

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Ректор Волинського національного
університету імені Лесі Українки
Анатолій ЦЬОСЬ



«26» лютого 2026 року

ПОЛОЖЕННЯ
щодо проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад
науково-педагогічних працівників та укладання з ними
трудових договорів (контрактів)
у Волинському національному університеті імені Лесі Українки

1. Загальні положення

1.1. Положення щодо проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Волинському національному університеті імені Лесі Українки (далі – Положення) розроблено згідно із законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», Рекомендаціями щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України 05.10.2015р. № 1005, Статутом Волинського національного університету імені Лесі Українки, іншими нормативно-правовими та локальними актами Університету.

1.2. Це Положення визначає процедуру проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Волинському національному університеті імені Лесі Українки (далі – Університет), а саме: **завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, асистентів, концертмейстерів.**

Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають другий (магістерський) рівень вищої освіти (вища освіта за освітнім рівнем спеціаліста прирівнюється до вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти ступеня магістра відповідно до законодавства).

1.3. Для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників застосовується конкурсний відбір як спеціальна процедура, що реалізується на засадах прозорості, змагальності, рівності, об'єктивності, неупередженості і дозволяє забезпечити Університет найбільш підготовленим для реалізації його

місії та завдань персоналом.

1.4. Посада науково-педагогічного працівника вважається вакантною після припинення трудових правовідносин з ним з підстав, визначених законом, а також у разі введення нової посади до штатного розпису Університету.

1.5. Конкурсний відбір також може оголошуватись і проводитись на посади, які будуть вакантними з наступного дня після закінчення строку трудового договору (контракту) осіб, які займали ці посади. В оголошенні щодо проведення конкурсного відбору на такі посади зазначається: «посада вакантна з «__» _____ 20__ р.».

1.6. Для забезпечення безперервності освітнього процесу може здійснюватися тимчасове заміщення вакантної посади без проведення конкурсного відбору шляхом призначення ректором особи на таку посаду до заміщення вакантної посади у порядку конкурсного відбору або покладання на особу обов'язків, передбачених такою посадою. Тривалість тимчасового заміщення посади становить не більше ніж шість місяців або до закінчення навчального року.

1.7. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням. Обов'язковим є конкурсний порядок заміщення сумісниками посад завідувачів кафедр. Ректор Університету при утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття, поділу) може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення конкурсного відбору на цю вакантну посаду, але не довше, ніж на три місяці.

1.8. Конкурсний відбір проводиться за участі конкурсної комісії. Повноваження та склад конкурсної комісії визначаються локальними актами Університету.

1.9. Конкурсний відбір для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників оголошується наказом ректора.

1.10. Конкурсний відбір для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників оголошується не пізніше ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної та не раніше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) з особою, яка обіймає цю посаду.

1.11. Оголошення про проведення конкурсного відбору, строки та умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету. Водночас оголошення про проведення конкурсного відбору, строки та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

1.12. В оголошенні про проведення конкурсного відбору для заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника вказується:

- найменування Університету;
- назва посади та умови зайнятості (повна або часткова, із зазначенням частки ставки);
- вимоги до претендентів (професійну та/або освітню кваліфікацію,

науковий ступінь, вчене звання, досвід роботи тощо);

- строк і спосіб подання заяви та документів;

- адресу для подання документів та номери телефонів відповідальних осіб.

1.13. Першим днем оголошеного конкурсного відбору вважається день опублікування оголошення.

1.14. Строк подання заяв та документів претендентами на зайняття вакантної посади становить один місяць з дня розміщення оголошення.

Строк проведення конкурсного відбору становить не більше двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття документів претендентів.

1.15. Останній день подання документів до відділу кадрів Університету особисто кандидатами закінчується відповідно до графіку роботи Університету.

1.16. Якщо закінчення строку дії оголошення припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший за ним робочий день.

1.17. У разі зміни умов конкурсного відбору або його скасування, видається наказ ректора, про що публікується оголошення, в порядку, передбаченому п.1.11 цього Положення.

2. Порядок подання документів та їх попередній розгляд

2.1. Документи, які подаються для участі в конкурсному відборі для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, повинні відповідати переліку та вимогам, які встановлені до таких документів цим Положенням (далі – Перелік) (Додаток). Претенденти на посади науково-педагогічних працівників подають документи до відділу кадрів Університету особисто або надсилають поштою.

2.2. При прийнятті документів, що подаються особисто, відповідальний працівник відділу кадрів видає розписку про отримання документів, дату їх отримання. З метою встановлення дати отримання документів, що надіслані поштою, конверти від отриманої кореспонденції зберігають і додають до документів, поданих для участі у конкурсному відборі.

2.3. Документи, подані особисто, а також надіслані поштою, реєструються у журналі реєстрації відповідальним працівником відділу кадрів.

2.4. При прийнятті документів, що подаються особисто, відповідальний працівник відділу кадрів перевіряє їх наявність та відповідність встановленому Переліку, правильність оформлення документів і дотримання строків їх подання. У разі встановлення невідповідності зазначеним критеріям, відповідальний працівник відділу кадрів відмовляє особі у прийнятті таких документів.

2.5. При прийнятті документів для участі у конкурсному відборі, які надіслані поштою, у разі виявлення порушень в оформленні документів

відповідальний працівник відділу кадрів повідомляє особу, яка подала документи, про це засобами зв'язку, а за потреби – письмово.

2.6. Після закінчення строку подання документів для участі у конкурсному відборі для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників відділ кадрів Університету передає подані претендентами документи на розгляд конкурсної комісії.

2.7. Конкурсна комісія здійснює перевірку своєчасно поданих для участі у конкурсному відборі документів щодо виконання претендентами вимог допуску до участі у конкурсному відборі протягом десяти робочих днів з моменту завершення прийому документів. Така перевірка полягає у розгляді поданих претендентами документів на предмет їх відповідності встановленим вимогам конкурсного відбору.

2.8. В результаті проведеної перевірки конкурсна комісія приймає рішення про допуск або відмову у допуску кандидатів до участі у конкурсному відборі, яке оформлюється у письмовому вигляді.

2.9. Якщо в результаті розгляду поданих претендентами документів конкурсною комісією буде встановлено невідповідність претендента вимогам оголошеного конкурсного відбору, рішенням конкурсної комісії така особа не допускається до участі у ньому. Такій особі секретар конкурсної комісії готує письмове повідомлення про відмову у допуску до участі у конкурсному відборі. Письмове повідомлення про відмову у допуску до участі у конкурсному відборі за підписом голови конкурсної комісії надсилається не пізніше трьох робочих днів з дня розгляду питання конкурсною комісією листом з повідомленням про вручення поштового відправлення чи засобами кур'єрського зв'язку.

2.10. Під час обрання в порядку конкурсного відбору на посаду науково-педагогічного працівника враховуються показники діяльності претендента відповідно до п. 37 та п. 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, результати рейтингування науково-педагогічних працівників та ін.

2.11. Претенденти на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників можуть бути ознайомлені з цим Положенням на офіційному вебсайті Університету та/або у відділі кадрів Університету, з посадовими інструкціями науково-педагогічних працівників - у відділі кадрів Університету.

3. Проведення конкурсного відбору для заміщення вакантної посади завідувача кафедри

3.1. Обговорення кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри зборами трудового колективу кафедри

3.1.1. Заяви та документи претендентів на посаду завідувача кафедри, які рішенням конкурсної комісії допущені до участі у конкурсному відборі, передаються відповідальним працівником відділу кадрів декану факультету /

директору навчально-наукового інституту (далі – інституту) для подальшого їх розгляду зборами трудового колективу відповідної кафедри.

3.1.2. З моменту опублікування оголошення на вебсайті Університету про збори трудового колективу кафедри, претендент на заміщення вакантної посади завідувача кафедри вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на збори трудового колективу кафедри претендента на заміщення вакантної посади, прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

3.1.3. Збори трудового колективу кафедри, на яких обговорюють кандидатури претендентів на заміщення вакантної посади завідувача кафедри, проводить проректор Університету або декан факультету / інституту.

3.1.4. Збори трудового колективу кафедри вважаються правомочними, якщо на них присутні не менш як дві третини працівників кафедри.

3.1.5. Кандидат, який заміщує посаду завідувача кафедри згідно з наказом ректора до заміщення вакантної посади у встановленому законодавством порядку (виконує обов'язки), участі у голосуванні на зборах трудового колективу кафедри не бере.

3.1.6. За результатами обговорення збори трудового колективу кафедри таємним голосуванням більшістю голосів присутніх затверджують висновок про професійні й особисті якості претендентів та відповідні рекомендації. Висновок кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення вакантних посад викладаються у письмовій формі. Претенденти на вакантні посади мають право на ознайомлення з таким рішенням та пропозиціями кафедри.

3.1.7. Висновок трудового колективу кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення вакантної посади завідувача кафедри передаються для розгляду і обговорення зборам трудового колективу факультету / інституту.

Негативний висновок зборів трудового колективу кафедри не позбавляє претендента на заміщення вакантної посади завідувача кафедри права продовжити участь у конкурсному відборі та розглядати його кандидатуру на зборах трудового колективу факультету / інституту.

3.2. Обговорення кандидатур претендентів на посаду завідувача кафедри зборами трудового колективу факультету / інституту

3.2.1. Збори трудового колективу факультету / інституту скликаються не пізніше ніж за 15 днів до дати їх проведення у визначені оголошенням дату, час та місце. Оголошення розміщується на сайті факультету/інституту та / або Університету у рубриці «Вакансії». З моменту розміщення оголошення про збори трудового колективу факультету / інституту претендент на заміщення вакантної посади завідувача кафедри вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення таких зборів. У разі неявки на збори трудового колективу факультету / інституту претендента на заміщення

вакантної посади завідувача кафедри прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

3.2.2. У зборах трудового колективу факультету / інституту повинні бути представлені всі категорії працівників факультету / інституту та виборні представники з числа осіб, які навчаються на факультеті / в інституті. При цьому не менш як 75 відсотків складу учасників зборів трудового колективу факультету / інституту повинні становити наукові та науково-педагогічні працівники факультету / інституту. Не менш як 15 відсотків – виборні представники з числа здобувачів освіти, які обираються здобувачами освіти шляхом таємних виборів. Не більш як 10 відсотків – виборні представники з числа навчально-допоміжного персоналу та педагогічних працівників факультету / інституту, які обираються на зборах зазначеної категорії учасників шляхом прямих таємних виборів.

3.2.3. Збори трудового колективу факультету / інституту, на яких обговорюють кандидатури претендентів на вакантну посаду завідувача кафедри, проводить проректор Університету або декан факультету / інституту.

3.2.4. Перед початком зборів трудового колективу факультету / інституту проводиться реєстрація учасників. Збори трудового колективу факультету / інституту вважаються правомочними, якщо на них присутні не менше як дві третини учасників.

3.2.5. Рішення на зборах трудового колективу факультету / інституту приймаються шляхом проведення таємного голосування. Кожен учасник зборів має один голос і голосує особисто. Прізвище та ініціали претендента на вакантну посаду завідувача кафедри вноситься до бюлетеня для таємного голосування. Учасник зборів трудового колективу голосує, проставивши у бюлетені навпроти прізвища та ініціалів претендента на вакантну посаду завідувача кафедри позначку «плюс» («+») або іншу, що засвідчує його волевиявлення в клітинці «За» або «Проти». Рішення приймається простою більшістю голосів присутніх учасників зборів трудового колективу факультету / інституту.

Рішення зборів трудового колективу факультету / інституту в результаті розгляду і обговорення кандидатури претендента на посаду завідувача кафедри оформлюється як витяг із протоколу зборів трудового колективу факультету / інституту із зазначенням кількості набраних за кандидатуру кожного претендента голосів.

Негативний висновок в результаті розгляду та обговорення кандидатури на заміщення вакантної посади завідувача кафедри зборами трудового колективу факультету / інституту не позбавляє претендента права розгляду його кандидатури конкурсною комісією.

3.2.6. Висновки кафедри, пропозиції трудового колективу факультету / інституту про професійні та особисті якості претендентів на заміщення вакантної посади завідувача кафедри передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на

вакантні посади завідувачів кафедри для розгляду питання на засіданні вченої ради Університету.

Негативний висновок в результаті розгляду та обговорення конкурсною комісією кандидатури на заміщення вакантної посади завідувача кафедри не позбавляє претендента права розгляду його кандидатури на засіданні вченої ради Університету.

3.2.7. Зібрані документи рекомендованих претендентів на заміщення вакантних посад завідувача кафедри, конкурсна комісія передає вченому секретареві Університету для обрання на засіданні вченої ради Університету

3.3. Обрання претендентів на посаду завідувача кафедри вченою радою Університету

3.3.1. Обрання претендентів на посаду завідувача кафедри вченою радою Університету проводиться відповідно до чинних нормативно-правових актів та Положення про вчену раду Університету таємним голосуванням.

3.3.2. Таємне голосування проводиться вченою радою Університету стосовно осіб, допущених до участі в конкурсному відборі згідно з рішенням конкурсної комісії.

3.3.3. З моменту опублікування на вебсайті Університету оголошення про засідання вченої ради Університету претендент на заміщення вакантної посади завідувача кафедри вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради Університету претендента на заміщення вакантної посади прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

3.3.4. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури на вакантну посаду завідувача кафедри заслуховуються пропозиції трудових колективів кафедри та факультету / інституту.

3.3.5. Засідання вченої ради Університету вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше як дві третини членів вченої ради Університету.

3.3.6. Прізвища всіх претендентів на вакантну посаду завідувача кафедри вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента.

3.3.7. Кандидат, який заміщує посаду завідувача кафедри згідно з наказом ректора до заміщення вакантної посади у встановленому законодавством порядку (виконує обов'язки), та є членом вченої ради Університету, не бере участі у голосуванні стосовно тієї вакантної посади, на яку він претендує.

3.3.8. Переможцем конкурсного відбору є кандидат, який набрав більшість голосів присутніх членів вченої ради Університету.

3.3.9. Якщо при проведенні конкурсного відбору на вакантну посаду завідувача кафедри, в якому брали участь двоє або більше претендентів, голоси розділилися порівну проводиться повторне голосування за двох чи більше (у

випадку рівної кількості голосів) претендентів, за яких подано найбільшу кількість голосів. Таке голосування проводиться на цьому самому засіданні вченої ради Університету.

3.3.10. Якщо при проведенні конкурсного відбору на вакантну посаду завідувача кафедри жодною особою не було подано документів або жоден претендент не був допущений до участі у конкурсному відборі, або жоден із претендентів не набрав більше як 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету, або переможець конкурсного відбору не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) наказом ректора, конкурсний відбір може вважатись таким, що не відбувся. В такому випадку ректор може призначити визначену ним особу виконувачем обов'язків завідувача кафедри та оголосити новий конкурсний відбір. Тривалість періоду виконання обов'язків такою особою становить не більше ніж шість місяців або до закінчення навчального року.

3.3.11. Рішення вченої ради Університету про обрання на вакантну посаду завідувача кафедри є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про призначення її на посаду.

3.3.12. З переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантної посади завідувача кафедри ректор укладає контракт строком на п'ять років. Одна і та сама особа не може перебувати на посаді завідувача кафедри більш як два строки.

3.3.13. У контракті із завідувачем кафедри визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді завідувача кафедри в разі підписання контракту, механізми перевірки таких цільових показників, а також терміни їх досягнення.

4. Проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад професора, доцента, старшого викладача, асистента, концертмейстера

4.1. У разі відповідності документів претендентів на заміщення вакантних посад професора, доцента, старшого викладача, асистента, концертмейстера умовам оголошеного конкурсного відбору конкурсна комісія приймає рішення про допуск кандидатів до участі у конкурсному відборі.

4.2. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад, професора, доцента, старшого викладача, асистента, концертмейстера обговорюються на засіданні трудового колективу кафедри.

4.3. З моменту опублікування оголошення на вебсайті Університету про засідання трудового колективу кафедри, претендент на заміщення відповідної вакантної посади вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання трудового колективу кафедри претендента на заміщення вакантної посади, прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

4.4. Засідання трудового колективу кафедри вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше як дві третини працівників кафедри. За

результатами обговорення збори трудового колективу кафедри таємним голосуванням більшістю голосів присутніх затверджують висновок про професійні й особисті якості претендентів та відповідні рекомендації. Висновок кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення вакантних посад викладаються у письмовій формі. Претенденти на вакантні посади мають право на ознайомлення з таким висновком та рекомендаціями кафедри.

4.5. Кандидат, який заміщує посаду науково-педагогічного працівника (виконує обов'язки) згідно з наказом ректора, в т.ч. до заміщення вакантної посади у встановленому законодавством порядку, не бере участі у голосуванні стосовно тієї вакантної посади, на яку він претендує.

4.6. Негативний висновок трудового колективу кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсному відборі та розглядати його кандидатуру на засіданні вченої ради факультету / інституту (для посад доцента, старшого викладача, асистента, концертмейстера) та конкурсної комісії.

4.7. Висновок трудового колективу кафедри про професійні та особисті якості претендентів на заміщення вакантної посади *професора* передається на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі. Негативний висновок трудового колективу кафедри не позбавляє претендента права продовжити участь у конкурсному відборі та розглядати його кандидатуру на засіданні конкурсної комісії.

4.8. Висновок трудового колективу кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення вакантної посади *доцента* передаються для розгляду і обговорення в порядку, визначеному п. 4.14. цього Положення, на розгляд вченій раді факультету / інституту.

З моменту опублікування оголошення на вебсайті Університету про засідання вченої ради факультету / інституту претендент на заміщення вакантної посади доцента вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради факультету / інституту претендента на заміщення вакантної посади доцента прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

4.10. Висновки трудового колективу кафедри, вченої ради факультету / інституту про професійні та особисті якості претендентів на заміщення вакантної посади *доцента* передаються для погодження конкурсній комісії разом з окремими думками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

4.11. Рішення вченої ради факультету / інституту з урахуванням рекомендацій конкурсної комісії є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною на посаду *доцента* особою і видання наказу ректора про призначення її на посаду. У разі виникнення спірних ситуацій при обранні науково-педагогічних працівників на посаду доцента висновки трудового колективу кафедри, вченої ради факультету / інституту та рекомендації конкурсної комісії передаються на розгляд вченої ради Університету.

4.12. Висновок трудового колективу кафедри та відповідні рекомендації щодо претендентів на заміщення вакантних посад *старшого*

викладача, асистента, концертмейстера передаються для розгляду і обговорення в порядку, визначеному п. 4.14. цього Положення, вченої ради факультету / інституту.

З моменту опублікування оголошення на вебсайті Університету про засідання вченої ради факультету / інституту претендент на заміщення вакантної посади *старшого викладача, асистента, концертмейстера* вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради факультету / інституту претендента на заміщення вакантної посади прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

4.13. Висновки трудового колективу кафедри, вченої ради факультету / інституту про професійні та особисті якості претендентів на заміщення вакантних посад *старшого викладача, асистента, концертмейстера* передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі. Конкурсній комісії надається право ухвалювати остаточні рішення стосовно претендентів на посади *старших викладачів, асистентів, концертмейстерів*, які набувають чинності після їх затвердження ректором.

4.14. Засідання вченої ради факультету / інституту вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше як дві третини від загальної кількості її членів. Висновки та рекомендації ухвалюються таємним голосуванням більшістю голосів (понад 50% голосів) присутніх членів вченої ради факультету / інституту.

Кандидат, який заміщує посаду науково-педагогічного працівника (виконує обов'язки) згідно наказу ректора до заміщення вакантної посади у встановленому законодавством порядку та є членом вченої ради факультету / інституту, не бере участі у голосуванні стосовно тієї вакантної посади, на яку він претендує.

Претендента, який здобув понад 50% голосів присутніх членів вченої ради факультету / інституту, рекомендують до обрання на відповідну посаду. У разі рівного розподілу голосів між претендентами оголошується повторне голосування на цьому ж засіданні вченої ради факультету / інституту. Для повторного голосування висувуються дві кандидатури, що набрали найбільшу кількість голосів присутніх членів вченої ради факультету / інституту.

Якщо при проведенні конкурсного відбору на вакантні посади доцента, старшого викладача, асистента, концертмейстера жодною особою не було подано документів або жоден претендент не був допущений до участі у конкурсному відборі або жоден із претендентів не набрав більше як 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету, або переможець конкурсного відбору не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсного відбору не були введені в дію (затверджені) наказом ректора, конкурсний відбір може вважатись таким, що не відбувся, і оголошується повторно, якщо ректором не прийнято інше рішення.

4.15. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на

вакантні посади *професорів* для розгляду питання на засіданні вченої ради Університету. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та / або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою Університету.

4.16. Зібрані документи рекомендованих претендентів на заміщення вакантних посад *професора*, у випадках, передбачених п. 4.11. цього Положення – доцента, конкурсна комісія передає вченому секретареві Університету для обрання на засіданні вченої ради Університету.

4.17. Обрання науково-педагогічних працівників вченою радою Університету проводиться відповідно до чинних нормативно-правових актів та Положення про вчену раду Університету таємним голосуванням.

Перед голосуванням щодо кожної кандидатури на вакантну посаду *професора* оголошують висновок кафедри та / або рекомендації конкурсної комісії. Після їх оголошення за потреби проводиться обговорення зазначених висновків та рекомендацій.

З моменту опублікування оголошення на вебсайті Університету про засідання вченої ради Університету претендент на заміщення вакантної посади *професора / доцента* – у випадках, передбачених п. 4.11. цього Положення, вважається належним чином повідомленим про час і місце проведення такого засідання. У разі неявки на засідання вченої ради Університету претендента на заміщення відповідної вакантної посади прийняття рішення щодо його кандидатури здійснюється за його відсутності.

4.18. Засідання вченої ради Університету вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше як дві третини членів вченої ради Університету. Обраним вважається претендент, який здобув понад 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету. Кандидат, який заміщує посаду науково-педагогічного працівника (виконує обов'язки) згідно з наказом ректора до заміщення вакантної посади у встановленому законодавством порядку та є членом вченої ради Університету, не бере участі у голосуванні стосовно тієї вакантної посади, на яку він претендує.

4.19. Прізвища всіх претендентів на відповідну вакантну посаду науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента на відповідну вакантну посаду науково-педагогічного працівника. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

4.20. Якщо при проведенні конкурсного відбору, в якому брали участь двоє або більше претендентів, голоси розділилися порівну проводиться повторне голосування за двох чи більше (у випадку рівної кількості голосів) претендентів, за яких подано найбільшу кількість голосів. Таке голосування проводиться на цьому самому засіданні вченої ради Університету.

4.21. Якщо при проведенні конкурсного відбору на вакантну посаду професора жодною особою не було подано документів або жоден претендент не був допущений до участі у конкурсному відборі або жоден із претендентів не набрав більше як 50% голосів присутніх членів вченої ради Університету,

або переможець конкурсного відбору не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсного відбору не були введені в дію (затверджені) наказом ректора, конкурсний відбір може вважатись таким, що не відбувся, і оголошується повторно, якщо ректором не прийнято інше рішення.

4.22. Рішення вченої ради Університету про обрання на вакантні посади професора, а у випадках визначених п. 4.11 цього Положення – доцента, є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу ректора про призначення її на посаду.

4.23. Строк трудового договору (контракту), що укладається з науково-педагогічним працівником при призначенні його на посаду після успішного проходження конкурсного відбору, встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років.

5. Прикінцеві положення

5.1. Це Положення розглядається і затверджується вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

5.2. Зміни та доповнення до цього Положення розглядаються і затверджуються в порядку, визначеному п. 5.1 цього Положення.

5.3. Усі попередні Порядки та Положення в частині регулювання питання щодо процедури проведення конкурсного відбору для заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників (завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, асистента) та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в Університеті втрачають чинність з моменту набрання чинності цим Положенням.

5.4. Положення затверджено рішенням вченої ради Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 3 від 26 лютого 2026 року).

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з навчальної роботи та рекрутації



Юрій ГРОМИК

Начальник відділу кадрів



Наталія ЧЕЧЕЛЬ

В.о. начальника юридичного відділу



Сергій КНИШ

**Перелік документів
для участі у конкурсному відборі для заміщення вакантних посад
науково-педагогічних працівників
у Волинському національному університеті імені Лесі Українки
(далі – Університет)**

Особи, які бажають взяти участь у конкурсному відборі, але не працюють в Університеті, подають такі документи:

- заяву на ім'я ректора (написану власноруч);
- заповнений особовий листок з обліку кадрів з фотографією 3x4;
- автобіографію;
- копію паспорта та картки платника податків;
- копії дипломів про вищу освіту, наукові ступені, копії атестатів про вчене звання, засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України;
- список наукових публікацій (завірений ученим секретарем Університету);
- довідку про проходження попереднього, періодичного та позачергового психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин (Форма первинної облікової документації № 100-2/о);
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації упродовж останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- документ, який засвідчує рівень володіння державною мовою (документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий 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);
- досягнення у професійній діяльності за останні п'ять років відповідно до п.38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 р. № 365).

Особи, які працюють в Університеті, для участі у конкурсному відборі подають такі документи:

- заяву на ім'я ректора (написану власноруч);
- список наукових праць (завірений вченим секретарем університету) з часу останнього призначення на посаду;
- звіт про науково-педагогічну діяльність із часу останнього призначення на посаду;
- копію паспорта та копія картки платника податків;
- довідку про проходження попереднього, періодичного та позачергового психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин (Форма первинної облікової документації № 100-2/о);
- документ, який засвідчує рівень володіння державною мовою (документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий 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);
- досягнення у професійній діяльності за останні п'ять років відповідно до п.38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 р. № 365).
- документи, які підтверджують підвищення кваліфікації упродовж останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи).