

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

**ректор Центральноукраїнського
державного університету**

імені Володимира Винниченка

Євген СОБОЛЬ

Схвалено вченою радою університету

(протокол № 4 від 04.10.2021,

протокол № 9 від 26.12.2022,

протокол № 17 від 30.06.2025)

ПОРЯДОК

**Проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, призначення деканів факультетів та укладання з ними контрактів (трудових договорів) у Центральноукраїнському державному університеті імені Володимира Винниченка
(зі змінами)**

1. Конкурсні засади заміщення посад науково-педагогічних працівників та призначення деканів факультетів

Порядок проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, призначення деканів факультетів та укладання з ними контрактів (трудових договорів) у Центральнотериторіальному державному університеті імені Володимира Винниченка (далі – Порядок, ЦДУ ім. В. Винниченка) розроблено відповідно до Кодексу Законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 365); Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005, зі змінами внесеними наказом МОН України від 26.11.2015 № 1230.

Заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників: завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів – відбувається шляхом конкурсного відбору, результати якого є підставою для укладання контракту¹.

Посада вважається вакантною: а) після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством та укладеним контрактом; б) у разі закінчення терміну дії контракту особи, яка обіймала відповідну посаду; в) унаслідок уведення нової посади / додаткової штатної одиниці до штатного розпису університету.

Унаслідок злиття або поділу кафедр заміщення посади завідувача кафедри відбувається за результатами конкурсного відбору.

Конкурсного відбору не передбачено для заміщення таких вакантних посад педагогічних і науково-педагогічних працівників:

- 1) проректор з наукової роботи, проректор з науково-педагогічної роботи;
- 2) декан факультету;
- 3) заступник декана факультету;
- 4) асистент;
- 5) концертмейстер;
- 6) директор бібліотеки;
- 7) учений секретар;
- 8) завідувач аспірантури та докторантури;
- 9) методист.

¹ Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України «Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, у якому термін його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України».

У разі заміщення вакантних посад без проведення конкурсного відбору застосовуються загальні норми трудового законодавства та Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII.

Для забезпечення безперервності освітнього процесу може здійснюватися тимчасове заміщення вакантної посади без проведення конкурсу за призначенням особи наказом ректора на таку посаду до оголошення конкурсу або покладання на особу виконання обов'язків, передбачених такою посадою. Тривалість періоду тимчасового заміщення посади – не більше шести місяців або до закінчення навчального року.

2. Конкурсна комісія

Для організації та проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом ректора створюється конкурсна комісія на термін дії вченої ради університету. До її складу входять за посадами проректор з наукової роботи, проректор з науково-педагогічної роботи, начальник відділу кадрів, учений секретар університету, завідувач відділу забезпечення якості та цифрового супроводу освіти, повноважний представник профспілкового комітету викладачів і співробітників університету та по одному представнику з числа науково-педагогічних працівників кожного факультету.

Головою конкурсної комісії призначається проректор. Зі складу конкурсної комісії на першому засіданні призначаються заступник голови та секретар.

Рішення конкурсної комісії ухвалюються більшістю голосів за умови присутності на засіданні не менше двох третин від загальної кількості членів конкурсної комісії, а в разі однакової кількості голосів «за» і «проти» ухвалюється рішення, яке підтримав голова засідання.

Секретар конкурсної комісії оформляє протокол засідання, на підставі якого голова подає ректорові університету доповідну записку. Ректор університету за результатами її розгляду видає відповідний наказ.

3. Порядок проведення конкурсного відбору науково-педагогічних працівників

Конкурсний відбір на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошує ректор університету, про що видає відповідний наказ. Конкурсний відбір для заміщення посади науково-педагогічного працівника оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної та не раніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з особою, яка обіймає цю посаду. Оголошення про проведення конкурсного відбору, терміни й умови його проведення публікуються на офіційному вебсайті університету. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

В оголошенні про конкурсний відбір на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника подається:

- повна назва університету;

- назва посади, на яку оголошено конкурс, та умови зайнятості (повна або часткова, із зазначенням ставки, на час відпустки);
- вимоги до претендентів;
- перелік обов'язкових документів, що подаються для участі в конкурсі, зразок заяви;
- строк і спосіб подання заяви та документів, строк прийняття рішення;
- адреса університету та номери телефонів відповідальних осіб;
- адреса подання документів.

Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра/освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста².

Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, відповідати кадровим вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 №1187 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 365)). Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більше, як два строки.

Претендент на посаду професора повинен мати науковий ступінь та вчене звання доцента / почесне звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної / наукової / практичної роботи не менше 10 років, відповідати кадровим вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 №1187 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 365)), опублікувати наукові та навчально-методичні праці.

Претендент на посаду доцента повинен мати науковий ступінь / почесне звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної / практичної роботи не менше 5 років, відповідати кадровим вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 №1187 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 365)), опублікувати наукові та навчально-методичні праці.

Претендент на посаду старшого викладача повинен мати науковий ступінь / досвід практичної роботи відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної / практичної роботи відповідно до профілю кафедри не менше 2 років, відповідати кадровим вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 №1187 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 365)), опублікувати наукові та навчально-методичні праці.

² Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

Претендент на посаду викладача повинен мати вищу освіту відповідно до профілю кафедри та відповідати кадровим вимогам Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 №1187 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 365)).

Для участі в конкурсі претендент, який не працював у ЦДУ ім. В. Винниченка, подає у відділ кадрів університету такі документи: заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; особовий листок з обліку кадрів; засвідчені згідно з вимогами законодавства України копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, вчені звання; список наукових та навчально-методичних праць; документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (за їх наявності); документи, які підтверджують стаж практичної роботи відповідно до профілю кафедри (за їх наявності).

Претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який працював у ЦДУ ім. В. Винниченка, подає у відділ кадрів такі документи: заяву про участь у конкурсі, написану власноруч; список наукових та навчально-методичних праць; звіт про роботу за попередній період за встановленою в університеті формою, із обов'язковим інформуванням щодо показників професійної активності відповідно до кадрових вимог Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

Претенденти на посади науково-педагогічних працівників можуть ознайомитися із цим Порядком на офіційному вебсайті та у відділі кадрів університету, а з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника – у відділі кадрів.

Термін подання заяв та документів для обрання за конкурсом становить один місяць з моменту публікації оголошення про конкурсний відбір. Уважати першим днем оголошеного конкурсного відбору наступний після дати публікації оголошення день.

Документи претендентів на посади науково-педагогічних працівників упродовж 2 робочих днів після закінчення терміну подання заяв та документів розглядає конкурсна комісія. Після ознайомлення з поданими документами конкурсна комісія відкритим голосуванням установлює відповідність особи, яка подала документи, вимогам оголошеного конкурсного відбору. Секретар конкурсної комісії оформляє протокол засідання, на підставі якого голова подає ректорові університету доповідну записку з рекомендацією кандидатур для допуску в конкурсному відборі.

Упродовж 5 робочих днів після закінчення терміну подання заяв та документів ректор університету видає наказ про допуск до участі в конкурсному відборі.

Претендентові, який подав заяву й згідно з рішенням конкурсної комісії та наказом ректора не відповідає вимогам оголошеного конкурсного відбору, не пізніше 3 робочих днів начальник відділу кадрів надсилає лист про невідповідність особи умовам оголошеного конкурсного відбору з повідомленням про вручення поштового відправлення чи засобами кур'єрського зв'язку, а також листом на електронну адресу претендента.

У разі зміни умов конкурсного відбору або його скасування видається наказ ректора.

Термін проведення конкурсного відбору на заміщення посад науково-педагогічних працівників складає 1 місяць (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

Обговорення претендентів на посаду завідувача кафедри відбувається на засіданні кафедри, яке проводить ректор університету або за його дорученням проректор з наукової роботи. Предметом обговорення є звіт про роботу претендентів за попередній термін (незалежно від посади, якщо вони працювали в університеті) та запропоновані ними програми розвитку кафедри. Висновки кафедри про професійні якості претендентів на посаду завідувача кафедри затверджуються таємним голосуванням за участі науково-педагогічних і педагогічних працівників кафедри та передаються на розгляд конференції трудового колективу факультету. Рішення кафедри вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів кафедри. Рекомендованим до обрання на посаду завідувача кафедри вважається кандидат, який здобув більше 50 % голосів присутніх членів кафедри.

Рекомендація претендента на посаду завідувача кафедри здійснюється також конференцією трудового колективу факультету (не менше 2/3 від складу), що передбачає таємне голосування, для якого конференція трудового колективу обирає лічильну комісію у складі 3-х осіб. Результати таємного голосування оформляються протоколом засідання лічильної комісії. Уважається, що конференція трудового колективу рекомендує претендента для обрання на посаду завідувача кафедри, якщо він здобув більше 50 % голосів присутніх.

Висновки кафедри про професійні якості претендентів на посаду завідувача кафедри та витяги з протоколів засідання кафедри й конференції трудового колективу факультету передаються на розгляд вченої ради університету.

Перед голосуванням за кожною з кандидатур оголошуються висновки кафедри й пропозиція конференції трудового колективу факультету, проводиться обговорення кандидатур. Прізвища всіх претендентів на одну посаду завідувача кафедри вносяться в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати за кандидатуру лише одного претендента на одну посаду; усі інші варіанти голосування в бюлетені вважаються не дійсними. Для проведення таємного голосування вчена рада університету обирає відкритим голосуванням лічильну комісію.

Рішення вченої ради університету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради університету. Обраним вважається кандидат, який здобув більше 50 % голосів присутніх членів вченої ради університету.

Витяги з протоколу засідання вченої ради університету, копії протоколів засідання лічильної комісії долучаються до особових справ обраних осіб.

Якщо в процесі проведення конкурсного відбору, у якому брало участь два претенденти, голоси розподілилися порівну, то проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради університету.

Якщо в процесі проведення конкурсного відбору, у якому брало участь більше двох претендентів, голоси розподілилися порівну або жоден з претендентів не набрав більше 50 %, то проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради університету з внесенням до бюлетенів двох претендентів, які набрали більшу кількість голосів.

У разі встановлення такого самого результату конкурсний відбір вважається таким, що не відбувся.

Якщо в процесі проведення конкурсного відбору на відповідну посаду не подано жодної заяви, то він вважається таким, що не відбувся.

Якщо завідувача кафедри не обрано на засіданні вченої ради університету, то ректор може призначити обрану ним особу виконувачем обов'язків завідувача кафедри та оголосити новий конкурс. Тривалість періоду виконання обов'язків завідувача кафедри такою особою не більше шести місяців або до закінчення навчального року.

Для оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента на посаду професора / доцента / старшого викладача / викладача конкурсна комісія може запропонувати провести відкриті лекцію / семінарське / лабораторне заняття за присутності не менше 3 науково-педагогічних працівників кафедри. Обговорення кандидатур на заміщення вакантних посад професора / доцента / старшого викладача / викладача відбувається на засіданні кафедри за їх присутності.

Висновки кафедри про професійні якості претендентів на посади затверджуються таємним голосуванням за участі науково-педагогічних і педагогічних працівників кафедри. Прізвища всіх претендентів на одну посаду професора / доцента / старшого викладача / викладача вносяться в один бюлетень для таємного голосування. Кожен член кафедри має право голосувати за кандидатуру лише одного претендента на одну посаду; у всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються не дійсними. Для проведення таємного голосування кафедра обирає відкритим голосуванням лічильну комісію.

Рішення кафедри вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів кафедри. Рекомендованим до обрання на посаду професора / доцента / старшого викладача / викладача вважається претендент, який здобув більше 50 % голосів присутніх членів кафедри.

Висновки кафедри передаються на розгляд конкурсній комісії разом з витягом з протоколу засідання кафедри.

Негативне рішення кафедри не може бути підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури конкурсною комісією.

Конкурсна комісія відкритим голосуванням більшістю з кількості присутніх на засіданні визначає особу, яку рекомендує ректору для призначення на відповідну посаду та укладання контракту.

У разі наявності двох або більше кандидатур на одну посаду визначення претендента на посаду, який найкраще відповідає вимогам, здійснюється у формі співбесіди з конкурсною комісією.

За результатами співбесіди конкурсна комісія більшістю з кількості присутніх на засіданні визначає особу, яка найкраще відповідає вимогам, і рекомендує ректору для призначення на відповідну посаду та укладання контракту.

Якщо конкурс вважається таким, що не відбувся, то він оголошується повторно впродовж одного місяця.

4. Порядок заміщення вакантної посади декана факультету

Декани факультетів призначаються ректором університету за згодою більшості від повного складу конференції трудового колективу факультету.

Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, зобов'язаний володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання службових обов'язків, стаж науково-педагогічної роботи не менше 10 років. Рівень володіння державною мовою засвідчується документом про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови. Та сама особа не може бути деканом факультету більше 10 років.

Ректор призначає виконувача обов'язків декана факультету й до закінчення навчального року вносить кандидатуру на посаду декана на розгляд конференції трудового колективу факультету.

Рекомендація претендента на посаду декана факультету здійснюється конференцією трудового колективу факультету (не менше 2/3 від складу) після його представлення ректором університету. Згода трудового колективу факультету на призначення декана факультету відбувається на основі звіту про роботу претендента за попередній термін та запропонованої ним програми розвитку факультету.

Згода конференції трудового колективу факультету на призначення декана факультету передбачає таємне голосування, для якого конференція трудового колективу обирає лічильну комісію в складі 3-х осіб. Результати таємного голосування оформлюються протоколом засідання лічильної комісії. Уважається, що конференція трудового колективу дала згоду на призначення кандидата деканом факультету, якщо він здобув більше 50 % голосів присутніх. Ректорові університету передається витяг з протоколу конференції трудового колективу факультету та копія протоколу засідання лічильної комісії.

6. Укладання контракту (трудового договору)

Рішення вченої ради університету / конкурсної комісії університету набирає чинності після його введення в дію наказом ректора університету. Рішення вченої ради університету / конкурсної комісії університету є підставою для укладання

контракту з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу з дня, що є наступним після засідання вченої ради університету / конкурсної комісії університету.

Ректор університету укладає з претендентом на посаду декана факультету, якого підтримала більшість трудового колективу факультету, контракт строком до п'яти років з дня, що є наступним за днем конференції трудового колективу факультету. У контракті з деканом факультету визначаються цільові показники діяльності факультету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді декана факультету, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, терміни їх досягнення.

Ректор університету укладає контракт із завідувачем кафедри терміном на п'ять років із дня, що є наступним за днем засідання вченої ради університету. У контракті із завідувачем кафедри визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді завідувача кафедри, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, терміни їх досягнення.

Ректор з урахуванням пропозиції конкурсної комісії укладає контракт з професором / доцентом / старшим викладачем / викладачем на строк не більше п'яти років. У контракті з професором / доцентом / старшим викладачем / викладачем визначаються цільові показники діяльності, досягнення яких повинна забезпечити особа на відповідній посаді, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, терміни їх досягнення. У разі укладання контракту на строк менший п'яти років ректор за угодою сторін може одноразово продовжити строк контракту за результатами діяльності професора / доцента / старшого викладача / викладача на підставі його звіту про науково-педагогічну та науково-методичну роботу, враховуючи наявність / відсутність дисциплінарних стягнень, заохочень, підвищення кваліфікації, стажування, з укладанням додаткової угоди, але в межах загального п'ятирічного строку.