



КОПІЯ

МОЗ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(ПДМУ)

НАКАЗ

«25» червня 2025 р.

м. Полтава

№ 274

Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу педагогічних та науково-педагогічних працівників Полтавського державного медичного університету

Керуючись Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про наукову, і науково-технічну діяльність», постановами Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 року №1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності», від 14.06.2000 року №963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників», Кодексом законів про працю України, Статутом університету на підставі рішення Вченої ради університету від 25.06.2025 протокол № 9

НАКАЗУЮ:

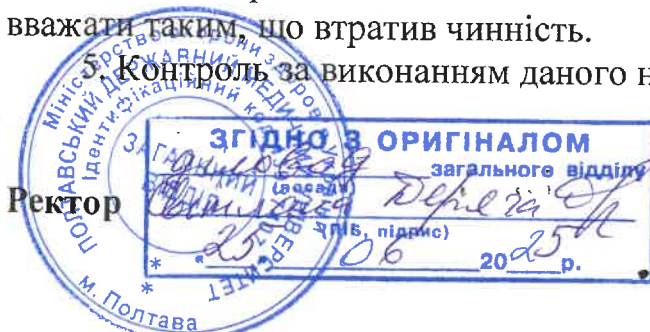
1. Затвердити Порядок проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу педагогічних та науково-педагогічних працівників Полтавського державного медичного університету, що додається.

2. Відповідальність за організацію конкурсу на заміщення вакантних посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, зокрема своєчасну підготовку оголошень про конкурс, їх розміщення на веб-сайті університету, підготовку документів на конкурсну комісію, покладаю на начальника відділу кадрів.

3. Відповідальність за проведення конкурсу покладаю на першого проректора закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи.

4. Наказ від 14.03.2023 року №100 «Про внесення змін до положення про порядок проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Полтавського державного медичного університету» вважати таким, що втратив чинність.

Контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.



Ректор

Вячеслав ЖДАН

УХВАЛЕНО
Протокол Вченої ради
25.06.2025 р. № 9

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ПДМУ
25.06.2025 р. № 274

ПОРЯДОК
проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу педагогічних та
науково-педагогічних працівників
Полтавського державного медичного університету

Полтава 2025

1. Загальні положення

1.1 Цей Порядок (далі - Порядок) визначає загальні засади та механізми проведення конкурсного відбору та прийняття на роботу педагогічних та науково-педагогічних працівників Полтавського державного медичного університету (далі - ПДМУ).

1.2. Даний Порядок розроблений відповідно до Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 року № 1187, Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 №963, Кодексу законів про працю України, Статуту університету, з урахуванням рекомендацій, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 року № 1005 щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

1.3. Відповідно до статті 55 Закону України «Про вищу освіту» та Статуту Полтавського державного медичного університету до основних посад науково-педагогічних працівників Університету належать:

- 1) ректор;
- 2) заступники ректора (перший проректор з науково-педагогічної роботи, проректори), діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 3) директори інститутів, їх заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 4) декани факультетів, їх заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 5) директор бібліотеки;
- 6) завідувач кафедри;
- 7) професор;
- 8) доцент;
- 9) старший викладач, викладач, викладач-стажист закладу вищої освіти;
- 10) асистент;
- 11) завідувач аспірантури.

До основних посад педагогічних працівників Університету належить в тому числі посади викладачів закладу вищої освіти та директора фахового медико-фармацевтичного коледжу.

Порядок проведення конкурсного відбору на вакантну посаду директора коледжу регламентується розділом 6 цього Порядку.

1.4. Цей Порядок не регламентує порядок та умови конкурсного відбору на заміщення посади ректора Університету. Обрання ректора Університету здійснюється відповідно до ст. 42 Закону України «Про вищу освіту», Статуту

Полтавського державного медичного університету та постанови Кабінету Міністрів України від 05.12.2014р. № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України “Про вищу освіту”».

1.5. Відповідно до ч.3 статті 54 Закону України «Про освіту», п.11 статті 55 Закону України «Про вищу освіту», статті 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту» передбачено, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників та керівника закладу фахової передвищої освіти здійснюється на основі конкурсного відбору.

1.6. Конкурсний відбір в Університеті проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав учасників, незалежності, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників та директора коледжу.

Крім того, конкурсний відбір має бути змагальним, тобто передбачати оцінку професійних якостей та досвіду кандидатів.

1.7. Брати участь у конкурсному відборі на посаду мають право особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти та керівника закладу фахової передвищої освіти в складі закладу вищої освіти.

2. Конкурсний відбір

2.1. Конкурсний відбір – це спеціальна форма добору педагогічних та науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах, що має на меті забезпечити вищі навчальні заклади фахівцями, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад.

2.2. Конкурсний відбір на заміщення посади педагогічного та науково-педагогічного працівника проводиться у випадку наявності вакантної посади педагогічного та науково-педагогічного працівника.

Посада вважається вакантною:

- після звільнення педагогічного та науково-педагогічного працівника;
- у випадку закінчення строку дії строкового трудового договору (контракту) особи, яка обіймала відповідну посаду;
- у випадку дострокового припинення (розірвання) строкового трудового договору (контракту), укладеного з педагогічним або науково-педагогічним працівником;
- у випадку введення нової посади (ставки) до штатного розпису Університету.

2.3. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, ректор Університету призначає на вакантні посади педагогічних, науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році (п.12 ст.55 Закону) або виконуючим обов'язки на

відповідну посаду, без звільнення таких працівників від своєї основної роботи до проведення конкурсу.

Особи не обрані за конкурсом звільняються з посади, яку тимчасово займали.

2.4. Поділ, об'єднання, а також зміна назв кафедр, факультетів, інститутів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, крім завідувачів кафедр, деканів факультетів, директорів інститутів.

2.5. У разі утворення нового факультету/інституту, відповідно до частини третьої статті 43 Закону «Про вищу освіту» ректор може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету/інституту на строк до проведення виборів керівника факультету/інституту, але не більш як на три місяці.

2.6. При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) ректор призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

2.7. Виконання обов'язків по вакантних посадах директорів інституту, деканів факультету, завідувачів кафедр, директора коледжу до обрання за конкурсом покладається наказом ректора на відповідну особу на строк не довше, ніж до закінчення навчального року.

2.8. Конкурс може оголошуватись також на посади, які будуть вакантними з наступного дня після закінчення терміну контракту або строкового трудового договору з педагогічним або науково-педагогічним працівником.

Конкурс на такі посади оголошується у період до 2-х місяців до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту).

2.9. Педагогічні та науково-педагогічні працівники, які бажають працювати в Університеті на умовах погодинної оплати праці приймаються на роботу поза конкурсом.

2.10. Конкурс на заміщення посад проводиться не рідше ніж один раз на рік.

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

2.12. 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, мобілізацію на військову службу), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України. Університет може проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

2.13. Статтею 119 Кодексу законів про працю України визначено, що за працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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 і посада на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форми власності, у яких вони працювали на час призову.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідних підрозділах розвідувальних органів України 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.

2.14. У наступний день за датою закінчення терміну дії контракту з педагогічним та науково-педагогічним працівником, який перебував на посаді, ректор університету видає наказ про прийняття на посаду того педагогічного, науково-педагогічного працівника, який був обраний на цю посаду таємним голосуванням вченою радою університету (факультету, інституту) або зборами трудового колективу.

2.15. Посада викладача-стажиста заміщується, як правило, без проведення конкурсу.

2.16. Посада директора фахового медико-фармацевтичного коледжу, як педагогічного працівника, відповідно до Статуту Полтавського державного медичного університету заміщується на конкурсній основі.

3. Процедура оголошення та проведення конкурсу на вакантні посади науково-педагогічних працівників

3.1. Конкурс на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору або обрання за конкурсом оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ.

Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників наказом ректора Університету утворюється одна або декілька конкурсних комісій.

3.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету.

Оголошення про проведення конкурсу має містити:

повну назву Полтавського державного медичного університету із зазначенням його адреси і номерів контактних телефонів;
назви вакантних посад, на які оголошується конкурс;
вимоги до претендентів на заміщення посад;
строк подання заяв та документів для участі у конкурсі.

В оголошенні може міститися додаткова інформація про умови роботи науково-педагогічних працівників, яка не суперечить чинному законодавству.

3.3. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі становить не більше одного місяця з дня опублікування оголошення про конкурс на офіційному вебсайті Університету, а впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів видається наказ ректора Університету про допуск до участі в конкурсному відборі.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошення конкурсу.

3.4. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають до відділу кадрів Університету такі документи:

- заяву на ім'я ректора про участь у конкурсі (пишеться власноруч та реєструється у відділі кадрів університету);

- список опублікованих навчально-методичних і наукових праць підписаних претендентом на посаду, завідувачем кафедри та завірених вченим секретарем Вченої ради Університету;

- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);

- висновки кафедри про професійні та особисті якості претендента та пропозиції щодо обрання та переобрання на посаду (для осіб, які вже є працівниками університету);

- звіт про свою наукову, навчальну, методичну, лікувальну (для клінічних кафедр) та виховну роботу за попередній період, перед конкурсом (для осіб, які працюють в університеті);

- сертифікат володіння державною та іноземною мовою, переважно англійською на рівні не нижче B2;

- відомості про науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників, що підтверджують їх освітню та/або професійну кваліфікацію для забезпечення освітнього процесу на відповідному рівні вищої освіти або за освітньою програмою, що передбачає присвоєння професійної кваліфікації з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання, на відповідному рівні вищої освіти, відповідно до додатку 15 Ліцензійних умов, затверджених

постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 № 1187 (для осіб, які вже є працівниками університету);

- особовий листок з обліку кадрів, завірений за їх останнім місцем роботи (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- автобіографію (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- завірени в установленому порядку копії документів про вищу освіту, науковий ступінь та вчене звання, копію паспорту (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- характеристику з останнього або дійсного місця роботи (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- список опублікованих навчально-методичних і наукових праць, підписаний претендентом на посаду, та завірених належним чином за попереднім місцем роботи (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- письмову згоду на збір та обробку персональних даних (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- оригінали всіх документів, необхідних для перевірки матеріалів, що надані до відділу кадрів претендентами на посаду (для претендентів, які не працюють в Університеті).

Документи щодо участі у конкурсі подаються особисто претендентом або надсилаються поштою.

Якщо документи надсилаються поштою, то датою отримання їх буде дата про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку відділу кадрів Університету.

Останній день подання документів до відділу кадрів Університету закінчується відповідно до режиму роботи Університету, якщо інше не зазначено в умовах оголошення.

3.5. У випадку, коли термін закінчення подачі документів припадає на неробочий день, останнім днем подання вважається перший за ним робочий день.

3.6. Документи, які надійшли або подані з порушенням термінів, встановлених цим Порядком або з недотриманням умов оголошення, не розглядаються і повертаються особам, які їх подали, під особистий підпис або надсилаються поштою рекомендованим листом з повідомленням про вручення.

Для особи, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсного відбору, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, надсилається відповідне письмове повідомлення шляхом надсилання Університетом листа з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо.

Таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

Під час конкурсного відбору необхідно вживати заходів щодо недопущення немотивованих відмов щодо участі в конкурсі та оскарження

вимог щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів.

3.7. Після закінчення терміну подання документів для участі у конкурсному відборі відділом кадрів Університету перевіряється відповідність поданих документів вимогам оголошення та цього Порядку.

3.8. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законом України «Про вищу освіту» та умовам оголошеного конкурсу.

3.9. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Порядком і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади та своєчасно поінформовані, дату та місце засідання Вченої ради Університету (факультету/інституту), на яких відбудеться обговорення кандидатур претендентів на посаду та вибори.

Після перевірки документів начальник відділу кадрів передає їх ректору університету для розгляду. Ректор передає їх з резолюцією на заявах претендентів голові Конкурсної комісії університету для колегіального розгляду.

4. Процедура відбору кандидатів

4.1. Для проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом ректора створюється Конкурсна комісія. Конкурсну комісію очолює один з проректорів Університету.

4.2. Головними завданнями Конкурсної комісії є:

1) перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників Законом України «Про вищу освіту» та умовами конкурсу;

2) ухвалення рекомендації стосовно претендентів на посади директорів інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, асистентів, старших викладачів, викладачів, директора бібліотеки, завідувача аспірантурою;

3) надання ректору та Вченим радам Університету, інституту, факультету обґрунтованих пропозицій (рекомендацій) щодо претендентів на посади науково-педагогічних працівників, які в подальшому, за згодою сторін, можуть бути внесені до трудового договору (контракту);

3) надання ректору пропозицій при вирішенні питань щодо продовження терміну роботи науково-педагогічним працівника.

4.3. Відділ кадрів повідомляє деканів факультетів/директорів інститутів, завідувачів кафедр та претендентів про дату та час засідання Конкурсної комісії.

4.4. Конкурсна комісія проводить розгляд документів кандидатів, обговорення кожного претендента за його присутності та присутності керівника структурного підрозділу (якщо претендент штатний працівник університету).

Обговорення кандидатури може проводитися, як виняток, за відсутності претендента, але з обов'язкової його письмової згоди про розгляд заяви без нього.

4.5. Рішення конкурсної комісії приймається відкритим голосуванням більшістю голосів і оформляється протоколом з мотивованими рекомендаціями по кожній кандидатурі після розгляду кандидатур претендентів з оголошенням висновків за результатами попереднього обговорення.

У разі рівної кількості голосів вирішальним є голос голови комісії. Рішення комісії є правомочним, якщо у засіданні взяли участь не менше 2/3 від її складу.

4.6. Конкурсна комісія при обговоренні кандидатур на вакантні посади науково-педагогічних працівників враховує такі критерії:

- 1) відповідність претендентів вимогам Закону України «Про вищу освіту»;
- 2) рівень кваліфікації та професійної підготовки;
- 3) відповідність науково ступеня, вченого звання профілю кафедри;
- 4) результати рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічного працівника (для штатних працівників);
- 5) наявність друкованих праць, в тому числі в періодичних виданнях, включених до науково-метричних баз Scopus та Web of Science;
- 6) наявність сертифікатів володіння державною та англійською мовами на рівні не нижче B2;
- 7) виконання п.п 37-38 Постанови КМУ від 30.12.2015р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»;
- 8) думку студентського самоврядування і відгуки здобувачів освіти щодо якості викладання дисциплін за матеріалами анкетування;
- 9) виконання та дотримання науково-педагогічним працівником за період попередньої роботи норм професійної етики, антикорупційного законодавства, нормативно-правових актів, які регламентують норми трудової діяльності, Статуту університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій, тощо;
- 10) підвищення кваліфікації, що є необхідною умовою атестації педагогічного працівника та враховується під час обрання за конкурсом на посаду науково-педагогічного працівника.

4.7. Рішення Конкурсної комісії при проведенні конкурсного відбору вважаються дійсними, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Конкурсної комісії.

Якщо при проведенні конкурсного відбору, у якому брало участь два або більше претендентів, голоси розділилися, то вважається обраним той претендент, за якого проголосував голова Конкурсної комісії.

Якщо при проведенні конкурсного відбору на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не був допущений до конкурсного відбору, то конкурсний відбір вважається таким, що не відбувся.

У випадку, коли науково-педагогічний працівник не пройшов конкурсний відбір, а в конкурсі приймав участь лише одна особа, на вакантне місце повторно оголошується конкурс.

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

5. Особливості обрання за посадами науково-педагогічних працівників

5.1. Заміщення посади проректора (діяльність якого пов'язана з освітнім та/або науковим процесом).

Ректор здійснює відбір кандидата на посаду проректора.

Відповідно до ЗУ «Про вищу освіту» за погодженням з органом студентського самоврядування приймає рішення про призначення проректорів.

Звільнення вищезазначених посад погодження органу студентського самоврядування Університету не передбачає.

Проректори (діяльність яких пов'язана з освітнім та/або науковим процесом) призначаються та звільняються з посад за погодженням Вченої ради Університету (шляхом таємного голосування).

Рішення щодо продовження трудових відносин з працівником на посаді проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, приймається ректором за погодженням з Вченою радою Університету та органом студентського самоврядування шляхом укладення контракту.

У разі непогодження органом студентського самоврядування Університету кандидата на посаду проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, ректор Університету призначає (покладає обов'язки) виконувача обов'язки проректора до призначення проректора Університету.

Ректор самостійно визначає строк, на який укладається контракт (трудовий договір) із проректором, але не більше 5 років.

У контракті визначаються цільові показники діяльності Університету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді проректора в разі підписання трудового договору (контракту), механізм перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

5.2 На посаду декана факультету/директора інституту, у відповідності до статті 43 Закону України «Про вищу освіту», може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету/інституту, стаж роботи на посадах науково-педагогічного працівника не менше 5 років, та відповідає критеріям зазначеним в п. 4.6 цього Порядку.

Одна і та сама особа не може бути деканом факультету (директором інституту) Університету більш як 10 років.

Претендент на посаду декана факультету/директора інституту звітує виборчою програмою перед вченою радою факультету/інституту та трудовим колективом факультету/інституту.

Претендент на обрання на посаду декана факультету/директора інституту, який є штатним працівником університету, звітує про виконану роботу за період перебування на посаді перед трудовим колективом факультету/інституту та вченою радою факультету/інституту, які висловлюють пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

Конкурсний відбір на вакантні посади декана факультету/директора інституту здійснюється в спосіб, визначений цим Порядком.

За рекомендаціями та пропозиціями Конкурсної комісії декана факультету/директора інституту шляхом таємного голосування обирає Вчена рада факультету/інституту.

У відповідності до статті 43 Закону України «Про вищу освіту» ректор Університету за згодою більшості від повного складу Вченої ради факультету (інституту) Університету призначає керівника факультету (інституту) на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

Декан факультету (директор інституту) може бути звільнений з посади ректором Університету за поданням Вченої ради Університету або факультету (інституту) з підстав, визначених законодавством про працю, Статутом Полтавського державного медичного університету, умовами контракту.

Пропозиція про звільнення декана факультету (директора інституту) приймається не менш як двома третинами голосів складу Вченої ради Університету або Вченої ради факультету (інституту).

5.3. На посаду заступника директора інституту може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю інституту, стаж роботи на посадах науково-педагогічного працівника не менше 5 років, та відповідає критеріям зазначеним в п. 4.6 цього Порядку.

Порядок конкурсного відбору заступника директора інституту проводиться відповідно до цього Порядку.

За рекомендаціями та пропозиціями Конкурсної комісії заступника директора інституту шляхом таємного голосування обирає Вчена рада інституту.

У відповідності до статті 43 Закону України «Про вищу освіту» ректор Університету за згодою більшості від повного складу Вченої ради інституту Університету призначає заступника керівника інституту на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

5.4. Кандидат на посаду завідувача кафедри, у відповідності до статті 35 Закону України «Про вищу освіту», повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

Порядок конкурсного відбору завідувача кафедри проводиться відповідно до цього Порядку.

Претендент на обрання на посаду завідувача кафедри, який є штатним працівником цієї кафедри, звітується про виконану роботу за період перебування на посаді перед колективом кафедри та Вченою радою Університету, які висловлюють пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (інституту) та кафедри.

Ректор університету укладає із завідувачем кафедри контракт на 5 років.

5.5. На посаду професора закладу вищої освіти може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю кафедри, відповідає критеріям зазначеним в п. 4.6 цього Порядку, має друковані наукові та навчально-методичні праці, що використовуються у навчальному процесі, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років.

Професор закладу вищої освіти обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

Претендент на обрання на посаду професора закладу вищої освіти кафедри, який є штатним працівником цієї кафедри, звітується про виконану роботу за період перебування на посаді перед колективом кафедри, який висловлює пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

З обраним науково-педагогічним працівником на посаду професора закладу вищої освіти кафедри ректор укладає контракт на термін до 5 років.

5.6. На посаду доцента закладу вищої освіти може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю кафедри, має друковані наукові та навчально-методичні праці, що використовуються у навчальному процесі, стаж науково-педагогічної роботи не менш як 4 роки, відповідає критеріям зазначеним в п. 4.6 цього Порядку.

Доцент закладу вищої освіти вперше обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету, в подальшому вченою радою факультету (інституту) з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

Претендент на обрання на посаду доцента закладу вищої освіти, який є штатним працівником цієї кафедри, звітується про виконану роботу за період перебування на посаді перед колективом кафедри, який висловлює пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

З обраним науково-педагогічним працівником на посаду доцента закладу вищої освіти ректор укладає контракт на термін до 5 років.

5.7. На посаду старшого викладача закладу вищої освіти може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь відповідно до профілю кафедри та стаж науково-педагогічної роботи не менше 3 років і відповідає критеріям зазначеним в п. 4.6 цього Порядку.

Старший викладач закладу вищої освіти обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою факультету/інституту, до якого відноситься кафедра, з урахуванням рекомендацій трудового колективу кафедри.

Претендент на обрання на посаду старшого викладача закладу вищої освіти, який є штатним працівником цієї кафедри, звітується про виконану роботу за період перебування на посаді перед колективом кафедри, який висловлює пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

З обраним науково-педагогічним працівником на посаду старшого викладача закладу вищої освіти ректор укладає контракт на термін до 5 років.

5.8. На посаду викладача закладу вищої освіти може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь, та/або освітній ступінь магістра відповідно до профілю кафедри, та/або випускник аспірантури, має друковані наукові та навчально-методичні праці, відповідає критеріям, зазначеним в пункті 4.6 цього Порядку.

У випадку відсутності відповідного наукового ступеня претендент на посаду викладача закладу вищої освіти повинен мати стаж роботи у галузі чи виді професійної діяльності, що відповідає профілю викладання не менш, як 3 роки.

Викладач закладу вищої освіти обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою факультету/інституту, до якого відноситься кафедра, з урахуванням рекомендацій науково-педагогічного колективу кафедри.

Претендент на обрання на посаду викладача кафедри, який є штатним працівником цієї кафедри, звітується про виконану роботу за період перебування на посаді перед колективом кафедри, який висловлює пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

З обраним науково-педагогічним працівником на посаду викладача закладу вищої освіти ректор укладає контракт на термін до 5 років.

5.9. На посаду асистента кафедри може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь, та/або освітній ступінь магістра відповідно до профілю кафедри, та/або випускник аспірантури, відповідає критеріям зазначеним в пункті 4.6 цього Порядку.

Асистент обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою факультету/інституту, до якого відноситься кафедра, з урахуванням рекомендацій науково-педагогічного колективу кафедри.

Претендент на обрання за конкурсом на посаду асистента кафедри, який є штатним працівником цієї кафедри, звітується про виконану роботу за період

перебування на посаді перед колективом кафедри, який висловлює пропозиції (рекомендації) щодо обрання його на посаду.

З обраним вченою радою науково-педагогічним працівником на посаду асистента ректор укладає контракт на термін до 5 років.

5.10. На посаду директора бібліотеки університету може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь, та/або освітній ступінь, що відповідає критеріям, зазначеним у пункті 4.6. цього Порядку.

Попередньо здійснюється обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки в їх присутності. Збори трудового колективу, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду директора бібліотеки, проводяться ректору Університету або, за його дорученням, проректору Університету.

Претенденти на обрання на посаду директора бібліотеки, які є штатними працівниками бібліотеки університету, виступають зі звітом про виконану роботу, за період перебування на посаді, перед зборами трудового колективу бібліотеки, в присутності одного із проректорів, делегованих ректором.

Якщо претендент на посаду директора бібліотеки не є штатним працівником університету, він виступає з програмою розвитку бібліотеки закладу вищої освіти.

Висновки трудового колективу бібліотеки про професійні та особисті якості претендента та рекомендації щодо участі в конкурсі затверджуються таємним голосуванням присутніх на зборах працівників.

З обраним Вченою радою Університету науково-педагогічним працівником на посаду директора бібліотеки ректор укладає контракт на термін до 5 років.

5.11. На посаду завідувача аспірантури може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене звання; відповідає критеріям, зазначеним в п. 4.6 цього Порядку, має друковані наукові та навчально-методичні праці, що використовуються у навчальному процесі, стаж науково-педагогічної роботи не менш як 5 років.

Завідувач аспірантури обираються за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою університету з урахуванням пропозицій трудового колективу, за погодженням з органом студентського самоврядування.

З обраними за конкурсом на посаду завідувача аспірантури ректор університету укладає контракт до 5 років.

5.12. У випадку виявлення фактів підроблення або внесення завідомо неправдивої інформації до документів, поданих на конкурс, кандидат, який надав такі документи, до участі в конкурсному відборі не допускається, а його документи повертаються.

5.13. Якщо факти, викладені у п. 5.12 цього Порядку виявлені після призначення особи на науково-педагогічну посаду, з нею розривається контракт та вона звільняється з посади.

6. Особливості обрання за посадою директора коледжу фахової передвищої освіти, що є структурним підрозділом Університету

6.1. Посада директора коледжу в складі закладу вищої освіти віднесена до категорії педагогічних працівників.

6.2. Конкурс на заміщення посади керівника закладу фахової передвищої освіти проводиться не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду.

У разі дострокового припинення повноважень керівника закладу фахової передвищої освіти конкурсний відбір оголошується протягом місяця з дня утворення вакансії.

У разі оголошення конкурсного відбору таким, що не відбувся, новий конкурсний відбір оголошується протягом місяця з дня оголошення конкурсного відбору таким, що не відбувся.

6.3. Оголошення про проведення конкурсного відбору розміщується на офіційному вебсайті Університету.

6.4. Оголошення про проведення конкурсного відбору має містити:

1) повне найменування закладу фахової передвищої освіти;
2) інформацію про строк подання претендентами документів, згідно визначеного цим Порядком переліку;

3) адресу, за якою здійснюється прийом документів та кінцевий термін прийому документів;

4) контактну інформацію (номер телефону, адресу електронної пошти);

5) інформацію про дату проведення таємного голосування, яка не повинна припадати на канікулярний період у закладі фахової передвищої освіти.

6.5. Претенденти для участі у конкурсі подають такі документи:

1) заяву про участь у конкурсі, в якій зазначається про застосування або незастосування до претендента обмежень, встановлених частиною четвертою статті 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту».

2) особовий листок з обліку кадрів з фотокарткою розміром 3 × 4 сантиметри (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

3) автобіографію та резюме (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

4) копії документів про вищу освіту завірені належним чином (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

5) довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду, яка видається відповідно до Порядку проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р. № 1465 (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

6) довідку про наявність або відсутність судимості (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

7) витяг з Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

8) копію паспорта громадянина України, засвідчену претендентом (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

9) копію трудової книжки та/або інші документи, які підтверджують стаж роботи (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

10) письмову згоду на збір та обробку персональних даних (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

11) копію документа, що підтверджує вільне володіння державною мовою (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

12) засвідчену копію довідки про результати перевірки, видану органом, в якому така перевірка проводилася, або письмову заяву, в якій повідомляється, що до претендента не застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», за формою, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 563 «Деякі питання реалізації Закону України «Про очищення влади», та згоду на проходження перевірки та на оприлюднення відомостей стосовно претендента відповідно до зазначеного Закону (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету);

13) проект стратегії розвитку закладу фахової передвищої освіти;

14) мотиваційний лист, складений у довільній формі (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету).

Претендент може подати інші документи, які підтверджуватимуть його професійні та/або моральні якості.

Копії документів, які подаються претендентом (крім копії паспорта громадянина України), можуть бути засвідчені за місцем роботи претендента або нотаріально (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету).

6.6. Прийом документів претендентів здійснюється відділом кадрів Університету протягом двох місяців з дня розміщення на офіційному вебсайті оголошення про проведення конкурсного відбору.

У разі надіслання документів поштою датою подання документів вважається дата, зазначена на поштовому штемпелі.

Документи, подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

Особа, яка перемогла у конкурсному відборі на заміщення посади керівника, надає у відділ кадрів Університету для ознайомлення оригінали документів, зазначених у пункті 6.5 цього розділу, крім оригіналу довідки про результати перевірки, передбаченої Законом України «Про очищення влади» (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету).

6.7. Відділ кадрів Університету проводить перевірку відповідності претендентів вимогам до керівника, встановленим частиною четвертою статті 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту», і протягом десяти календарних днів з дати завершення строку подання претендентами документів подає перелік кандидатів на посаду керівника (далі - кандидат), які відповідають зазначеним вимогам, до закладу фахової передвищої освіти для голосування.

Під час проведення перевірки відповідності претендентів вимогам до керівника, встановленим частиною четвертою статті 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту», уповноважений орган управління на підставі копії трудової книжки претендента та наданих ним документів, а також інформації з Єдиного державного реєстру осіб, щодо яких застосовано положення Закону України «Про очищення влади», про внесення відомостей про особу до Реєстру або відсутність у Реєстрі таких відомостей перевіряє достовірність відомостей, зазначених у заяві, щодо незастосування до претендента заборон, передбачених частиною третьою статті 1 Закону України «Про очищення влади», на основі критеріїв, визначених частиною першою, пунктами 1-8 частини другої або пунктами 1 і 2 частини четвертої статті 3 зазначеного Закону. Виявлення під час такої перевірки факту належності претендента до осіб, щодо яких застосовується заборона, передбачена частиною третьою статті 1 зазначеного Закону, на основі критеріїв, визначених частиною першою, пунктами 1-8 частини другої або пунктами 1 і 2 частини четвертої статті 3 зазначеного Закону, є підставою для відмови такому претенденту у подальшій участі у конкурсному відборі (для кандидатів, що не є штатними працівниками Університету).

6.8. Усі претенденти, які своєчасно подали документи для участі в конкурсному відборі, письмово повідомляються відділом кадрів Університету про прийняте рішення щодо їх кандидатур не пізніше ніж протягом десяти календарних днів з дати закінчення строку подання претендентами документів.

6.9. Протягом десяти календарних днів з дати закінчення строку подання претендентами документів відділ кадрів вносить кандидатури допущених претендентів до закладу фахової передвищої освіти для таємного голосування.

Після внесення кандидатів на посаду керівника, які відповідають зазначеним вимогам, до закладу фахової передвищої освіти для таємного голосування, кандидати зобов'язані подати проєкт стратегії розвитку закладу фахової передвищої освіти.

6.10. Кандидат має право:

- 1) проводити зустрічі з працівниками та здобувачами освіти закладу фахової передвищої освіти;
- 3) бути присутнім під час голосування за місцем його проведення;
- 4) бути присутнім під час проведення підрахунку голосів та складення протоколу про результати голосування.

Кандидат може мати інші права, зумовлені його участю у конкурсному відборі.

Усі кандидати мають рівні права.

6.11. Проєкти стратегій розвитку закладу фахової передвищої освіти обов'язково оприлюднюються на офіційному вебсайті закладу та підлягають публічному обговоренню перед голосуванням на зустрічах та зборах трудового колективу закладу фахової передвищої освіти.

6.12. Ректор університету зобов'язаний протягом семи календарних днів з дати розміщення оголошення про проведення конкурсного відбору видати наказ про організацію конкурсного відбору, в якому, зокрема, визначається персональний склад Конкурсної комісії.

6.13. Кандидат має право зняти свою кандидатуру шляхом подання письмової заяви до Конкурсної комісії не пізніше ніж за 24 години до початку виборів. Така інформація невідкладно доводиться до директора інституту в складі якого знаходиться коледж та педагогічної ради коледжу.

6.14. Голосування за кандидата на посаду директора коледжу проводиться таємно педагогічною радою коледжу, але виключно за участю директора інституту або уповноваженої на це особи, в складі якого знаходиться коледж. Інформація про дату, час і місце проведення голосування підлягає оприлюдненню Конкурсною комісією не пізніше ніж за сім календарних днів до дати його проведення з використанням інформаційних ресурсів закладу фахової передвищої освіти (дошки оголошень, офіційного вебсайту тощо).

6.15. Рейтингове голосування вважається таким, що відбулося, якщо участь у ньому взяли більше 50 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у голосуванні.

6.16. Переможцем вважається особа, яка під час рейтингового голосування набрала найбільшу кількість голосів, зокрема 60 і більше відсотків голосів від загальної кількості осіб, які мають право брати участь у голосуванні.

7. Укладання трудового договору (контракту)

7.1. Відповідно до частини третьої статті 54 Закону України "Про освіту" науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

7.2. Відповідно до підпункту сьомого частини третьої статті 34 Закону України «Про вищу освіту» ректор Університету в межах наданих йому повноважень призначає на посаду науково-педагогічних працівників.

7.3. Введене в дію рішення Вченої ради Університету або факультету/інституту, рішення педагогічної ради, трудового колективу вважається підставою для укладання трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків).

7.4. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладається строковий трудовий договір (контракт) строком до 5 років.

Строк трудового договору (контракту) установлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років.

Внесення пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) є правом кожної із сторін, крім посад деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту».

8. Прикінцеві положення.

8.1. Цей Порядок ухвалюється Вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

8.2. Зміни та доповнення до нього ухвалюються Вченою радою Університету.

8.3. Цей Порядок підлягає обов'язковій публікації на офіційному вебсайті Університету.

8.4. Усі спори, які можуть виникнути в процесі проведення конкурсу, обрання, призначення науково-педагогічних та педагогічних працівників університету на вакантні посади, відповідно до цього Порядку, вирішуються в порядку визначеному КЗпП України, законодавством, яке регулює правовідносини у сфері вищої освіти та Колективним договором.

**Перший проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної роботи**

25.06.2025

Валентин ДВОРНИК

Начальник відділу кадрів

25.06.2025

Зінаїда БОЙКО

Голова профспілкового комітету

25.06.2025

Ярослав РИБАЛКА

Провідний юрисконсульт

25.06.2025

Олена БОРСУК

