичних публікацій - для претендентів, які проходять конкурс вперше;
- 6) документи про підвищення кваліфікації або стажування за останні 5 років;
- 7) автобіографію (для претендента, який не працює в Інституті);
- 8) витяг з протоколу засідання кафедри та/або витяг із протоколу вченої ради та/або зборів (конференції) трудового колективу підрозділу про рекомендацію до обрання (якщо це передбачено Положенням);
- 9) оригінали всіх документів, необхідні для перевірки матеріалів, що надані претендентом на посаду (для претендентів, які проходять конкурс вперше);
- 10) згода на обробку персональних даних (якщо така згода не надавалася раніше).

Претендентом за його бажанням можуть бути надані й інші документи, що засвідчують його професійні якості.