

УВЕДЕНО В ДІЮ
з 06 квітня 2016 року
Наказ ХУУП
06 квітня 2016 року № 187-к

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення вченої ради ХУУП
30 березня 2016 року,
протокол № 11



Ректор університету

О.М.Омельчук

ПОГОДЖЕНО:

Голова профспілкового комітету
університету



М.П. Вавринчук

ПОРЯДОК
проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-
педагогічних працівників
Хмельницького університету управління та права

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права визначає Порядок конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та посад науково-педагогічних працівників, які будуть вакантними (далі – Порядок) Хмельницького університету управління та права (далі – Університет), а саме: деканів факультетів, директора бібліотеки, завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів.

1.2. Порядок розроблено відповідно до законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Статуту Університету, наказу Міністерства освіти і науки України від 05 жовтня 2015 року №1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)», наказу Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2003 року № 847 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 29 листопада 2011 року №1377 «Про затвердження Ліцензійних умов надання освітніх послуг»), «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» (Постанова КМУ від 30 грудня 2015 року № 1187), Порядку здійснення контролю за дотриманням Ліцензійних умов надання освітніх послуг, Порядку про експертну комісію та Порядку проведення ліцензійної експертизи та Типового положення про регіональну експертну раду з питань ліцензування та атестації навчальних закладів» (зареєстровано в Міністерстві юстиції України 19 січня 2004 року за № 71/8670), Положення про вчену раду Хмельницького університету управління та права, професійно-кваліфікаційних вимог для заміщення посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права, запроваджується на виконання частини 11 та частини 12 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» та визначає порядок конкурсних засад заміщення

посад науково-педагогічних працівників, процедуру проведення конкурсного відбору та обрання за конкурсом при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права, а також порядок укладання трудових договорів у тому числі контрактів з науково-педагогічними працівниками Університету.

1.3. Цей Порядок затверджується вченою радою Університету відповідно до частини 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту» і вводить в дію наказом ректора Університету відповідно до частини 6 статті 36 Закону України «Про вищу освіту».

1.4. Цей Порядок не визначає процедуру конкурсного відбору при заміщенні посади ректора Університету, який відбувається згідно зі статтею 42 Закону України «Про вищу освіту». Методичними рекомендаціями щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу, затвердженими Постановою Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 року № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту», та підрозділом 4.1. Статуту Університету.

1.5. При проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва враховуються вимоги Постанови Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій».

1.6. Цей Порядок не врегульовує призначення на посади проректорів Університету, який визначається згідно з пунктом 7 частини 3 статті 34 та пунктом 4 частини 6 статті 40 Закону України «Про вищу освіту», підпунктом 4.1.28 Статуту Університету. Порядком призначення на посаду заступника декана, який визначається підпунктами 4.1.24.26 та 6.2.8.4 Статуту Університету, а також Порядком конкурсного відбору та обрання на посаду завідувача аспірантурою (докторантурою).

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Відповідно до статті 54 Закону України «Про освіту» науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

2.2. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

2.3. Порядок конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та посад науково-педагогічних працівників, які будуть вакантними визначає порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад, процедуру обрання на вакантні посади та укладання строкових трудових договорів (контрактів) з такими науково-педагогічними працівниками Університету:

- 1) деканами факультетів;
- 2) директором бібліотеки;
- 3) завідувачами кафедр;
- 4) професорами;
- 5) доцентами;
- 6) старшими викладачами;
- 7) викладачами;
- 8) асистентами.

2.4. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів кафедр – укладенню строкового трудового договору (контракту) передус конкурсний відбір, що визначено частиною 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту».

2.4.1. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників можуть ознайомитися із Порядком на офіційному веб-сайті Університету та у відділі кадрів Університету.

2.5. Конкурс проводиться на заміщення посад науково-педагогічних працівників, що зазначені у частині 11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту», деканів факультетів та директора бібліотеки.

2.5.1. Посада вважається вакантною після звільнення або переведення науково-педагогічного працівника на іншу посаду на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету. Конкурс на таку посаду оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття посадою статусу вакантної.

2.5.2. Конкурс може оголошуватися також на посади, які будуть вакантними з наступного дня після закінчення строкового трудового договору (контракту) осіб, які займали ці посади. Конкурс на такі посади оголошується в період від трьох місяців до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) із зазначенням в оголошенні про конкурс «посада вакантна з «___» _____ 20__ р.».

2.5.3. У цьому Порядку надалі вираз «вакантні посади» вживається щодо всіх посад науково-педагогічних працівників, на які оголошується конкурс.

2.5.4. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена), наказом ректора можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

2.5.5. Ректор Університету при утворенні нової кафедри призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення конкурсу, але не більше, ніж на три місяці. Ця норма поширена також на випадки, коли нова кафедра утворюється шляхом реорганізації.

2.5.6. Ректор Університету при утворенні нового факультету призначає виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення конкурсного заміщення посади декана факультету, але не більше як на три місяці.

2.5.7. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором за сумісництвом та суміщенням на строк до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

2.5.8. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками (або особами, які працюють за суміщенням) посад завідувачів кафедр та директора бібліотеки.

2.6. Реорганізація кафедри Університету не є підставою для оголошення конкурсу для заміщення посад науково-педагогічних працівників, окрім завідувача кафедри.

2.7. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, згідно з частиною 6 статті 60 Закону України «Про вищу освіту» на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.8. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку тощо), вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.9. За працівниками, призваними на військову службу згідно з чинним законодавством України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»,

надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. Додаткові гарантії для таких працівників встановлені статтею 119 КЗпП України.

2.10. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста). Статутом Університету можуть бути встановлені відповідно до чинного законодавства України додаткові вимоги до осіб, які є претендентами на зайняття посад науково-педагогічних працівників.

2.11. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста) і за своїм рівнем кваліфікації та професійними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством України, вимогам, зазначеним у затверджених Університетом посадових інструкціях науково-педагогічних працівників, та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

- мають відповідну профільну освіту;
- забезпечують викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівнях навчальних дисциплін (наук) відповідної освітньої програми за спеціальністю, провадять наукову діяльність;

- підвищують свій професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію;

- дотримуються норм педагогічної етики, моралі, поважають гідність осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, прищеплюють їм любов до України, виховують їх у дусі українського патріотизму й поваги до Конституції України та державних символів України;

- розвивають в осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, самостійність, ініціативу, творчі здібності;

- дотримуються законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів, у тому числі тих, які регулюють норми трудової діяльності.

Особливості кваліфікаційних вимог до претендентів на зайняття посад науково-педагогічних працівників встановлені професійно-кваліфікаційними вимогами для заміщення посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права згідно з додатком до Статуту Університету та розділом 4 цього Порядку.

2.12. Науково-педагогічні працівники, які подають документи на конкурс на посаду декана факультету та завідувача кафедри, повинні відповідати нормі Закону України «Про вищу освіту», за якою одна і та сама особа не може займати посаду декана факультету та завідувача кафедри більше, ніж два терміни. Ця норма поширюється на декана факультету та завідувача кафедри, обраного на посаду після набуття чинності Законом України «Про вищу освіту» – 06 вересня 2014 року. Декан факультету та завідувач кафедри, обраний на посаду до набуття чинності вказаним вище Законом, продовжує виконувати свої повноваження згідно з укладеними строковими трудовими договорами (контрактами) та має право обиратися на відповідні посади ще один раз.

2.12.1. Обрання на посади деканів факультетів та завідувачів кафедр передбачено строком на п'ять років відповідно до частини 1 статті 43 та частини 6 статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

2.13. При прийнятті на роботу після успішного проходження конкурсу з науково-педагогічним працівником укладається строковий трудовий договір (контракт) строком не більше, ніж на п'ять років. Інші умови можуть встановлюватися контрактом згідно з чинним законодавством України.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

3.1. Ректор Університету оголошує конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників (п.2.5.1) та посад, які будуть вакантними з певної дати (п.2.5.2),

про що видається відповідний наказ. У подальшому про зміни умов конкурсу або його скасування також видається наказ ректора Університету.

3.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення, оголошення про скасування конкурсу чи зміну його умов публікується на офіційному веб-сайті Університету. При оголошенні конкурсу на заміщення посад декана факультету, завідувача кафедри, директора бібліотеки додатково оголошення розміщують у друкованих засобах масової інформації.

3.2.1. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу. Оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників містить повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання); строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; адресу та номери телефонів Університету; місце прийому документів. В оголошенні про конкурсний відбір на посади, зазначені у пункту 2.5.2 цього Порядку, робиться відповідний запис біля назви посади – «посада вакантна з «___» _____ 20__р.».

3.3. Для організації проведення конкурсу наказом ректора Університету створюється конкурсна комісія та визначається персональний склад конкурсної комісії. До її складу за посадами входять перший проректор з наукової роботи, декан факультету, завідувач кафедри, а також начальник юридичного відділу, начальник відділу кадрів, вчений секретар. Конкурсна комісія є правомочною, якщо на засіданні присутні не менше 2/3 членів конкурсної комісії. Рішення приймаються прямим відкритим голосуванням. Рішення вважається прийнятим, якщо «ЗА» проголосувало більше 50% присутніх членів конкурсної комісії, у випадку, коли голоси розділилися порівну – проводиться повторне голосування.

3.3.1. Завданням конкурсної комісії є розгляд поданих претендентами документів, надання вченій раді Університету обґрунтованого висновку по кожному із претендентів щодо їх відповідності вимогам оголошеного конкурсу та ухвалення рекомендацій для вченої ради Університету щодо одного претендента на заміщення кожної вакантної посади.

3.3.2. Щоб визначити відповідність претендента, який бере участь у конкурсі, вимогам до зайняття посади науково-педагогічного працівника, конкурсна комісія зважає на:

- а) наявність вищої освіти за відповідною профілю кафедри галуззю знань;
- б) наявність наукового ступеня (кандидат наук (доктор філософії), доктор наук);
- в) наявність вченого звання (старший науковий співробітник (старший дослідник), доцент, професор);
- г) загальну кількість наукових праць, зокрема публікацій у фахових виданнях із відповідної галузі науки й опублікованих навчально-методичних праць за останні 5 років, а також отриманих документів на права інтелектуальної власності;
- г) підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років.

3.3.3. Дані про професійний рівень усіх претендентів за вказаними вище ознаками зазначається у відповідному висновку конкурсної комісії, який передається на розгляд вченої ради Університету (зразок висновку – додаток 6).

3.3.4. Висновки конкурсної комісії про професійні якості кожного з претендентів та рекомендації щодо кандидатури для обрання на посаду науково-педагогічного працівника, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на засіданнях і передаються на розгляд вченої ради Університету разом із окремими думками або зауваженнями учасників засідання, які мають бути викладені в письмовій формі у протоколі засідання.

3.4. Науково-педагогічні працівники, у яких закінчується строковий трудовий договір (контракт), не пізніше, ніж за два місяці до його закінчення письмово попереджаються відділом кадрів про закінчення строку трудового договору (контракту) і звільнення з посади. У випадку, якщо оголошено конкурс на посаду, яку вони займають, також їм повідомляють про оголошення конкурсу на цю посаду.

3.5. Процедура конкурсного відбору на посаду, яка буде вакантною з певної дати, проходить у термін не раніше трьох місяців до закінчення строкового трудового договору (контракту) з особою, яка її обіймала. У день, що є наступним за днем закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, який перебував на посаді, ректором Університету видається наказ про призначення на посаду того науково-педагогічного працівника, який витримав умови конкурсного відбору та був обраний на цю посаду таємним голосуванням на засіданні вченої ради Університету.

3.5.1. Рішення вченої ради Університету про обрання науково-педагогічного працівника на посаду, яка буде вакантною з певної дати, є підставою для укладання строкового трудового договору (контракту) та видачі наказу ректора про призначення на посаду.

3.6. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до Університету такі документи:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч та зареєстровану претендентом у загальному відділі Університету (додаток 1 до цього Порядку);

- особовий листок з обліку кадрів та власноруч написану автобіографію;

- засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання;

- список наукових праць, складений відповідно до наведеного у додатку 2 до цього Порядку зразка;

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (засвідчені згідно з чинним законодавством України копії дипломів, сертифікатів, свідоцтв, інших передбачених чинним законодавством України документів);

- звіт про роботу за попередній період (якщо претендент працював в Університеті на науково-педагогічній посаді) та запропоновану ним програму розвитку підрозділу.

3.6.1. У випадку, коли претендент на зайняття посади науково-педагогічного працівника є штатним науково-педагогічним працівником Університету або працював на посаді за сумісництвом, він може подати на конкурс тільки ті документи, яких не вистачає або які відсутні в його особовій справі.

3.7. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який працював в Університеті до проведення конкурсу, інформує про свою роботу за попередній період (у вигляді звіту).

3.8. Конкурсна комісія після завершення місячного строку (1 місяць) подання документів для участі у конкурсному відборі до відділу кадрів Університету протягом трьох днів перевіряє відповідність поданих претендентами документів для участі у конкурсному відборі нормам Закону України «Про вищу освіту», іншого законодавства України, а також нормам, викладеним у Статуті Університету, цьому Порядку і за результатами висновків конкурсної комісії відділ кадрів готує проект наказу про допуск претендентів на заняття посад науково-педагогічних працівників до участі у конкурсному відборі.

3.8.1. Ректор Університету протягом п'яти робочих днів після завершення терміну подання документів для участі у конкурсному відборі видає наказ про допуск претендентів до участі у конкурсному відборі на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

3.9. Особі, яка подала документи на конкурс (претендент) і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі у ньому, протягом трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу Університетом на поштову та електронну адреси претендента, вказані ним у листку з обліку кадрів або у заяві про участь у конкурсі, надсилається рекомендований лист про відмову в допуску до конкурсного відбору. Також відмовляється в допуску до конкурсного відбору у випадках порушення строків подання документів.

3.9.1. Заборонено немотивовану відмову щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених чинним законодавством України та цим Порядком відомостей і документів.

3.10. Розгляд питання вченою радою Університету на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом двох місяців (як виняток, за наявності об'єктивних причин, протягом трьох місяців) після дати завершення прийняття документів на конкурс.

3.11. Таємному голосуванню на засіданні вченої ради Університету передус обговорення на засіданні конкурсної комісії кандидатури кожного претендента на зайняття посади науково-педагогічного працівника із врахуванням висновків обговорення кандидатури претендента на відповідному факультеті (на посаду декана факультету), кафедрі (на вакантні посади науково-педагогічних працівників кафедри) або зборів працівників бібліотеки (на посаду директора бібліотеки).

3.11.1. Таке обговорення проводиться за присутності претендента, предметом обговорення має бути звіт за попередній період роботи (якщо вони працювали в Університеті на науково-педагогічній посаді). Як виняток, обговорення може відбуватися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його відповідної письмової заяви про згоду на те, щоб обговорення його кандидатури та звіту відбувалося без його участі.

3.11.2. У разі, коли претендент відсутній на засіданні конкурсної комісії і не подав заяви про розгляд власної кандидатури за його відсутності, розгляд його кандидатури не проводиться і призначається наступне засідання конкурсної комісії. У разі, коли претендент повторно відсутній на засіданні конкурсної комісії і не подав письмових пояснень поважності своєї відсутності до початку засідання, розгляд його кандидатури проводиться без його участі.

3.12. Негативний висновок конкурсної комісії, зборів науково-педагогічних працівників кафедри, зборів трудового колективу факультету, зборів трудового колективу бібліотеки, наявність пропозиції «не обирати претендента на посаду» не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.

3.13. Завершальним етапом конкурсного відбору для заміщення посад науково-педагогічних працівників є процедура обрання прямим таємним голосуванням науково-педагогічних працівників на посади вченою радою Університету.

3.14. Перед голосуванням на засіданні вченої ради Університету щодо кожної кандидатури претендента на посаду науково-педагогічного працівника оголошуються:

- висновки та пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри – для обрання на посади завідувача, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри;

- висновки та пропозиції органу громадського самоврядування (збори трудового колективу) факультету Університету – для обрання декана факультету;

- висновки та пропозиції зборів трудового колективу бібліотеки – для обрання директора бібліотеки;

- висновки та рекомендації конкурсної комісії Університету – для обрання на посади декана факультету, директора бібліотеки, завідувача, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри.

3.14.1. На засіданні вченої ради Університету перед голосуванням за кандидатури претендентів на посади науково-педагогічних працівників проводиться обговорення їх кандидатур.

3.14.2. Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади (зайняття відповідних посад – у випадках, коли на 2 чи більше посад претендують 3 чи більше кандидатів на їх зайняття) науково-педагогічного працівника (науково-педагогічних працівників) вносять до одного бюлетеня для таємного голосування (зразки бюлетенів для таємного голосування за кандидатури претендентів на посади науково-педагогічних працівників встановлено додатками до цього Порядку).

3.14.3. Рішення вченої ради Університету при обранні на посади за конкурсом таємним голосуванням вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради Університету. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів вченої ради Університету в кількості не менше трьох членів вченої ради Університету. Протоколи лічильної комісії вчена рада затверджує відкритим голосуванням. Після оголошення протоколу лічильної комісії вчена рада Університету затверджує відкритим голосуванням проект рішення щодо обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників.

3.14.4. Кожен член вченої ради Університету має право при голосуванні віддати свій голос лише за одного з претендентів на зайняття кожної вакантної посади науково-педагогічного працівника (або обрати при голосуванні не більше кандидатур претендентів, ніж посад, на які обираються – у випадках, коли на 2 чи більше посад претендують 3 чи більше кандидатів на їх зайняття). У разі інших варіантів голосування бюлетень вважається недійсним.

3.14.5. Обраним вважають претендента, який набрав більше 50% голосів членів вченої ради Університету, що брали участь у голосуванні. Якщо при проведенні конкурсу, у якому брали участь два або більше претендентів на одну посаду, голоси розділилися порівну, проводять повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради Університету.

3.14.6. При повторенні цього результату конкурс вважають таким, що не відбувся, і оголошують його повторно. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради Університету, конкурс також вважають таким, що не відбувся, і оголошують його повторно.

3.14.7. У випадку, коли в конкурсі на одну посаду брали участь три та більше осіб, і перше голосування не виявило особи, яка набрала більше 50% голосів присутніх на засіданні членів вченої ради Університету, до бюлетеня для повторного голосування вносять кандидатури лише тих двох осіб, що отримали більшість голосів під час першого голосування.

3.14.8. Конкурсне обрання проводять і в разі реєстрації одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника. У такому випадку претендент повинен набрати більше 50% голосів членів вченої ради Університету.

3.15. У випадку проведення конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника, що буде вакантною з певної дати, у всіх документах щодо обрання (протоколах засідань та лічильних комісій, висновках та пропозиціях щодо претендентів на неї, бюлетенях для таємного голосування щодо кандидатур претендентів) обов'язково вказується «посада, яка є вакантною з «___» _____ 20__ р.» у всіх відмінках.

3.16. Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передають до відділу кадрів Університету для подальшого оформлення строкового трудового договору (контракту). Бюлетені для таємного голосування та протоколи лічильної комісії зберігаються у вченій раді Університету протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

3.17. 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 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету, переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, допущено процедурних порушень під час проведення голосування вченою радою Університету та у випадку, коли обраний претендент протягом п'яти календарних днів не уклав строковий трудовий договір (контракт), – ректор Університету не призначає обраного претендента на посаду та протягом одного місяця повторно оголошує конкурс на вакантну посаду або на посаду, яка буде вакантною з певної дати.

3.18. Якщо обрана на посаду особа за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, вона спочатку звільняється з однієї з таких посад за власноруч поданою заявою до відділу кадрів Університету, про що видається відповідний наказ ректора Університету.

3.19. Рішення вченої ради Університету є підставою для укладення з обраною особою на посаду науково-педагогічного працівника строкового трудового договору (контракту), та після цього видається наказ ректора Університету про призначення обраної особи на посаду.

4. ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ТА ПОРЯДКУ УКЛАДАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

4.1. На посаду декана факультету відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та наказу Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013 р. № 665 «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю факультету, стаж роботи не менше 5 років.

4.1.1. Одним із етапів конкурсного відбору на посаду декана факультету передусе обговорення кандидатур претендентів у їх присутності (або за наявності письмової заяви претендента про згоду розглядати його кандидатуру за його відсутності) на засіданні органу громадського самоврядування факультету – зборів трудового колективу факультету. Предметом обговорення є звіти про роботу претендентів за попередній період (якщо вони працювали в Університеті на науково-педагогічній посаді) та запропоновані ними програми розвитку факультету. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду в Університеті, відповідно до частини десятої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» органом громадського самоврядування факультету приймаються висновки про результати діяльності декана факультету за попередній період перебування на посаді.

4.1.2. Орган громадського самоврядування факультету (збори трудового колективу) із застосуванням процедури прямого таємного або відкритого голосування пропонує вчентій раді Університету кандидатуру претендента для обрання на посаду декана факультету. Для підрахунку голосів перед голосуванням обирають лічильну комісію із членів органу громадського самоврядування факультету в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням (зразки протоколів лічильної комісії – додаток 5). Кожен член органу громадського самоврядування (зборів трудового колективу) факультету повинен при голосуванні підтримати лише одного із претендентів на вакантну посаду декана факультету.

У випадку застосування таємного голосування прізвища всіх претендентів на зайняття посади декана факультету вносять до одного бюлетеня для таємного голосування (зразки бюлетенів для таємного голосування – додаток 4). Кожен член органу громадського самоврядування (зборів трудового колективу) факультету може при голосуванні віддати свій голос лише за одного із претендентів на вакантну посаду декана факультету. У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними.

4.1.3. Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів органу громадського самоврядування факультету (зборів трудового колективу) за основним місцем роботи.

4.1.4. При розгляді кандидатур на посаду декана факультету на вчентій раді Університету окремо оголошуються пропозиції органу громадського самоврядування факультету (зборів трудового колективу) щодо кожної з кандидатур претендентів для обрання на посаду декана факультету Університету, чим забезпечується виконання вимог про їх урахування відповідно до частини 1 статті 43 Закону України «Про вищу освіту». Декан факультету обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій органу громадського

самоврядування факультету та висновків (рекомендацій) конкурсної комісії Університету за процедурою, передбаченою пунктами 3.13.–3.19. цього Порядку.

4.1.5. Ректор Університету призначає обрану особу на посаду декана факультету строком на п'ять років.

4.1.6. Ректор Університету укладає з деканом факультету контракт.

4.2. На посаду завідувача кафедри може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідної галузі знань. Інші вимоги до претендентів на зайняття посади завідувача кафедри визначені цим Порядком та професійно-кваліфікаційними вимогами для заміщення посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права.

4.2.1. Одним із етапів конкурсного відбору на вакантну посаду завідувача кафедри передусє обговорення кандидатур претендентів у їх присутності (або за наявності письмової заяви претендента про згоду розглядати його кандидатуру за його відсутності) на засіданні зборів науково-педагогічних працівників кафедри. Предметом обговорення є звіти про роботу претендентів за попередній період (якщо вони працювали в Університеті на науково-педагогічній посаді) та запропоновані ними програми розвитку кафедри.

У разі, якщо претендент обирався раніше на цю посаду в Університеті, до документів претендента на посаду завідувача кафедри додаються висновки зборів науково-педагогічних працівників кафедри про результати діяльності завідувача кафедри за попередній період перебування на посаді.

4.2.2. Збори науково-педагогічних працівників кафедри Університету із застосуванням процедури прямого таємного або відкритого голосування пропонують вченій раді Університету кандидатуру претендента для обрання на посаду завідувача кафедри, що має рекомендаційний характер. Для підрахунку голосів перед голосуванням обирають лічильну комісію із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням (зразки протоколів лічильної комісії – додаток 5).

У випадку таємного голосування прізвища всіх претендентів на зайняття посади завідувача кафедри вносять до одного бюлетеня для таємного голосування (зразок бюлетеня – додаток 4). Кожен працівник кафедри може при голосуванні віддати свій голос лише за одного із претендентів на вакантну посаду завідувача кафедри. У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними.

4.2.3. Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 працівників кафедри, за основним місцем роботи.

4.2.4. Висновки зборів науково-педагогічних працівників кафедри про професійні та особисті якості кожного з претендентів, пропозиції засідання відповідної кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду завідувача кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на їх засіданнях та передаються на розгляд вченої ради Університету разом із окремими думками або зауваженнями учасників засідань, які мають бути викладені в письмовій формі у протоколі засідання.

4.2.5. При розгляді кандидатур на посаду завідувача кафедри на засіданні вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри щодо кожної з кандидатур претендентів для обрання на посаду завідувача кафедри, чим забезпечується виконання вимог про урахування пропозицій факультету відповідно до частини 6 статті 35 Закону України «Про вищу освіту». На засіданні зборів науково-педагогічних працівників кафедри, на якому розглядаються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, головує ректор Університету або за його дорученням проректор Університету чи декан відповідного факультету, про що робиться відповідний запис у протоколі зборів науково-педагогічних працівників кафедри.

4.2.6. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій зборів науково-

педагогічних працівників кафедри та висновків (рекомендацій) конкурсної комісії Університету за процедурою, передбаченою пунктами 3.13–3.19 цього Порядку.

4.2.7. Ректор Університету призначає обрану особу на посаду завідувача кафедри строком на п'ять років.

4.2.8. Ректор Університету укладає із завідувачем кафедри контракт.

4.3. На посаду директора бібліотеки може претендувати науково-педагогічний працівник, який має відповідну вищу освіту. Інші вимоги до претендентів на зайняття посади директора бібліотеки можуть бути передбачені Статутом Університету.

4.3.1. Одним із етапів конкурсного відбору на посаду директора бібліотеки Університету передус обговорення кандидатур претендентів у їх присутності (або за наявності письмової заяви претендента про згоду розглядати його кандидатуру за його відсутності) на засіданні зборів трудового колективу бібліотеки Університету. Предметом обговорення є звіти про роботу претендентів за попередній період (якщо вони працювали в Університеті на науково-педагогічній посаді) та запропоновані ними програми розвитку бібліотеки Університету.

4.3.2. Висновки зборів трудового колективу бібліотеки Університету про професійні та особисті якості кожного з претендентів, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на засіданні зборів та передаються на розгляд вченої ради Університету разом із окремими думками або зауваженнями учасників засідання, які мають бути викладені в письмовій формі у протоколі засідання. Збори трудового колективу бібліотеки висловлюють пропозиції щодо кандидатур науково-педагогічних працівників для обрання на цю посаду.

4.3.3. У разі, якщо претендент обирався раніше на цю посаду в Університеті, то зборами трудового колективу бібліотеки Університету приймаються висновки про результати діяльності директора бібліотеки Університету за попередній період перебування на цій посаді. Збори трудового колективу бібліотеки Університету із застосуванням процедури прямого таємного або відкритого голосування пропонують вченій раді Університету кандидатуру претендента для обрання на посаду директора бібліотеки Університету. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів зборів трудового колективу бібліотеки Університету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

4.3.4. У випадку таємного голосування прізвища всіх претендентів на зайняття посади директора бібліотеки Університету вносять до одного бюлетеня для таємного голосування (зразок бюлетеня – додаток 4). Кожен член зборів трудового колективу бібліотеки Університету повинен при голосуванні підтримати лише одну з кандидатур претендентів. У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними.

4.3.5. Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів зборів трудового колективу бібліотеки Університету.

4.3.6. Директор бібліотеки обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу бібліотеки та висновків конкурсної комісії Університету за процедурою, передбаченою пунктами 3.13–3.19 цього Порядку.

4.3.7. Ректор Університету призначає обрану особу на посаду директора бібліотеки на термін, визначений пунктом 2.13 цього Порядку.

4.3.8. Ректор Університету укладає з директором бібліотеки строковий трудовий договір (контракт).

4.4. На посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри може претендувати науково-педагогічний працівник, який має відповідну вищу освіту та/або науковий ступінь відповідної галузі знань. Інші вимоги до претендентів на зайняття посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри визначені цим Порядком та професійно-кваліфікаційними вимогами для заміщення посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права.

4.4.1. Одним із етапів конкурсного відбору на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри передус обговорення кандидатур претендентів у їх присутності (або за наявності письмової заяви претендента про згоду розглядати його кандидатуру за його відсутності) на засіданні зборів науково-педагогічних працівників кафедри. Предметом обговорення є звіти про роботу претендентів за попередній період (якщо вони працювали в Університеті на науково-педагогічній посаді).

4.4.2. У разі, якщо претендент обирався раніше на відповідну посаду в Університеті, до документів претендента на посаду професора кафедри додаються висновки зборів науково-педагогічних працівників кафедри про результати його діяльності за попередній період перебування на посаді. Збори науково-педагогічних працівників кафедри із застосуванням процедури прямого таємного або відкритого голосування пропонують вченій раді Університету кандидатури претендентів для обрання на посаду професора кафедри. Кожен працівник кафедри повинен при голосуванні підтримати лише одну з кандидатур претендентів. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із працівників кафедри в кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням.

4.4.3. У випадку таємного голосування прізвища всіх претендентів на зайняття посади професора кафедри вносять до одного бюлетеня для таємного голосування (зразок бюлетеня – додаток 4). Кожен працівник кафедри повинен при голосуванні підтримати лише одну з кандидатур претендентів. У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними.

4.4.4. Голосування вважається таким, яке відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 працівників кафедри за основним місцем роботи.

4.4.5. Висновки зборів науково-педагогічних працівників кафедри про професійні та особисті якості кожного з претендентів, пропозиції зборів науково-педагогічних працівників кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради Університету разом із окремими думками або зауваженнями учасників засідання, які викладені в письмовій формі у протоколі засідання.

4.4.6. Професор, доцент, старший викладач, викладач, асистент кафедри обираються за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету з урахуванням пропозицій (рекомендацій) зборів науково-педагогічних працівників кафедри та висновку конкурсної комісії Університету за процедурою, передбаченою пунктами 3.13 – 3.19 цього Порядку.

4.4.7. Ректор Університету призначає обрану особу на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента кафедри на термін, визначений пунктом 2.13 цього Порядку.

4.4.8. Ректор Університету укладає із професором, доцентом, старшим викладачем, викладачем, асистентом кафедри строковий трудовий договір (контракт).

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права затверджує вчена рада Університету. Порядок набуває чинності згідно з наказом ректора Університету про введення його в дію.

5.2. Зміни та доповнення до Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Хмельницького університету управління та права вносяться у порядку, встановленому для його затвердження.