

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання вченої
ради Українського
державного університету
залізничного транспорту

24 серпня 2026 р. № 11

Введено в дію наказом
Українського державного
університету залізничного
транспорту

31 серпня 2026 р. № 218

В.о. ректора

Сергій ПАНЧЕНКО



ПОРЯДОК

проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) Українського державного університету залізничного транспорту

1. Загальні положення

1.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) Українського державного університету залізничного транспорту (далі – Порядок) визначає механізм та умови конкурсного відбору, прийняття на роботу, продовження та припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками.

1.2. Цей Порядок розроблено на підставі Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про академічну доброчесність», «Про забезпечення функціонування української мови як державної», Кодексу законів про працю України, Статуту Університету.

1.3. Посада вважається вакантною після:

звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету;

закінчення строку обрання завідувача кафедри.

1.4. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років (або до досягнення дитиною віку шести років у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду) згідно зі статтею 179 Кодексу законів про працю України, творчу відпустку, підвищення кваліфікації або проходження стажування з відривом від виробництва вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

1.5. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного відбору на ці посади у поточному навчальному році.

1.6. Заміщення посад науково-педагогічних працівників – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів здійснюється на основі конкурсного відбору у порядку обрання за конкурсом шляхом таємного голосування на вченій раді Університету (факультету, інституту, центру).

1.7. Конкурсний відбір проводиться з дотриманням принципів відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до кандидатів на заміщення посад науково-педагогічних працівників, об'єктивності та обґрунтованості прийнятих рішень.

2. Вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників

2.1. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають ступінь магістра та/або науковий ступінь, та/або вчене звання. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра.

Особи, які претендують на обрання чи призначення на посади науково-педагогічних працівників повинні володіти державною мовою, крім іноземців чи осіб без громадянства, які запрошені до Університету працювати на тимчасовій основі як науково-педагогічні працівники або викладачі іноземної мови.

Рівень володіння державною мовою особами, які претендують на обрання чи призначення на посади науково-педагогічних працівників 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

відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної».

Документ, що засвідчує рівень володіння державною мовою, подається особою до обрання чи призначення на посади науково-педагогічних працівників.

2.2. Завідувач кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри.

2.3. Відповідно до Статуту Університету можуть бути встановлені додаткові вимоги до кандидатів на заміщення відповідних посад науково-педагогічних працівників. Додаткові вимоги до кандидатів на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів зазначаються в оголошенні про проведення конкурсу.

3. Умови оголошення конкурсу на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів та етапи його проведення

3.1. Конкурс може оголошуватися:

на заміщення вакантних посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів;

на заміщення посад завідувачів кафедр у зв'язку з закінченням строку обрання, якщо конкурс оголошується до терміну закінчення строку обрання і ці посади під час оголошення конкурсу не є вакантними.

3.2. Конкурс на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів проводиться поетапно:

оголошення конкурсу;

прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі;

попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників;

розгляд кандидатур претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників на конкурсній комісії;

обрання кандидатур на заміщення посад науково-педагогічних працівників.

4. Оголошення конкурсу на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів

4.1. Конкурс на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів оголошується ректором, про що видається відповідний наказ.

4.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення публікуються у друкованих засобах масової інформації та на офіційному веб-сайті Університету. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватися на

спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації. Копія опублікованого у друкованих засобах масової інформації оголошення може бути вивішена на дошці оголошень відділу кадрів Університету.

4.3. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі повинен бути не меншим ніж один місяць з дня опублікування оголошення про проведення конкурсу.

4.4. В оголошенні про проведення конкурсу повинні міститися такі відомості:

- найменування вищого навчального закладу із зазначенням його місцезнаходження, адреси та номера телефону;

- найменування посад, на які оголошено конкурс, кількість вакансій.

- перелік документів для участі у конкурсі;

- строк подання заяв та документів;

- додаткова інформація, за необхідності, у тому числі розмір ставки, умова роботи за сумісництвом, місцезнаходження робочого місця (для відокремлених підрозділів), додаткові вимоги до претендентів.

4.5. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора та публікується відповідне оголошення в такому самому порядку, як і оголошення про проведення конкурсу.

5. Прийом та розгляд документів на участь у конкурсі на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів

5.1. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають такі документи:

- заяву про участь у конкурсі на ім'я ректора;

- особовий листок з обліку кадрів;

- автобіографію;

- копії документів про освіту, науковий ступінь та вчене звання;

- документ, що засвідчує рівень володіння державною мовою (документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»);

- копію паспорта громадянина України;

- список наукових та навчально-методичних праць;

- згоду на збір та обробку персональних даних.

Додатково до вищевказаних документів можуть бути подані копії документів, які підтверджують підвищення кваліфікації та стажування протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством документи).

Для осіб, які працюють в Університеті або працювали в ньому у поточному або минулому навчальному році подання для участі у конкурсі особового листка з обліку кадрів, автобіографії, копій документів про освіту, науковий ступінь та вчене звання, копії паспорта громадянина України не є обов'язковим за умови наявності відповідних документів в особовій справі працівника, що знаходиться на зберіганні у відділі кадрів, та актуальності даних у них на момент подання заяви для участі у конкурсі. Також не є обов'язковим подання для участі у конкурсі згоди на збір та обробку персональних даних для осіб, які працюють в Університеті.

5.2. Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам, викладеним у пунктах 2.1 – 2.3 цього Порядку, вона не допускається до участі в конкурсі, про що отримує письмову мотивовану відмову. Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

5.3. При прийнятті заяви та документів претендента ознайомлюють з цим Порядком і вимогами до осіб, які можуть займати відповідну посаду, про що претендент розписується на заяві про участь у конкурсі.

6. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів на засіданні кафедри

6.1. Кандидатури претендентів на заміщення посад завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача та асистента попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри. Претенденти мають право бути присутніми на засіданні кафедри тільки під час обговорення їх кандидатур.

Предметом обговорення кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри можуть бути запропоновані ними програми розвитку кафедри, результати роботи претендента на цій кафедрі за попередній період, інформація про встановлений у порядку, визначеному законодавством, факт порушення претендентом академічної доброчесності (за наявності рішення уповноваженого органу, що набрало чинності).

Претендент може надати письмову згоду на обговорення своєї кандидатури на засіданні кафедри без його присутності. У разі відсутності претендента на засіданні кафедри та відсутності відповідної письмової згоди від нього складається акт про відсутність претендента на засіданні кафедри, після чого проводиться обговорення кандидатури відсутнього претендента.

6.2. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів кафедра може запропонувати їм провести відкрите пробне заняття. При проведенні оцінки рівня професійної кваліфікації претендентів, які працюють в Університеті на посадах науково-педагогічних працівників, кафедрою можуть бути враховані відкриті заняття, які були проведені ними заздалегідь відповідно до Положення про відкриті заняття в Українському державному університеті залізничного транспорту.

6.3. Головуючим на засіданні кафедри при обговоренні кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів є завідувач кафедри. У випадку, якщо завідувач кафедри відсутній та виконуючого обов'язки завідувача кафедри призначено не було, головуючим на засіданні кафедри може бути ректор або, за його дорученням, проректор чи декан факультету (директор інституту, директор центру), який має право голосу. До складу засідання кафедри, за винятком головуючого, можуть входити тільки особи, які є членами кафедри та працюють в Університеті за основним місцем роботи на посадах науково-педагогічних працівників.

Головуючим на засіданні кафедри при обговоренні кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри може бути ректор або, за його дорученням, проректор чи декан факультету (директор інституту, директор центру), який має право голосу.

6.4. За результатами розгляду заяв, документів, у тому числі документів про результати підвищення кваліфікації та проходження стажування, інформації про встановлений у порядку, визначеному законодавством, факт порушення претендентом академічної доброчесності (за наявності рішення уповноваженого органу, що набрало чинності) та результатів проведення відкритих (пробних) занять кафедра по кожній кандидатурі ухвалює рішення та відповідні рекомендації простою більшістю голосів науково-педагогічних працівників таємним або відкритим голосуванням. Рішення про проведення відкритого або таємного голосування ухвалюється на засіданні кафедри.

Для осіб, які працюють або працювали на відповідній кафедрі у поточному або минулому навчальному році кафедра при ухваленні рішення та відповідних рекомендацій може врахувати результати оцінки роботи претендента на цій кафедрі за попередній період.

Витяги з протоколу засідання кафедри з висновками про професійні та особисті якості з відповідними рекомендаціями, окремо по кожному з претендентів, передаються на розгляд конкурсній комісії Університету.

6.5. Претенденти мають право бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання конкурсної комісії та вченої ради. Підпис про ознайомлення може ставитись претендентом на останньому аркуші витягу з протоколу засідання кафедри.

Негативний висновок кафедри не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету (факультету, інституту, центру).

7. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади завідувача кафедри органами громадського самоврядування

7.1. Кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача кафедри попередньо обговорюються на зборах (конференції) трудового колективу відповідного факультету (інституту, центру).

Предметом обговорення кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри можуть бути запропоновані ними програми розвитку відповідних структурних підрозділів, результати оцінки роботи претендента за попередній період, інформація про встановлений у порядку, визначеному законодавством, факт порушення претендентом академічної доброчесності (за наявності рішення уповноваженого органу, що набрало чинності).

Претендент може надати письмову згоду на обговорення своєї кандидатури на зборах (конференції) трудового колективу відповідного структурного підрозділу без його присутності. У разі відсутності претендента на зборах (конференції) трудового колективу та відсутності відповідної письмової згоди від нього складається акт про відсутність претендента, після чого проводиться обговорення кандидатури відсутнього претендента.

7.2. Рішення зборів (конференції) трудового колективу відповідних структурних підрозділів з відповідними рекомендаціями, окремо по кожному з претендентів, ухвалюються, відповідно до Статуту Університету, простою більшістю голосів відкритим голосуванням.

Витяги з протоколів зборів (конференції) трудового колективу відповідного структурного підрозділу з відповідними висновками та рекомендаціями, окремо по кожному з претендентів, передаються на розгляд конкурсній комісії Університету.

7.3. Претенденти мають право бути ознайомлені з висновками зборів (конференції) трудового колективу до засідання конкурсної комісії та вченої ради, на якому буде проводитися таємне голосування. Підпис про ознайомлення може ставитись претендентом на останньому аркуші витягу з протоколу зборів (конференції) трудового колективу.

Негативний висновок зборів (конференції) трудового колективу не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.

8. Розгляд кандидатур претендентів на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів на конкурсній комісії

8.1. Для розгляду поданих претендентами на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів документів, висновків за результатами попереднього обговорення кандидатур претендентів, а також інформації про встановлений у порядку, визначеному законодавством, факт порушення претендентом академічної доброчесності (за наявності рішення уповноваженого органу, що набрало чинності) наказом ректора створюється конкурсна комісія.

Конкурсна комісія:

ухвалює рішення щодо відповідності претендента вимогам до посади та допуску до участі в конкурсі;

надає рекомендації щодо обрання за конкурсом.

8.2. До складу конкурсної комісії входять голова, секретар та члени конкурсної комісії.

Головою конкурсної комісії призначається, як правило, проректор, секретарем – учений секретар. Постійними членами конкурсної комісії, як правило, призначаються: начальник відділу кадрів, голова первинної профспілкової організації Університету, юрисконсульт. До складу конкурсної комісії можуть входити представники факультету (інституту, центру), на посади якого оголошено конкурс.

8.3. У разі потреби на засідання конкурсної комісії може запрошуватись претендент на заміщення посади науково-педагогічного працівника. Якщо претендент не з'явився на засідання конкурсної комісії з будь-яких причин, комісія має право провести засідання за його відсутності.

8.4. Рішення конкурсна комісія приймає відкритим голосуванням простою більшістю голосів. За умови, коли голоси розподілилися порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії. Результати роботи конкурсної комісії оформлюються протоколом. Протокол засідання конкурсної комісії підписується усіма членами конкурсної комісії.

8.5. Претенденти мають право бути ознайомленими з рішенням конкурсної комісії до засідання вченої ради, на якому буде проводитися таємне голосування.

9. Порядок обрання кандидатур на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів на вченій раді

9.1. Обрання кандидатур на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів проводиться таємним голосуванням відповідною вченою радою.

9.2. На вченій раді Університету обираються:

завідувачі кафедр;

професори.

На вченій раді факультету (інституту, центру) обираються:

доценти;

старші викладачі;

викладачі;

асистенти.

9.3. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на заміщення посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента оголошуються висновки кафедри, рекомендації конкурсної комісії, інформація про встановлений у порядку, визначеному законодавством, факт порушення претендентом академічної доброчесності (за наявності рішення уповноваженого органу, що набрало чинності).

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на заміщення посади завідувача кафедри оголошуються висновки кафедри, пропозиції трудового колективу факультету (інституту, центру), рекомендації конкурсної комісії, інформація про встановлений у порядку, визначеному законодавством,

факт порушення претендентом академічної доброчесності (за наявності рішення уповноваженого органу, що набрало чинності).

9.4. Претенденти мають право бути присутніми на вченій раді тільки під час обговорення їх кандидатур.

9.5. Рішення вченої ради при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50 % голосів присутніх членів вченої ради.

У випадках оголошення перерви у засіданні вченої ради, після поновлення її роботи проводиться перевірка присутності учасників засідання та з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

Прізвища всіх претендентів на заміщення відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

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

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви, або жоден із претендентів не був допущений до участі в конкурсі, або жоден із претендентів не набрав більше 50 % голосів присутніх членів вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

9.6. Рішення вченої ради про обрання особи за конкурсом вводиться в дію відповідним наказом ректора, у тому числі наказом про прийняття на роботу, призначення на посаду, продовження трудових відносин тощо, виданим за результатами відповідного рішення вченої ради. Якщо рішення вченої ради не були введені в дію мотивованим рішенням ректора, то конкурс вважається таким, що не відбувся і оголошується повторно.

Строк обрання за конкурсом завідувача кафедри становить 5 років.

10. Конкурсний відбір при заміщенні інших вакантних посад науково-педагогічних працівників

При заміщенні інших вакантних посад науково-педагогічних працівників проводиться конкурсний відбір шляхом розгляду кандидатур на відповідну посаду. Результати конкурсного відбору оформлюються протоколом. Призначення на вакантну посаду здійснюється відповідно до вимог законодавства, встановлених для відповідної посади.

11. Порядок укладання трудового договору (контракту)

11.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення, як правило, строкового трудового договору, в тому числі за

контрактом, який є підставою для призначення на посаду (з завідувачем кафедри укладається тільки контракт).

11.2. Строк трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо строку трудового договору має право кожна із сторін.

11.3. Особа в Університеті не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

11.4. Призначення заступника директора інституту, заступника директора центру (у випадку наявності студентів денної форми навчання), заступника декана факультету, проректора здійснюється за погодженням з органом студентського самоврядування Університету відповідно до Положення про студентське самоврядування.

12. Порядок продовження трудових відносин з науково-педагогічними працівниками

12.1. Продовження трудових відносин з науково-педагогічними працівниками на новий строк не потребує повторного проведення конкурсного відбору, крім випадків, коли інше прямо встановлено законом для відповідної посади.

Без проведення конкурсного відбору не допускається продовження трудових відносин з особами, які були обрані на посаду на умовах роботи за сумісництвом та бажають продовжити трудові відносини на новий строк за основним місцем роботи.

12.2. Трудові відносини з науково-педагогічним працівником, прийнятим на вакантну посаду до проведення конкурсного відбору, не можуть бути продовжені без проведення конкурсного відбору після закінчення навчального року, у якому його прийнято на цю посаду.

12.3. Переведення або переміщення науково-педагогічних працівників до іншого структурного підрозділу, у тому числі у зв'язку з реорганізацією, якщо воно здійснюється шляхом перерозподілу займаних ними штатних одиниць без зміни посади науково-педагогічного працівника за переліком посад, установленим Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України «Про вищу освіту» не потребує проведення конкурсного відбору.

12.4. Продовження трудових відносин з завідувачем кафедри може здійснюватися:

на новий строк після обрання за конкурсом;

до проведення конкурсного відбору на посаду завідувача кафедри у поточному навчальному році.

Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки.

12.5. При продовженні трудових відносин на новий строк враховуються результати підвищення кваліфікації та проходження стажування.

13. Припинення трудових відносин

13.1. Припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками відбувається у порядку, визначеному законодавством про працю, Статутом Університету, умовами контракту.

13.2. Працівники, термін дії строкового трудового договору (контракту) яких закінчився звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

Відповідно до статті 43¹ Кодексу законів про працю України звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством допускається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

13.3. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку дії на підставах, визначених законодавством про працю, Статутом Університету, умовами контракту. Звільнення у таких випадках проводиться відповідно до законодавства про працю.

13.4. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому законодавством порядку.

Учений секретар



Олександр ЖУЧЕНКО