

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою РДГУ
25.02.2021 року
протокол № 2

Введено в дію наказом
від 25.02.2021 року
№ 34-01/21
Ректор
проф. Р. М. Прокоповський



ПОРЯДОК

**ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО
ВІДБОРУ ПРИ ЗАМІЩЕННІ ВАКАНТНИХ ПОСАД
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У РІВНЕНСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ГУМАНІТАРНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ ТА УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ
ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)**

Рівне – 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою РДГУ
25 лютого 2021 року,
протокол № 2
Голова Вченої ради РДГУ
проф. Р. М. Гостоловський
« 25 » лютого 2021 року



**Порядок
проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників у Рівненському державному гуманітарному університеті та укладання з ними трудових договорів (контрактів).**

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Порядок визначає порядок проведення конкурсу при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Порядок) в Рівненському державному гуманітарному університеті (далі – Університет), а саме: деканів факультетів, директора інститутів, коледжів, Наукової бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та концертмейстерів.

1.2. Цей Порядок розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 року № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 347 від 10.05.2018 року (далі – Ліцензійні умови), наказу Міністерства освіти і науки України від 26.11.2015 року № 1230 «Про затвердження рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)», Статуту Рівненського державного гуманітарного університету (далі – РДГУ, Університет), інших нормативно-правових актів з питань освіти.

1.3. Конкурс – спеціальна форма відбору науково-педагогічних кадрів у закладах вищої освіти. Конкурс має на меті забезпечити заклади вищої освіти особами, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти, які здатні забезпечити в повній мірі діяльність Університету відповідно до вимог законодавства. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

1.4. Перелік основних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів визначений у ч.1.ст.55 Закону України «Про вищу освіту».

Повний перелік посад науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів установлюється Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» і Кабінетом Міністрів України.

1.5. Рішення про проведення конкурсу приймає ректор за наявності вакантної посади науково-педагогічного працівника, про що видається наказ.

1.6. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, при введенні нової посади до штатного розпису РДГУ, а також посади, на які прийняті науково-педагогічні працівники на строк до проведення конкурсу.

1.7. Конкурс проводиться також на заміщення посад науково-педагогічних працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору (контракту), і після закінчення дії строкового трудового договору (контракту) посада стає вакантною, а також після закінчення строку обрання, термін якого закінчується. У цьому випадку конкурс оголошується до закінчення дії трудового договору (контракту).

1.8. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра (спеціаліста*) та стаж науково-педагогічної діяльності понад два роки і рівень наукової та професійної активності, який засвідчується виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів та результатів, передбачених у пункті 30 Ліцензійних умов,** і за своїми професійно-кваліфікаційними та моральними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовами оголошеного конкурсу, зокрема:

- мають кваліфікацію відповідно до спеціальності***;
- постійно підвищують професійний рівень, педагогічну майстерність і наукову кваліфікацію;
- забезпечують викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю;
- проводять наукову діяльність;
- дотримуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в Університеті, прищеплюють їм любов до України та виховують їх у дусі патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України;
- дотримуються Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів, у тому числі тих, які регулюють норми їх трудової діяльності, Статуту Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету, посадових інструкцій, виконують передбачені ними посадові обов'язки. Особливості кваліфікаційних вимог до претендентів на зайняття посад науково-педагогічних працівників встановлені розділом 3 цього Порядку для кожної окремої посади.

*Відповідно до підпункту 2 пункту 2 прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про вищу освіту» вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступня магістра;

**Постанова КМУ від 30.12.2015 р. № 1187 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 347 від 10.05.2018 р. «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»;

***кваліфікація відповідно до спеціальності – кваліфікація особи, підтверджена документом про освіту чи науковий ступінь з відповідної спеціальності або підтверджена науковою, науково-педагогічною, педагогічною чи іншою професійною діяльністю за відповідною спеціальністю за не менш як сімома видами чи результатами, переліченими в пункті 30 цих Ліцензійних умов.

1.9. Конкурс не оголошується на посади:

- зайняті вагітними жінками та жінками, які знаходяться у відпустці по вагітності та пологах; жінками, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною віком до трьох (шести) років;
- тимчасово вільні у зв'язку зі вступом працівників, які їх займали, у докторантуру, аспірантуру за цільовим направленням Університету, а також в інших випадках, передбачених законодавством, коли за працівником зберігається посада.

1.10. Можуть заміщуватись без оголошення конкурсу посади викладачів випускниками аспірантури в рік закінчення аспірантури. Після трирічного терміну перебування випускників аспірантури на вказаних посадах трудові відносини з ними можуть бути продовжені на конкурсних умовах.

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

1.12. Реорганізація структурних підрозділів (злиття або поділ) не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

1.13. Без оголошення конкурсу за погодженням з органом студентського самоврядування вищого навчального закладу (відповідно до п.4 ч.6 ст.40 Закону України «Про вищу освіту» приймаються рішення про призначення заступника керівника ВНЗ (проректора, тощо).

1.14. Вибори призначаються не пізніше ніж на тридцятий день з дати закінчення строку прийому документів претендентів.

1.15. Для проведення конкурсу на заміщення посад завідувачів кафедр, професорів за погодженням Вченою радою Університету наказом ректора створюється Конкурсна комісія Університету.

До складу конкурсної комісії при вченій раді університету входять: перший проректор – голова Конкурсної комісії, проректор з навчально-виховної роботи, голови конкурсних комісій при вчених радах факультетів, Інституту мистецтв, завідувач кафедри, на яку обирається претендент на посаду, начальник відділу кадрів, начальник юридичного відділу, голова органу студентського самоврядування та голова профспілкового органу Університету.

1.16. Для проведення конкурсу на заміщення посад доцентів, старших викладачів, викладачів та концертмейстерів при Вчених радах факультетів, Інституту мистецтв створюються конкурсні комісії факультетів, Інституту мистецтв за пропозицією декана, директора Інституту мистецтв, які затверджуються відповідним рішенням Вченої ради факультету, Інституту мистецтв, склад яких затверджується наказом ректора університету.

1.17. Головне завдання конкурсної комісії – надати вченій раді обґрунтовані пропозиції щодо претендентів на відповідні посади науково-педагогічних працівників.

2. ОГОЛОШЕННЯ КОНКУРСУ ТА ПРИЙОМ ДОКУМЕНТІВ

2.1. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ, в якому, зокрема, визначається термін:

- подачі заяв претендентами;
- розгляду заяв претендентів відділом кадрів;
- проведення зборів трудового колективу кафедри, факультету, інституту;
- подання пропозицій на Вчену раду Університету, факультету, інституту тощо.

2.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення розміщується на офіційному веб-сайті Університету, а також може бути розміщене на офіційних сторінках університету у соціальних мережах.

2.3. Оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників містить:

- повну назву та рівень акредитації Університету із зазначенням його місцезнаходження;
- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- вимоги до претендентів;
- строк подання заяв та повний перелік документів, що подаються претендентами для участі в конкурсі;
- адресу, за якою здійснюється прийом документів;
- контактну інформацію.

2.4. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше, ніж через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом – не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошення конкурсу.

2.5. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають такі документи (подаються до відділу кадрів Університету):

- * заяву про участь у конкурсі на ім'я ректора Університету, написану власноруч (за зразком згідно з додатком 1 або 1.1.);
- * список наукових праць, матеріали про підвищення кваліфікації, стажування впродовж строку дії останнього терміну трудового договору (контракту);
- * звіт за попередній період про наукову, навчальну, методичну, виховну та творчу роботу;
- * інформаційну довідку (згідно з додатком 3);
- * для претендентів, які не працюють в РДГУ крім заяви (за зразком) подають: особовий листок з обліку кадрів (засвідчений за попереднім місцем роботи); 2 фотокартки розміром 4 x 6 см, автобіографію; копії документів про

повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, засвідчені в установленому порядку; копію паспорта громадянина України (стор. 1, 2 і 11); копію трудової книжки, засвідчену кадровою службою за основним місцем роботи із зазначенням дати засвідчення; список наукових праць і винаходів та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента, згоду на збір та обробку персональних даних за формою згідно з додатком 2.

Окрім зазначених вище документів, претенденту на посаду науково-педагогічного працівника необхідно подати документи для підтвердження рівня наукової та професійної активності, які засвідчують виконання за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов, передбачених для відповідної посади у розділі 3 та додатка 3 даного Порядку.

Види і результати, зазначені у підпунктах 1-3, 6, 8, 10, 12-15 пункту 30 Ліцензійних умов та види і результати, зазначені у підпунктах 4-5, 7, 9, 11, 16-18 пункту 30 Ліцензійних умов подавати за погодженням та підписом завідувача відповідної кафедри.

Під час визначення рівня наукової та професійної активності науково-педагогічного працівника можуть зараховуватися здобутки за попереднім місцем роботи, п'ятирічний строк може продовжуватися на час перерви в роботі з об'єктивних причин (соціальна відпустка, тривала хвороба тощо).

2.6. Документи від претендентів на посади науково-педагогічних працівників подаються у відділ кадрів Університету, який перевіряє наявність всіх необхідних документів для участі у конкурсному відборі, передбачених оголошенням та даним Порядком для подальшої реєстрації у загальному відділі Університету. Після закінчення строку подачі заяв поданий пакет документів передається ректору, який скерує їх на розгляд конкурсних комісій та Вчених рад Університету, факультету, Інституту мистецтв.

2.7. Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подання документів та подання неповного пакета документів, передбачених оголошенням про конкурс. Заяви та документи, які подані претендентами після встановленого строку не розглядаються та повертаються особам, які їх подали рекомендованим листом з повідомленням про вручення впродовж трьох робочих днів після відповідної перевірки.

2.8. Відповідність претендента посаді науково-педагогічного працівника, який бере участь у конкурсі, визначає кафедра. Для визначення відповідності претендента посаді науково-педагогічного працівника, який бере участь у конкурсі, кафедра зважає на: а) наявність відповідної вищої освіти; б) наявність і рівень наукового ступеня; в) наявність і рівень ученого звання; г) наявність підвищення кваліфікації впродовж останніх п'яти років; д) наявність документів для підтвердження рівня наукової та професійної активності, що засвідчують виконання за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов, передбачених у розділі 3 та додатку 3 даного Порядку.

Дані про професійний рівень усіх претендентів за перерахованими вище ознаками зазначають у відповідному рішенні кафедри, складеному у

довільній формі та з обов'язковим висновком щодо рекомендації науково-педагогічного працівника для участі в конкурсі.

2.9. Претенденти на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника, які не відповідають вимогам, встановленим Законом України «Про вищу освіту», Статутом Університету, умовам оголошеного конкурсу, до участі в конкурсі не допускаються, про що їм повідомляється рекомендованим листом з повідомленням про вручення впродовж трьох робочих днів з моменту визначення невідповідності такої особи встановленим вимогам.

Не допускається немотивована відмова щодо участі в конкурсі.

2.10. Забороняється вимагати від претендента відомості і документи, надання яких не передбачено чинним законодавством та цим Порядком.

2.11. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників не може перевищувати два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

2.12. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що оголошується на офіційному веб-сайті Університету.

2.13. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників можуть ознайомитися із даним Порядком у відділі кадрів Університету, в ученого секретаря Університету, на сайті Університету.

3. ОБРАННЯ НА ПОСАДУ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ, ПРОФЕСОРА, ДОЦЕНТА, СТАРШОГО ВИКЛАДАЧА, ВИКЛАДАЧА, КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА

3.1. Обрання на посаду завідувача кафедри (професор)

3.1.1. До участі у конкурсі на заміщення посади завідувача кафедри допускається фахівець відповідної науково-педагогічної спеціальності до профілю кафедри з науковим ступенем доктора (кандидата) наук та вченим званням професора, види і результати професійної діяльності за спеціальністю якого засвідчуються виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного Порядку).

3.1.2. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету з урахуванням пропозицій кафедри, вченої ради факультету, Інституту.

3.1.3. Кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача кафедри попередньо обговорюються колективом кафедри в їх присутності або за письмовою згодою в їх відсутність, а також на засіданні вченої ради факультету, Інституту. У разі, коли претендент відсутній на засіданні відповідного органу, який рекомендує його для обрання на посаду, і не подав заяви про розгляд власної кандидатури за його відсутності, розгляд його кандидатури не проводиться. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період (звіт про науково-педагогічну, навчально-організаційну, творчу, наукову діяльність відповідно до вимог, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного

Порядку), якщо претенденти працювали в Університеті та запропоновані ними програми розвитку кафедри.

3.1.4. Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить ректор або за його дорученням перший проректор чи проректор з навчально-виховної роботи, декан факультету, директор Інституту.

3.1.5. На засіданні кафедри, вченої ради факультету, Інституту після обговорення надаються пропозиції щодо кандидатур на посаду завідувача кафедри. Ці пропозиції подаються у вигляді висновку кафедри про професійні якості претендента разом з окремими висновками учасників засідання (якщо такі є), які викладені у письмовій формі, та рекомендації вченої ради факультету, Інституту.

3.1.6. Висновки кафедри, рекомендації вченої ради факультету, Інституту про професійні та особисті якості претендентів приймаються **таємним голосуванням** та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання (якщо такі є), які викладені у письмовій формі.

3.1.7. На засіданні конкурсної комісії проводиться обговорення кандидатур претендентів, розгляд поданих ними документів, розгляд висновків за результатами попереднього обговорення на кафедрі та окремих думок (за наявності) учасників обговорення, рекомендацій вченої ради факультету, Інституту, заслуховування інформації про їх роботу в Університеті за попередній період (якщо претендент працював в Університеті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом).

3.1.8. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації стосовно претендентів на посади завідувача кафедри та передає їх для розгляду питання на засіданні Вченої ради Університету.

3.1.9. Претенденти на заміщення посади завідувача кафедри мають бути ознайомлені з висновками кафедри, вченої ради факультету, Інституту та конкурсної комісії до засідання Вченої ради Університету.

3.1.10. Негативні висновки кафедри, вченої ради факультету, Інституту та конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету.

3.1.11. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на посаду завідувача кафедри оголошуються висновок кафедри, рекомендації вченої ради факультету, Інституту та рекомендації конкурсної комісії.

3.1.12. Прізвища всіх претендентів на зайняття посади завідувача кафедри вносять до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

3.1.13. Рішення вченої ради Університету при проведенні конкурсу вважаються дійсними, якщо на засіданні Вченої Ради були присутні не менше 2/3 членів ради. У випадку оголошення перерви у засіданні Вченої ради, після поновлення її роботи необхідно з'ясувати наявність кворуму для прийняття рішення.

3.1.14. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради Університету.

3.1.15. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, а також якщо голоси розділилися порівну (два претенденти), на цьому ж засіданні Вченої Ради Університету.

3.1.16. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої Ради Університету, або переможець не був виявлений за результатами повторного голосування, або за результатами конкурсу не було рішення введено в дію мотивованим рішенням ректора, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця. Конкурсне обрання проводять і в разі реєстрації одного претендента на заміщення вакантної посади завідувача кафедри.

3.1.17. Рішення Вченої ради Університету про обрання на посаду завідувача кафедри є підставою для подання заяви претендентом про призначення його на цю посаду.

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

3.1.19. Ректор Університету укладає із завідувачем кафедри контракт строком на п'ять років.

3.2. Обрання на посаду професора:

3.2.1. До участі в конкурсі на заміщення посади професора кафедри, що здійснює підготовку фахівців за третім (освітньо-науковим) рівнем, для проведення лекцій, практичних, семінарських, індивідуальних та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва курсовими, дипломними роботами (проектами), дисертаційними дослідженнями допускаються науково-педагогічні працівники, рівень наукової та професійної активності яких засвідчуються виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного Порядку) та які мають науковий ступінь доктора наук і вчене звання відповідно до профілю кафедри і стаж науково-педагогічної діяльності не менше 10 років.

3.2.2. До участі в конкурсі на заміщення посади професора кафедри, що здійснює підготовку фахівців за другим (магістерським) рівнем та за першим (бакалаврським) рівнем, для проведення лекцій, практичних, семінарських, індивідуальних та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва курсовими, дипломними роботами (проектами), дисертаційними дослідженнями допускаються науково-педагогічні працівники, рівень наукової та професійної активності яких засвідчуються виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного Порядку) та які мають науковий ступінь доктора наук або вчене звання відповідно до профілю кафедри і стаж науково-педагогічної діяльності не менше 10 років.

3.3. Обрання на посаду доцента:

3.3.1. До участі в конкурсі на заміщення посади доцента для проведення лекцій, практичних, семінарських, індивідуальних та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва курсовими, дипломними роботами (проектами) допускаються науково-педагогічні працівники, рівень наукової та професійної активності яких засвідчуються виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного Порядку) та які мають науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю кафедри і стаж науково-педагогічної діяльності не менше 5 років.

3.4. Обрання на посаду старшого викладача:

3.4.1. До участі в конкурсі на заміщення посади старшого викладача для проведення лекцій, практичних, семінарських, індивідуальних та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва курсовими, дипломними роботами (проектами) допускаються науково-педагогічні працівники, рівень наукової та професійної активності яких засвідчуються виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного Порядку) та які мають науковий ступінь та/або вчене звання або ступінь магістра за профілем кафедри і стаж науково-педагогічної діяльності понад два роки.

3.5. Обрання на посаду викладача:

3.5.1. До участі в конкурсі на заміщення посади викладача для проведення лекцій, практичних, семінарських, індивідуальних та лабораторних занять, здійснення наукового керівництва курсовими, дипломними роботами (проектами) допускаються науково-педагогічні працівники, рівень наукової та професійної активності яких засвідчуються виконанням за останні п'ять років не менше чотирьох видів і результатів, зазначених у підпунктах 1-18 пункту 30 Ліцензійних умов (додаток 3 даного Порядку) та які мають науковий ступінь та/або ступінь магістра за профілем кафедри і стаж науково-педагогічної діяльності понад два роки.

3.6. Обрання на посаду концертмейстера:

3.6.1 До участі в конкурсі на заміщення вакантної посади концертмейстера допускаються науково-педагогічні працівники, які мають повну вищу освіту чи науковий ступінь відповідної галузі знань, високу професійну кваліфікацію, високу технічну і виконавську підготовку і майстерність, стаж роботи за професією акомпаніатора, концертмейстера – не менше 3 років, володіють широким репертуаром, що включає твори вищої складності вітчизняних і світових композиторів.

3.7. Конкурсний відбір та порядок обрання на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера:

3.7.1. Професор обирається на посаду за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету; доцент, старший викладач, викладач, концертмейстер обираються на посаду за конкурсом таємним голосуванням вченою радою факультету, Інституту мистецтв з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

3.7.2. До засідання вченої ради кандидатури претендентів на заміщення посад професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності. У разі, коли претендент відсутній на засіданні кафедри і не подав заяви про розгляд власної кандидатури за його відсутності, розгляд його кандидатури не проводиться.

Претендент на посаду, який працював на кафедрі на цій посаді до проведення конкурсу, звітує про свою роботу за попередній період (у вигляді звіту про науково-педагогічну, навчально-організаційну, творчу та наукову діяльність).

3.7.3. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента на заміщення посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера кафедра може запропонувати прочитати пробні лекції, провести інші заняття в присутності науково-педагогічних працівників Університету.

3.7.4. За підсумками обговорення кандидатур претендентів на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера кафедра готує висновки. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів на посади професора затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії Університету, а доцента, старшого викладача, викладача та концертмейстера – конкурсної комісії факультету, Інституту мистецтв разом з окремими висновками учасників засідання (якщо такі є), які викладені у письмовій формі.

3.7.5. Конкурсна комісія розглядає кандидатури претендентів, подані ними документи, висновки за результатами попереднього обговорення та окремі думки членів кафедри (якщо такі є), які викладені у письмовій формі, інформацію про роботу претендентів в Університеті за попередній період (якщо претендент працював в Університеті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) і ухвалює рекомендації стосовно претендентів на заміщення посади професора та разом з висновками кафедри передає для розгляду питання на засіданні Вченої ради Університету, а доцента, старшого викладача, викладача та концертмейстера – на засіданні вченої ради факультету, Інституту мистецтв.

3.7.6. Претенденти на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера мають бути ознайомлені з висновками кафедри за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсних комісій до засідань вчених рад.

3.7.7. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення кафедри та рекомендацій конкурсних комісій не є підставою для відмови претенденту на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету, факультету, Інституту мистецтв.

3.7.8. Перед голосуванням на засіданні Вченої ради Університету, факультету, Інституту мистецтв щодо кожної кандидатури претендента на посаду науково-педагогічного працівника оголошуються:

- висновки та пропозиції кафедри;
- рекомендації конкурсної комісії.

3.7.9. Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади професора, доцента, старшого викладача та викладача вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради Університету має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

3.7.10. Рішення вченої ради Університету, факультету, Інституту мистецтв при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо на засіданні Вченої Ради були присутні не менше 2/3 членів вченої ради.

3.7.11. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради Університету, факультету, Інституту мистецтв.

3.7.12. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, а також якщо голоси розділилися порівну (два претенденти), на цьому ж засіданні Вченої Ради Університету, факультету, Інституту мистецтв.

3.7.13. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої Ради Університету, факультету, Інституту мистецтв або переможець не був виявлений за результатами повторного голосування, або за результатами конкурсу не було рішення введено в дію мотивованим рішенням ректора, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

3.7.14. Рішення вченої ради Університету (факультету, Інституту мистецтв) є остаточним й оскарженню не підлягає. У разі допущення процедурних порушень ректор Університету скасовує рішення Вчених рад і пропонує провести їх повторне засідання.

3.7.15. Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника, а також висновок кафедри, рекомендації конкурсних комісій передають до відділу кадрів Університету для подальшого оформлення строкового трудового договору (контракту). Бюлетені для таємного голосування зберігаються у Вченій раді Університету (факультету, Інституту мистецтв) протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

3.7.16. Рішення Вченої ради Університету, факультету, Інституту мистецтв про обрання на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера є підставою для подання заяви (впродовж п'яти днів з дня прийняття рішення вченою радою; додаток 5) претендентом про призначення його на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача, концертмейстера і видання наказу про укладення строкового трудового договору (контракту) з обраною особою.

4. ОСОБЛИВОСТІ ОБРАННЯ І ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Одна й та сама особа не може в Університеті одночасно обіймати дві або більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Виконання адміністративних, управлінських (забезпечення організації й виконання) функцій покладається на: ректора, проректора, декана факультету, директора Інституту, завідувача кафедри, директора коледжу.

4.2. Одна й та сама особа не може перебувати на посаді ректора Університету, декана факультету, директора Інституту, завідувача кафедри більше ніж два строки.

4.3. Порядок обрання, призначення і звільнення з посади ректора Університету визначається Законом України «Про вищу освіту» і підзаконними нормативними документами, виданими в установленому порядку.

4.4. На посаду проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, наказом ректора призначається науково-педагогічний працівник, кандидатуру якого погоджено з вченою радою Університету і з органом студентського самоврядування Університету в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування.

4.5. На посаду завідувача аспірантури, докторантури наказом ректора призначається особа, кандидатуру якої погоджено із Вченою радою Університету.

4.6. Учений секретар Університету призначається на посаду наказом ректора за погодженням із Вченою радою.

5. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ПОРЯДОК ОБРАННЯ НА ПОСАДУ ДИРЕКТОРА ІНСТИТУТУ, НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ, ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТУ, КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

5.1. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошує ректор Університету, про що видається відповідний наказ, в якому, зокрема, визначається термін:

- подачі заяв претендентами;
- розгляду заяв претендентів комісією;
- проведення засідань вченої ради факультету, Інституту;
- проведення засідань органу громадського самоврядування факультету, Інституту, Наукової бібліотеки.

5.1.2. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення розміщується на сайті Університету, а також у місцевих друкованих засобах масової інформації.

5.1.3. Оголошення має містити:

- повну назву та рівень акредитації Університету із зазначенням його місцезнаходження;

- найменування посад, на які оголошується конкурс;
- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо);
- строк подання заяв та повний перелік документів, що подаються претендентами для участі в конкурсі;
- адресу, за якою здійснюється прийом документів;
- контактну інформацію (телефон, адресу електронної пошти) тощо.

5.1.4. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсі – один місяць з дня опублікування оголошення про конкурс. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошення конкурсу.

5.1.5. Якщо закінчення терміну оголошення припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший після цього робочий день.

5.1.6. Претендент на посаду директора Інституту, Наукової бібліотеки, коледжу, декана факультету подає до Університету такі документи (подаються до відділу кадрів Університету):

- * заяву про участь у конкурсі на ім'я ректора Університету, написану власноруч (за зразком згідно з додатком 1.1.);

- * звіт за попередній період роботи;

- * запроповану програму розвитку Інституту, факультету, коледжу, Наукової бібліотеки;

- * для претендентів, які не працюють в РДГУ крім заяви (за зразком) подають: особовий листок з обліку кадрів (засвідчений за попереднім місцем роботи); 2 фотокартки розміром 4 x 6 см, власноруч написану автобіографію; копії документів про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, засвідчені в установленому порядку; копію паспорта громадянина України (стор. 1, 2 і 11); копію трудової книжки, засвідчену кадровою службою за основним місцем роботи із зазначенням дати засвідчення; згоду на збір та обробку персональних даних за формою згідно з додатком 2.

5.1.7. Документи від претендентів на посаду директора Інституту, Наукової бібліотеки, декана факультету подаються у відділ кадрів Університету, який перевіряє наявність всіх необхідних документів для участі у конкурсному відборі, передбачених оголошенням та даним Порядком для подальшої реєстрації у загальному відділі Університету. Після закінчення строку подачі заяв поданий пакет документів передається ректору, який скеровує їх на розгляд конкурсних комісій та Вчених рад факультету, Інституту мистецтв.

5.1.8. Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подання документів та подання неповного пакета документів, передбачених оголошенням про конкурс. Заяви та документи, які подані претендентами після встановленого строку не розглядаються та повертаються особам, які їх подали рекомендованим листом з повідомленням про вручення впродовж трьох робочих днів після відповідної перевірки.

5.1.9. Претенденти на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника, які не відповідають вимогам, встановленим Законом України «Про вищу освіту», Статутом Університету, умовам оголошеного конкурсу, до участі в конкурсі не допускаються, про що їм повідомляється рекомендованим листом

з повідомленням про вручення впродовж трьох робочих днів з моменту визначення невідповідності такої особи встановленим вимогам.

Не допускається немотивована відмова щодо участі в конкурсі.

5.1.10. Забороняється вимагати від претендента відомості і документи, надання яких не передбачено чинним законодавством та цим Порядком.

5.1.11. Термін проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників не може перевищувати два місяці (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

5.1.12. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету, про що оголошується на офіційному сайті Університету.

5.1.13. Претенденти на заміщення посад можуть ознайомитися із даним Порядком у відділі кадрів Університету, в ученого секретаря Університету, на сайті Університету.

5.2. Кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду директора Інституту

5.2.1. На посаду директора інституту допускаються особи, які повинні мати науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю інституту, стаж науково-педагогічної роботи не менше як 10 років, а також повинні вільно володіти державною мовою та бути громадянином України.

5.3. Кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду декана факультету та порядок обрання

5.3.1. На посаду декана факультету допускаються особи, які повинні мати науковий ступінь та/або вчене звання відповідно до профілю факультету, стаж науково-педагогічної роботи не менше як 5 років, незалежно від попереднього місця роботи, а також повинні вільно володіти державною мовою та бути громадянином України.

5.3.2. Претендент на посаду декана факультету (директора Інституту) обирається вченою радою факультету (Інституту) таємним голосуванням з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (Інституту). Пропозиція про обрання декана факультету (директора Інституту) приймається зборами трудового колективу факультету (Інституту) таємним голосуванням після обговорення звіту претендента про роботу за попередній період (незалежно від посади, яку він обіймав в Університеті) та запропонованої ним програми розвитку факультету (Інституту). Пропозиція вважається прийнятою, якщо за неї проголосувала більшість від загальної кількості членів трудового колективу факультету (Інституту).

Пропозиції трудового колективу факультету (Інституту) приймаються рішенням загальних зборів працівників, які працюють на факультеті (в Інституті) на постійній основі, шляхом таємного голосування. Пропозиції трудового колективу факультету (Інституту) враховуються шляхом оголошення результатів таємного голосування на вченій раді секретарем вченої ради факультету (Інституту). Збори трудового колективу скликає вчена рада факультету (Інституту).

5.3.3. Декана факультету (директора Інституту) обирає вчена рада факультету (Інституту) з урахуванням пропозицій зборів трудового колективу факультету (Інституту). Зазначені пропозиції враховують шляхом оголошення результатів таємного голосування. Рішення приймають також шляхом таємного голосування. Якщо під час проведення конкурсу, в якому брали участь двоє або більше претендентів, переможця немає, проводиться повторне голосування за участю двох кандидатур, які набрали найбільшу кількість голосів на тому самому засіданні. У разі, якщо претендент на заміщення відповідної посади не набрав необхідної кількості голосів, він вважається таким, що не пройшов конкурсного відбору. Якщо жоден із претендентів на заміщення вакантної посади після повторного голосування не набрав необхідної кількості голосів, конкурс вважається таким, що не відбувся. У такому разі оголошується новий конкурс.

5.3.4. Обраним на посаду декана факультету (директора Інституту) вважається претендент, який набрав більшість голосів від загальної кількості членів вченої ради факультету (Інституту).

5.3.5. Ректор Університету призначає декана факультету (директора Інституту) строком на п'ять років та укладає з ним відповідний контракт. Ректор має право обґрунтовано відмовити у призначенні його на посаду та укладенні контракту. Вчена рада факультету (Інституту) має право двома третинами голосів від її складу підтвердити попереднє рішення, після чого ректор Університету зобов'язаний протягом 10 робочих днів призначити відповідну особу та укласти з нею відповідний контракт.

5.3.6. Декан факультету (директор Інституту) здійснює свої повноваження за основною посадою, обов'язки за якою він може поєднувати з науково-педагогічною діяльністю на посаді професора, доцента (при наявності навчального навантаження на кафедрі).

5.3.7. Заступник декана факультету (з навчальної роботи) наказом ректора за поданням декана факультету призначається особа з науково-педагогічних працівників Університету, кандидатура якої погоджена з органом студентського самоврядування факультету. Заступник декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання.

5.4. *Кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду директора Наукової бібліотеки Університету та порядок обрання*

5.4.1. Директор Наукової бібліотеки Університету обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою Університету з урахуванням пропозицій органу громадського самоврядування Наукової бібліотеки Університету.

5.4.2. До участі в конкурсі на заміщення вакантної посади директора Наукової бібліотеки Університету допускаються особи, які мають повну вищу освіту за відповідною спеціальністю, науковий ступінь та/або вчене звання, стаж роботи за фахом не менше як 10 років, в тому числі за посадами керівників нижчого рівня не менше як 5 років, а також повинні вільно володіти державною мовою та бути громадянином України.

5.4.3. Кандидатури претендентів на заміщення посади директора Наукової бібліотеки Університету попередньо обговорюються органом

громадського самоврядування бібліотеки в їх присутності. У разі, коли претендент відсутній на засіданні органу громадського самоврядування бібліотеки і не подав заяви про розгляд власної кандидатури за його відсутності, розгляд його кандидатури не проводиться. Предметом обговорення може бути звіт про роботу претендентів за попередній період роботи, професійні та особисті якості претендентів.

5.4.4. Засідання органу громадського самоврядування бібліотеки, на якому обговорюються кандидатури претендентів на заміщення посади директора Наукової бібліотеки, проводить ректор або за його дорученням проректор з наукової або навчально-виховної роботи.

5.4.5. Висновки органу громадського самоврядування бібліотеки про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими думками учасників органу громадського самоврядування (якщо такі є), які викладені у письмовій формі.

5.4.6. На засіданні конкурсної комісії проводиться обговорення кандидатур претендентів, розгляд поданих ними документів, розгляд висновків за результатами попереднього обговорення органом громадського самоврядування бібліотеки та окремих думок (за наявності) учасників обговорення заслуховування інформації про їх роботу в Університеті за попередній період (якщо претендент працював в Університеті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом).

5.4.7. Конкурсна комісія ухвалює рекомендації (рекомендує або не рекомендує) стосовно претендентів на заміщення посади директора Наукової бібліотеки та передає їх для розгляду на засіданні Вченої Ради Університету.

5.4.8. Претенденти на заміщенні посади директора Наукової бібліотеки Університету мають бути ознайомлені з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради Університету.

5.4.9. Негативні висновки за результатами попереднього обговорення та рекомендації конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету.

5.4.10. Перед голосуванням оголошуються висновки органу громадського самоврядування Наукової бібліотеки Університету та проводиться обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади.

5.4.11. Прізвища всіх претендентів на займання вакантної посади директора Наукової бібліотеки Університету 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.

5.4.12. Рішення вченої ради Університету при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо на засіданні Вченої ради були присутні не менше 2/3 членів Вченої ради.

5.4.13. Обраним вважається претендент, який набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні Вченої ради Університету.

5.4.14. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, проводиться повторне

голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів, а також якщо голоси розділилися порівну (два претенденти), на цьому ж засіданні Вченої Ради Університету.

5.4.15. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої Ради Університету або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або за результатами конкурсу не було рішення введено в дію мотивованим рішенням ректора, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця. Конкурсне обрання проводиться і в разі реєстрації одного претендента на заміщення вакантної посади директора Наукової бібліотеки Університету.

5.4.16. Рішення Вченої ради Університету про обрання директора Наукової бібліотеки Університету є підставою для подання заяви (впродовж п'яти днів з дня прийняття рішення вченою радою) претендентом про призначення його на цю посаду та видання наказу про укладення строкового трудового договору (контракту) з обраною особою.

5.5. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ПОСАДУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ПОРЯДОК ОБРАННЯ

(стаття 42 Закону України «Про фахову передвищу освіту»
від 06.06.2019 р. № 2745-УІІ)

5.5.1. На посаду керівника закладу фахової передвищої освіти (директора коледжу) допускаються особи, які повинні мати ступінь магістра (освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста), вільно володіти державною мовою і мати стаж роботи на посадах педагогічних та/або науково-педагогічних працівників не менше як п'ять років. До зазначеного стажу може бути зараховано до трьох років стажу роботи на керівних посадах.

Для кандидата на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти мистецької освіти до зазначеного стажу зараховується стаж професійної діяльності за мистецьким фахом.

Кандидат на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти має бути громадянином України.

5.5.2. Керівник закладу фахової передвищої освіти призначається на посаду на умовах контракту за результатами проведеного конкурсного відбору та звільняється з посади рішенням засновника закладу або уповноваженого ним органу (особи) з підстав, визначених законодавством про працю, установчими документами закладу та контрактом.

Одна й та сама особа не може бути керівником відповідного закладу фахової передвищої освіти більше ніж два строки.

5.5.3. Не може бути допущена до участі у конкурсі та призначена (у тому числі виконувачем обов'язків) на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти особа, яка:

- за рішенням суду визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена;
- має судимість за вчинення злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку;
- відповідно до вироку суду позбавлена права обіймати відповідні посади;
- за рішенням суду була визнана винною у вчиненні корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;
- піддавалась адміністративному стягненню за пов'язане з корупцією правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили (*із змінами, внесеними згідно із Законом № 524-IX від 04.03.2020 року*);
- не пройшла спеціальної перевірки або не надала згоди на її проведення.

Не може бути допущена до участі в конкурсі особа, яка є членом наглядової ради закладу фахової передвищої освіти або закладу вищої освіти до структури якого входить заклад фахової передвищої освіти.

5.5.4. Ректор Університету оголошує конкурс на заміщення посади керівника закладу фахової передвищої освіти, про що видається відповідний наказ, 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, якщо не застосовуються заходи антикризового менеджменту у встановленому цією статтею порядку.

5.5.5 Претенденти на участь у конкурсі на заміщення вакантної посади керівника закладу фахової передвищої освіти одночасно з поданням документів для участі в конкурсі на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти подають ректору Університету та наглядовій раді свої проекти стратегії розвитку закладу фахової передвищої освіти, які в обов'язковому порядку оприлюднюються на офіційному сайті закладу і підлягають публічному обговоренню перед рейтинговим голосуванням.

5.5.6. Брати участь у рейтинговому голосуванні мають право:

- педагогічні та науково-педагогічні працівники, які працюють у цьому закладі фахової передвищої освіти за основним місцем роботи;
- виборні представники з числа інших категорій працівників, які працюють у цьому закладі фахової передвищої освіти за основним місцем роботи і обираються відповідними категоріями працівників шляхом прямих таємних виборів;
- виборні представники з числа студентів закладу фахової передвищої освіти денної та дуальної форми здобуття освіти, які обираються студентами закладу фахової передвищої освіти шляхом прямих таємних виборів.

При цьому загальна кількість (повний склад) педагогічних та науково-педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти повинна становити не менше 75 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у рейтинговому голосуванні, кількість виборних представників з числа

інших представників закладу фахової передвищої освіти - до 10 відсотків, кількість виборних представників із числа студентів закладу фахової передвищої освіти – не менше 15 відсотків осіб, які мають право брати участь у рейтинговому голосуванні.

Кожен з учасників рейтингового голосування має один голос і голосує особисто. Рейтингове голосування є таємним і вважається таким, що відбулося, якщо участь у ньому взяли більше 50 відсотків загальної кількості осіб, які мають право брати участь у рейтинговому голосуванні.

5.5.7. З особою, яка під час рейтингового голосування набрала 60 і більше відсотків голосів від загальної кількості осіб, які мають право брати участь у рейтинговому голосуванні та визнана переможцем конкурсного відбору, ректор Університету укладає контракт. У разі якщо жоден з кандидатів не набрав більше 60 відсотків голосів від загальної кількості осіб, які мають право брати участь у рейтинговому голосуванні, наглядова рада у двотижневий строк з дня рейтингового голосування проводить процедуру конкурсного відбору кандидатів на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти і пропонує ректору Університету укласти контракт з переможцем конкурсного відбору, а в разі неможливості визначити переможця, оголосити конкурсний відбір таким, що не відбувся.

При проведенні конкурсного відбору претендентів на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти використовується 100-бальна система оцінювання, в якій враховуються результати рейтингового голосування, запропоновані проекти стратегії розвитку закладу фахової передвищої освіти, рівень кваліфікації, академічна репутація, професійний та управлінський досвід претендентів, знання ними законодавства у сфері фахової передвищої освіти. Претенденту, який набрав найбільшу кількість голосів при рейтинговому голосуванні, нараховується 50 балів, іншим претендентам – пропорційно до набрання кількості голосів з округленням до цілої кількості балів. За інші критерії конкурсного відбору може бути нараховано до 50 балів.

5.5.8. З переможцем конкурсного відбору на посаду керівника закладу фахової передвищої освіти контракт укладається після проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, у строк не пізніше 10 днів після завершення такої перевірки.

Ректор Університету має право скасувати результати конкурсного відбору в разі виявлення порушення положення (порядку) про конкурсний відбір і оголосити конкурсний відбір таким, що не відбувся.

5.5.9. Керівник закладу фахової передвищої освіти може бути звільнений з посади ректором Університету за поданням наглядової ради або вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу фахової передвищої освіти з підстав, визначених законодавством, за порушення установчих документів закладу фахової передвищої освіти та/або умов контракту.

Подання про відкликання керівника закладу фахової передвищої освіти може бути внесене до вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу вищої освіти більшістю складу колегіального органу

управління закладу фахової передвищої освіти не раніше ніж через рік після призначення цього керівника.

Подання ректору Університету про відкликання керівника закладу фахової передвищої освіти приймається, якщо його підтримали дві третини складу наглядової (педагогічної) ради або більшістю голосів членів вищого колегіального органу громадського самоврядування закладу фахової передвищої освіти.

5.5.10. У визначених законодавством випадках ректор Університету за поданням наглядової ради може призначити за контрактом виконувача обов'язків керівника закладу фахової передвищої освіти з метою здійснення заходів антикризового менеджменту, але не більш як на два роки. Порядок застосування заходів антикризового менеджменту у закладах фахової передвищої освіти, структурних підрозділах затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

5.5.11. Засновник новоутвореного закладу фахової передвищої освіти або уповноваженим ним орган (особа) за контрактом призначає виконувача обов'язків керівника закладу фахової передвищої освіти, але не більш як на два роки.

5.5.12. Типова форма контракту з керівником закладу фахової передвищої освіти затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

6. КОНКУРСНА КОМІСІЯ

6.1. Для здійснення організації та проведення на належному рівні конкурсного відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету наказом ректора створюється **робоча група** та постійно діюча **конкурсна комісія** Університету, факультету, Інституту мистецтв.

6.2. До складу конкурсної комісії за посадами входять:

- * голова комісії – перший проректор;
- * заступник голови комісії – голова первинної профспілкової організації працівників Університету;
- * секретар комісії – начальник відділу кадрів;
- * члени комісії: директори інститутів, декани факультетів, головний бухгалтер, начальник навчального відділу, начальник юридичного відділу.

6.3. Розгляд конкурсною комісією кандидатур претендентів та поданих ними документів після проведених засідань робочої групи відбувається за результатами попереднього обговорення зборів трудового колективу (кафедри, факультету, інституту), органів громадського самоврядування РДГУ, рішення вченої ради та окремих думок їх учасників, інформації про роботу претендентів у вищому навчальному закладі за попередній період (якщо претендент працював у ВНЗ до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом).

6.4. Конкурсна комісія може ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади старших викладачів, викладачів, концертмейстерів для подальшого конкурсного відбору на Вчених радах, які набувають чинності після їх затвердження наказом ректора Університету.

6.5. Конкурсній комісії може бути надано повноваження ухвалювати рекомендації стосовно претендентів на посади керівників інститутів, деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, директора Наукової бібліотеки для розгляду питання на засіданні Вченої ради факультету (інституту) та Вченої ради Університету.

7. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

7.1. Підставою для укладання з науково-педагогічним працівником трудового договору (контракту) та видання наказу ректора Університету про призначення його на відповідну посаду є рішення вченої ради Університету (факультету, Інституту мистецтв) про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та заява обраної особи, яка подається впродовж п'яти днів з дня прийняття рішення вченою радою Університету (факультету, Інституту мистецтв). Якщо претендент за результатами конкурсу обіймає дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ ректора про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення вченої ради.

7.2. Відповідно до чинного законодавства науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду. Строк трудового договору (контракту) встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж п'ять років. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору (контракту) має право кожна із сторін (окрім директора Інституту, деканів факультетів та завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років відповідно до частини шостої статті 35 Закону України «Про вищу освіту»).

7.3. Відповідно до законодавства України контракт укладається у письмовій формі і підписується ректором Університету та особою, яка призначається на посаду науково-педагогічного працівника.

7.4. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожній із сторін контракту. За згодою працівника копія укладеного з ним контракту передається профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

7.5. У контракті передбачаються строк його дії; права та відповідальність сторін за невиконання його умов; умови оплати та організації праці; додаткові, порівняно із законодавством, умови припинення трудових відносин; соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника.

8. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

8.1. Припинення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками може відбуватись за наявністю підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю.

8.2. У разі не обрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно п.2 ст.36 КЗпП України.

8.3. Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно п.2 ст.36 КЗпП України.

8.4. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора Університету відповідно до чинного законодавства про працю.

8.5. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

9. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

9.1. На посади науково-педагогічних працівників, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору чи контракту (у тому числі у зв'язку із звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена) наказом ректора Університету можуть призначатись науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році,

9.2. У випадках неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором працівниками за сумісництвом.

9.3. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватись іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) відповідно до ч.6 ст.60 Закону України «Про вищу освіту».

9.4. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом у порядку, визначеному законодавством України.

9.5. При утворенні нового факультету (навчально-наукового інституту) або нової кафедри ректор може призначати виконувача обов'язків керівника цього факультету (інституту, кафедри) на строк до проведення виборів, але не більш як на 3 місяці. (ч.3 ст.43 Закону).

9.6. За працівником, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток в університеті, в якому він працював на час призову.

Гарантії, визначені у ч.ч.3, 4 ст.119 Кодексу законів України про працю України, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на

лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

10. ПОРЯДОК ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПОРЯДКУ ТА ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО НЬОГО

10.1. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників, декана факультету, директора Інституту, Наукової бібліотеки в Рівненському державному гуманітарному університеті й укладання з ними трудових договорів (контрактів) затверджує вчена рада Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

10.2. Зміни та доповнення до Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників, декана факультету, директора Інституту, Наукової бібліотеки в Рівненському державному гуманітарному університеті й укладання з ними трудових договорів (контрактів) здійснюється шляхом викладення його в новій редакції, затверджується вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

10.3. Даний Порядок, зміни та доповнення до нього затверджує вчена рада Університету.

Додаток 1 до Порядку

Ректору Рівненського державного
гуманітарного університету
проф. Постолювському Р.М.

(прізвище, ім'я, по-батькові)

(посада, назва кафедри)

З А Я В А

Прошу допустити мене до участі в конкурсі на заміщення вакантної
з 1 вересня 202__ року посади _____
кафедри _____ на _____ ставки,
що оголошений наказом ректора від _____ 202__ р. № _____.

З умовами проведення конкурсу ознайомлений (а).

Додаток: Документи

1. _____ ;
2. _____ ;
3. _____ ;
4. _____ ;
5. _____ ;
6. _____ ;
7. _____ ;
8. _____ ;
9. _____ ;
10. _____ .

« _____ » _____ 202__ р.

(підпис)

Примітка: Заява претендента повинна бути обов'язково зареєстрована у загальному відділі РДГУ.

Додаток 1.1 до Порядку

Ректору Рівненського державного
гуманітарного університету
проф. Постолювському Р.М.

(прізвище, ім'я, по-батькові)

(посада, назва кафедри)

З А Я В А

Прошу допустити мене до участі в конкурсі на заміщення вакантної

з 1 вересня 202_____ року посади _____

(декана..... факультету, директора Інституту, завідувача кафедри)

що оголошений наказом ректора від _____ 202__ р. № _____.

З умовами проведення конкурсу ознайомлений (а).

Додаток: Документи

1. _____ ;
2. _____ ;
3. _____ ;
4. _____ ;
5. _____ ;
6. _____ ;
7. _____ ;
8. _____ ;
9. _____ ;
10. _____ .

« _____ » _____ 202__ р.

(підпис)

Примітка: Заява претендента повинна бути обов'язково зареєстрована у загальному відділі РДГУ.

ЗГОДА

на збір та обробку персональних даних

Я, _____

(ІПБ)

(народився „___” _____ 19__ року, паспорт серії № _____) шляхом підписання цього тексту, відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року, № 2297 – VI надаю згоду _____

(повна назва володільця, суб'єкта господарювання)

на обробку моїх особистих персональних даних у картотеках та /або за допомогою інформаційно-телекомунікаційної системи бази персональних даних працівників суб'єкта господарювання з метою ведення кадрового діловодства, підготовки відповідно до вимог законодавства статистичної, адміністративної та іншої інформації з питань персоналу, а також внутрішніх документів підприємства з питань реалізації визначених законодавством і колективним договором прав та обов'язків у сфері трудових правовідносин і соціального захисту.

Зобов'язуюсь при зміні моїх персональних даних надавати у найкоротший термін відповідальній особі (відділ кадрів РДГУ) уточнену інформацію та подавати оригінали відповідних документів для внесення моїх нових особистих даних до бази персональних даних працівників суб'єкта господарювання.

„___” _____ р _____ (_____)

Особу та підпис _____ перевірено _____

Відповідальна особа _____ (_____)

М.П.

Я, _____
посвідчую, що отримав повідомлення про включення інформації про мене до бази персональних даних з метою ведення кадрового діловодства, підготовки відповідно до вимог законодавства статистичної, адміністративної та іншої інформації з питань персоналу, а також внутрішніх документів підприємства з питань реалізації визначених законодавством і колективним договором прав та обов'язків у сфері трудових правовідносин і соціального захисту, а також відомості про мої права, визначені Законом України „Про захист персональних даних” та про осіб, яким мої дані надаються, для виконання зазначеної мети.

_____ 20__ року.

(підпис)

Повідомляємо, що надані Вами відомості включені до бази персональних даних Рівненського державного гуманітарного університету з метою ведення кадрового діловодства, підготовки відповідно до вимог законодавства статистичної, адміністративної та іншої інформації з питань реалізації визначених законодавством і колективним договором прав та обов'язків у сфері трудових правовідносин і соціального захисту.

Відповідно до ст.8 Закону України „Про захист персональних даних” суб'єкт персональних даних має право:

1. знати про місцезнаходження бази даних, яка містить його персональні дані, її призначення та найменування, місцезнаходження її володільця чи розпорядника;
2. отримувати інформацію про умови надання доступу до персональних даних, зокрема інформацію про третіх осіб, яким передаються його персональні дані, що містяться у базі персональних даних;
3. на доступ до своїх персональних даних, що містяться у відповідній базі персональних даних;
4. отримувати не пізніше як за 30 календарних днів з дня надходження запиту, крім випадків, передбачених законом, відповідь про те, чи зберігаються його персональні дані у відповідній базі персональних даних, а також отримувати зміст його персональних даних, що зберігаються;
5. пред'являти вмотивовану вимогу із запереченням проти обробки своїх перс. даних органами державної влади, органами місцевого самоврядування при здійсненні їхніх повноважень, передбачених законом;
6. пред'являти вмотивовану вимогу щодо зміни або знищення своїх персональних даних будь-яким володільцем та розпорядником цієї бази, якщо ці дані обробляються незаконно чи є недостовірними;
7. на захист своїх персональних даних від незаконної обробки та випадкової втрати, знищення, пошкодження у зв'язку з умисним приховуванням, ненаданням чи несвоєчасним їх наданням, а також на захист від надання відомостей, що є недостовірними чи ганьблять честь, гідність та ділову репутацію фізичної особи;
8. звертатися з питань захисту своїх прав щодо персональних даних до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, до повноважень яких належить здійснення захисту персональних даних;
9. застосовувати засоби правового захисту в разі порушення законодавства про захист персональних даних.

ІНФОРМАЦІЙНА ДОВІДКА

про рівень професійної діяльності претендента на посаду науково-педагогічного працівника, який засвідчується виконанням за останні п'ять років не менше 4 видів та результатів з передбачених у пункті 30 Ліцензійних умов

(прізвище, ім'я, по-батькові претендента на посаду науково-педагогічного працівника, стаж роботи)

(посада, на яку подає документи претендент, назва кафедри, факультету, Інституту)

№ з/п	Норматив	Інформація та відповідні підтверджуючі документи про виконання нормативу за останні п'ять років
1.	Наявність за останні п'ять років наукових публікацій у періодичних виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОНУ, зокрема Skopus або Web Core Collection;	
2.	Наявність не менше п'яти наукових публікацій у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України;	
3.	Наявність виданого підручника чи навчального посібника або монографії;	
4.	Наукове керівництво (консультування) здобувача, який одержав документ про присудження наукового ступеня;	
5.	Участь у міжнародних наукових проектах, залучення до міжнародної експертизи, наявність звання «суддя міжнародної категорії»;	
6.	Проведення навчальних занять із спеціальних дисциплін іноземною мовою в обсязі не менше 50 аудиторних годин на навчальний рік;	
7.	Робота у складі експертних рад з питань проведення експертизи дисертацій МОН або галузевих експертних рад Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, або Акредитаційної комісії, або їх експертних рад, або міжгалузевої експертної ради з вищої освіти Акредитаційної комісії, або трьох експертних комісій МОН/зазначеного Агенства, або Науково-методичної ради/науково-методичних комісій (підкомісій) з вищої освіти МОНУ;	

8.	Виконання функцій наукового керівника або відповідального виконавця наукової теми (проекту) або головного редактора/члена редакційної колегії наукового видання, включеного до переліку наукових фахових видань України або іноземного рецензованого наукового видання;	
9.	Керівництво школярем, який зайняв призове місце III-IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових навчальних предметів, II-III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів – членів Національного центру «Мала академія наук України»; участь у журі олімпіад чи конкурсів «Мала академія наук України»;	
10.	Організаційна робота у закладах освіти на посадах керівника (заступника керівника) закладу освіти/інституту/факультету/відділення (наукової установи)/ філії/кафедри або іншого відповідального за підготовку здобувачів вищої освіти підрозділу/відділу (наукової установи)/навчально-методичного управління (відділу)/лабораторії/іншого навчально-наукового (інноваційного) структурного підрозділу/вченого секретаря закладу освіти (факультету, Інституту)/відповідального секретаря приймальної комісії та його заступника;	
11.	Участь в атестації наукових працівників як офіційного опонента або члена постійної спеціалізованої вченої ради (не менше трьох разових спеціалізованих вчених рад);	
12.	Наявність не менше п'яти авторських свідоцтв та/або патентів загальною кількістю два досягнення;	
13.	Наявність виданих навчально-методичних посібників/посібників для самостійної роботи студентів та дистанційного навчання, конспектів лекцій/практикумів/методичних вказівок/рекомендацій загальною кількістю три найменування;	
14.	Керівництво студентом, який зайняв призове місце на I етапі Всеукраїнської студентської олімпіади (Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт), або робота у складі організаційного комітету/журі Всеукраїнської студентської олімпіади(Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт), або керівництво постійно діючим студентським науковим гуртком/проблемною групою; керівництво студентом, який став призером або лауреатом Міжнародних мистецьких конкурсів, фестивалів та проектів, робота у складі організаційного комітету або у складі журі міжнародних мистецьких конкурсів, інших	

	культурно-мистецьких проєктів; керівництво студентом, який брав участь в Олімпійських, Паралімпійських іграх, Всесвітній та Всеукраїнській Універсіаді, чемпіонаті світу, Європи, Європейських іграх, етапах кубка світу та Європи, чемпіонаті України; виконання обов'язків тренера, помічника тренера національної збірної команди України з видів спорту; виконання обов'язків головного секретаря, головного судді, судді міжнародних та всеукраїнських змагань; керівництво спортивною делегацією; робота у складі організаційного комітету, суддівського корпусу;	
15.	Наявність науково-популярних та/або консультаційних (дорадчих) та/або дискусійних публікацій з наукової або професійної тематики загальною кількістю не менше п'яти публікацій;	
16.	Участь у професійних об'єднаннях за спеціальністю;	
17.	Досвід практичної роботи за спеціальністю не менше п'яти років;	
18.	Наукове консультування установ, підприємств, організацій протягом не менше двох років.	

Під час визначення рівня наукової та професійної активності науково-педагогічного (наукового) працівника можуть зараховуватися здобутки за попередніми місцями роботи, п'ятирічний строк може продовжуватися за час перерви в роботі з об'єктивних причин (соціальна відпустка, призов/мобілізація на військову службу чи військова служба за контрактом, тривала хвороба тощо).

Претендент на посаду

_____ (підпис)

_____ П.І.Б.

Завідувач кафедри

Погоджено _____ пункти

_____ (підпис)

_____ П.І.Б.

Відповідальна особа за ліцензування,
акредитацію

Погоджено _____ пункти

_____ (підпис)

_____ П.І.Б.

Взірець рішення конкурсної комісії щодо допуску претендента
до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади
науково-педагогічного працівника

ПРОТОКОЛ № _____
конкурсної комісії РДГУ (факультету, Інституту мистецтв)
від _____ 20__ року

ПРИСУТНІ: _____ членів конкурсної комісії (прізвище, ініціали)

1. _____
2. _____ і т.д.

ВІДСУТНІ: _____ членів конкурсної комісії (прізвище, ініціали)

1. _____
2. _____ і т.д.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Розгляд заяви _____ (прізвище, ім'я, по-батькові претендента),
поданої до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади _____
(назва посади) кафедри _____ (назва кафедри)
на _____ ставки (розмір ставки).

СЛУХАЛИ: голову комісії _____, який інформував про
оголошений РДГУ _____ 20__ року конкурсний відбір на
заміщення вакантної посади.

УХВАЛИЛИ: на основі вивчених матеріалів, поданих на конкурсний відбір на
заміщення вакантної посади _____ (назва посади)
керуючись Законом України «Про вищу освіту» (ст.55), Положення «Про
порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-
педагогічних працівників та продовження з ними трудових відносин за
займаними посадами в РДГУ», конкурсна комісія прийняла рішення
допустити (не допустити) _____ (ПШБ)
до участі у конкурсному відборі на заміщення вакантної посади
_____ (назва посади) кафедри _____
_____ (назва кафедри) на _____ ставки (розмір ставки).

Результати відкритого голосування: «за» - _____
«проти» _____
«утримались» _____

Голова конкурсної комісії _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)
Секретар комісії _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Додаток 5 до Порядку

Ректору Рівненського державного
гуманітарного університету
проф.Постоловському Р.М.

(прізвище, ім'я, по-батькові)

З А Я В А

Прошу прийняти мене на посаду _____
кафедри _____
на _____ ставки згідно конкурсного обрання на засіданні Вченої ради

(факультету, Інституту мистецтв, університету)
з 1 вересня 202____ року.

Необхідні документи додаю:

« _____ » _____ 20 ____ р.

(підпис)