

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

УХВАЛЕНО:

рішенням вченої ради Харківського
національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
від 25.06.2020 р. протокол № 2

ВВЕДЕНО В ДІЮ:

наказом ректора Харківського
національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
від 25.06.2020 р. №111/1



Володимир ПОНОМАРЕНКО

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА УКЛАДАННЯ З НИМИ
ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)
В ХАРКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

Харків
2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок конкурсного відбору науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Рекомендацій, щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів, Статуту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (далі - Університет).

1.2. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти:

- ректор;
- заступник керівника (проректор з науково-педагогічної роботи);
- декан факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- директор бібліотеки;
- завідувач кафедри;
- професор;
- доцент;
- старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- завідувач аспірантури та докторантури.

1.3. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

1.4. Конкурсний відбір проводиться на засадах: відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

1.5. Перелік вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету, які заміщуються в порядку конкурсного відбору: завідувачі кафедр, професори, доценти, старші викладачі, викладачі.

Університет може укладати короткострокові трудові договори з іноземними громадянами відповідно до законодавства. Іноземні фахівці, які залучені до провадження освітньої та наукової діяльності, під час перебування в Університеті мають усі права та обов'язки його працівників.

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

1.6. Розірвання трудового договору з ініціативи Університету без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) відбувається у випадку звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

В порядку обрання за конкурсом заміщуються посади завідувачів кафедр та директора бібліотеки. Обрання цих категорій науково-педагогічних працівників за конкурсом може проводитись в разі закінчення строку трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду, або в разі вакантної посади.

1.7. При заміщенні посади заступника керівника (проректора з науково-педагогічної роботи) погоджується призначення з органом студентського самоврядування Університету.

1.8. Злиття або поділ структурних підрозділів Університету не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівників структурних підрозділів.

1.9. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора Університету можуть бути утворені одна або декілька конкурсних комісій.

Кодекс законів про працю України встановлює, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

2. ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають освітній ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти освітнього ступеня магістра відповідно до підпункту другого пункту другого Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту» .

2.2. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

2.3. Працівник в Університеті 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 ректора, заступника керівника (проректора з науково-педагогічної роботи), декана факультету (інституту), завідувача кафедри тощо.

2.4. Заступник керівника (проректор з науково-педагогічної роботи) Університету може замішувати ректора як виконуючий обов'язки відповідно до статуту Університету та посадової інструкції або відповідно до наказу ректора.

2.5. З метою підвищення якості підготовки фахівців, за поданням кафедри, до навчального процесу можуть бути залучені провідні фахівці з відповідним досвідом та фахівці з реального сектору економіки.

3. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

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

3.2. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

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

3.4. У період дії оголошення, претендент подає документи до конкурсної комісії Університету, а саме, 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), особовий листок з обліку кадрів, автобіографію; засвідчених згідно з вимогами законодавства України копій дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчені звання. Від претендента, який працював в Університеті (за основним місцем роботи або за сумісництвом), може вимагатись звіт про свою роботу за попередній період.

3.5. До участі у конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника допускаються особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам до відповідної посади. Кандидат на посаду повинен володіти відповідними компетентностями, мати високі морально-етичні якості.

Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий ступінь і вчене звання та за своїми професійно-кваліфікаційними

якостями відповідають вимогам, до науково-педагогічних працівників встановлених Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам оголошеного конкурсу.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вказаним вимогам та умовам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову мотивовану відмову за підписом голови конкурсної комісії Університету.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

3.6. Претенденти на вакантні посади мають можливість ознайомитися із цим Порядком на офіційному веб-сайті Університету, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у відділі кадрів Університету.

3.7. Конкурсна комісія Університету встановлює відповідність об'єктивних даних претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників умовам конкурсу, вимогам посад та вимогам, установленим для науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту» та «Про вищу освіту», а також цим Положенням, реєструє їх як претендентів на відповідні посади і визначає період для проведення попереднього обговорення кандидатур на засіданнях кафедр, вчених рад факультетів, конференцій трудових колективів тощо.

Список осіб, які беруть участь у конкурсному відборі на заміщення вакантних посад, оприлюднюється на дошці оголошень.

3.8. Усі кандидатури, що вчасно подали заяви для участі у конкурсі, після закінчення строку подання заяв попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). У разі, якщо претендент на заміщення вакантної посади не з'явився на засідання кафедри двічі, його кандидатура відсторонюється від подальшої участі у конкурсі.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників Університету.

Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються до конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.9. Обрання на вакантні посади науково-педагогічних працівників викладача, старшого викладача, доцента відбувається на засіданні вченої ради факультету (інституту) після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії.

Прізвища всіх претендентів на відповідну вакантну посаду, які приймають

участь у конкурсному відборі, вносять в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член вченої ради факультету (інституту) має право голосувати лише за одного претендента (кожен член вченої ради повинен залишити в бюлетені не викресленим прізвище лише одного претендента). При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради факультету в кількості не менше трьох членів вченої ради. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада факультету відкритим голосуванням.

3.10. Рішення вченої ради факультету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше ніж дві третини членів вченої ради факультету.

Обраним вважається претендент, який набрав більшість голосів, але не менше від половини голосів, присутніх на засіданні членів вченої ради факультету.

3.11. Рішення вченої ради факультету затверджується на засіданні вченої ради університету.

3.12. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади завідувача кафедри відбувається на засіданні відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради факультету та Конференції трудового колективу факультету. Предметом обговорення повинен бути звіт про роботу претендентів за попередній період (незалежно від посади, якщо вони працювали в Університеті) та запропоновані ним програми розвитку кафедри. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, має проводити ректор Університету, або за його дорученням, заступник керівника (проректор з науково-педагогічної роботи) чи декан відповідного факультету (директор інституту).

Висновки кафедри, вченої ради факультету, Конференції трудового колективу факультету (інституту) про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

3.13 Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення вакантної посади професора кафедри відбувається на засіданні відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди), а також на засіданні вченої ради факультету. Предметом обговорення повинен бути звіт про роботу претендентів за попередній період та напрямки їх подальшої роботи.

Висновки кафедри, вченої ради факультету (інституту) про професійні та

особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

3.14. Обрання на вакантні посади професора, завідувача кафедри відбувається на засіданні вченої ради Університету після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії.

Прізвища всіх претендентів на відповідну вакантну посаду, які приймають участь у конкурсному відборі, вносять в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член вченої ради Університету має право голосувати лише за одного претендента (кожен член вченої ради повинен залишити в бюлетені не викресленим прізвище лише одного претендента). При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів вченої ради в кількості не менше трьох членів вченої ради Університету. Протокол лічильної комісії затверджує вчена рада Університету відкритим голосуванням.

3.15. Рішення вченої ради Університету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше ніж дві третини членів вченої ради Університету.

Обраним вважається претендент, який набрав більшість голосів, але не менше від половини голосів, присутніх на засіданні членів вченої ради Університету.

Якщо у виборах брало участь два або більше претендентів на одну посаду, і голоси членів вченої ради Університету розділились порівну, проводять повторне голосування на тому ж засіданні вченої ради Університету. При повторенні такого самого результату голосування, конкурс вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

3.16 Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки відбувається на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Предметом обговорення повинен бути звіт про роботу претендентів за попередній період та напрямки їх подальшої роботи.

Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, має проводити ректор Університету, або за його дорученням, заступник керівника (проректор з науково-педагогічної роботи).

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються відкритим або таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками

учасників засідання, які викладені в письмовій формі.

3.17. Обрання на посаду директора бібліотеки, відбувається на засіданні вченої ради університету після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії.

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

3.19 Рішення вченої ради Університету набирає чинності після його введення в дію ректором Університету і є підставою для укладання контракту .

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

4. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

4.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

Ректор Університету в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників. Підставою для призначення є укладання трудового договору (контракту).

4.2. Введення в дію рішення вченої ради Університету вважається підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

4.3. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовження трудових відносин) після успішного проходження конкурсу, укладають строковий трудовий договір (контракт) терміном до 5 років. Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін, крім посад деканів факультетів, завідувачів кафедр, які обираються на термін, який визначено Законом України «Про вищу освіту»

5. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

5.1. 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 ректора Університету можуть призначатися науково-педагогічні працівники 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.

У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році

5.2. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими працівниками без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до частини шостої статті 60 Закону.

5.3. 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.

5.4. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток в Університеті. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії 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.

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Дане Положення, зміни й доповнення до нього ухвалюються рішенням вченої ради Університету відкритим голосуванням простою більшістю голосів, яке вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.2. Контроль за дотриманням даного Положення покладається на ректора Університету.

6.3. При виникненні ситуацій щодо заміщення посад науково-педагогічних працівників, не передбачених у цьому Положенні, рішення ухвалює вчена рада Університету, керуючись чинним законодавством й Статутом Університету.

ПОГОДЖЕНО:

Заступник керівника
(проректор з науково-педагогічної роботи)



Микола АФАНАСЬЄВ

Вчений секретар



Оксана ПИСАРЧУК

Начальник відділу кадрів



Лариса МОГИЛЕВСЬКА

Голова Профкому



Геннадій ХОЛОДНИЙ

Юрисконсульт 1-ї кат.

Яніна ЧУПРИНА