

Міністерство культури та інформаційної політики України  
Київський національний університет театру, кіно і телебачення  
імені І. К. Карпенка-Карого  
(КНУТКІТ)

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою Київського національного  
університету театру, кіно і телебачення  
імені І. К. Карпенка-Карого 25 квітня 2023 року,  
протокол № 4

Голова Вченої ради

О. І. ОНІЩЕНКО

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ,  
У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ  
ТЕАТРУ, КІНО І ТЕЛЕБАЧЕННЯ  
ІМЕНІ І. К. КАРПЕНКА-КАРОГО**

Введено в дію наказом ректора  
Київського національного університету театру,  
кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого  
від 28 квітня 2023 року № 74-Д

**ЗМІСТ**

1	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
2	ОСНОВНІ ЗАСАДИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	4
3	ВИМОГИ ДО ОСІБ, ЯКІ БЕРУТЬ УЧАСТЬ У КОНКУРСНОМУ ВІДБОРІ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ .....	7
4	ОГОЛОШЕННЯ КОНКУРСУ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЙНЯТТЯ ТА ПОПЕРЕДНІЙ РОЗГЛЯД ДОКУМЕНТІВ .....	8
5	ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ .....	9
6	УКЛАДАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) З ОСОБАМИ, ЯКІ ПРОЙШЛИ КОНКУРСНИЙ ВІДБІР .....	10
7	ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ БЕЗ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ.....	11
8	ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ .....	13
9	ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОЛОЖЕННЯ .....	14

## 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Це “Положення про порядок заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників у Київському національному університеті театру, кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого” (далі – Положення) розроблено відповідно до чинного законодавства України, зокрема, Конституції України; Кодексу законів про працю України; Закону України “Про вищу освіту” від 01.07.2014 № 1556-VII (в редакції від 31.03.2023); Закону України “Про забезпечення функціонування української мови як державної” від 25.04.2019 № 2704-VIII; Постанови КМУ “Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників” від 21.08.2019 № 800 (в редакції від 31.12.2019); наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства “Про затвердження професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»” від 23.03.2021 № 610; Наказу Міністерства освіти і науки України “Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)” від 05.10.2015 № 1005 (зі змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки від 26.11.2015 № 1230); Статуту та Колективного договору Київського національного університету театру, кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого.

1.2 Положення є складовою локальної нормативної бази системи управління якістю діяльності Київського національного театру, кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого (далі - Університет) і документом, що регламентує порядок заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними строкових трудових договорів (контрактів) під час прийняття на роботу, продовження трудових відносин і звільнення.

1.3 Дія Положення поширюється на посади науково-педагогічних працівників Університету, що визначені у статті 55 Закону України “Про вищу освіту” (далі – Закон) та Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963:

ректор;

заступник керівника (проректор), діяльність якого безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;

директор інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;

декан факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;

директор бібліотеки;

учений секретар;

завідувач аспірантури;

завідувач кафедри;

професор;

доцент;

старший викладач;

викладач;

провідний концертмейстер;

концертмейстер.

1.4 Обрання та призначення на посаду ректора Університету (далі - Ректор) здійснюється відповідно до Закону України “Про вищу освіту” і Методичних рекомендацій щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05.12.2014 № 726 “Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту»” (в редакції від 07.06.2022).

1.5 Конкурсний відбір проводиться на вакантні посади науково-педагогічних працівників Університету, діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім та науковим процесом:

завідувач кафедри;  
 професор;  
 доцент;  
 старший викладач;  
 викладач.

1.6 Без проведення конкурсного відбору заміщуються посади:

заступник керівника (проректор), діяльність якого безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;

директор інституту, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;

декан факультету, його заступники, діяльність яких безпосередньо пов’язана з освітнім або науковим процесом;

директор бібліотеки;  
 учений секретар;  
 завідувач аспірантури;  
 провідний концертмейстер;  
 концертмейстер.

1.7 Вимоги Положення є обов’язковими для застосування усіма базовими структурними підрозділами Університету.

## **2 ОСНОВНІ ЗАСАДИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

2.1 Конкурсний відбір претендентів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників (далі - Конкурс) проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об’єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників та дозволяє забезпечити Університет найбільш кваліфікованими працівниками.

2.2 Загальна процедура конкурсного відбору передбачає такий порядок:

- Ректор підписує наказ по Університету про проведення Конкурсу;
- оголошення про проведення Конкурсу, терміни та умови його проведення розміщується на веб-сайті Університету;
- для вирішення організаційних питань проведення Конкурсу наказом Ректора створюється конкурсна комісія для розгляду заяв та встановлення відповідності осіб, які виявили бажання взяти участь у Конкурсі, вимогам до посади, на яку оголошується Конкурс.

2.3 До складу конкурсної комісії входять за посадами:

- проректор з науково-педагогічної та творчої роботи;
- проректор з наукової роботи;
- учений секретар Університету;
- начальник навчального відділу з організації освітнього процесу;
- начальник методичного відділу із забезпечення якості освіти;
- начальник відділу кадрів;
- провідний юрисконсульт.

Очолює конкурсну комісію проректор з науково-педагогічної та творчої роботи, а за його відсутності – проректор з наукової роботи.

Секретар конкурсної комісії - учений секретар Університету, а за його відсутності – начальник відділу кадрів, в межах наданих йому повноважень:

- готує проект наказу про Конкурс, користуючись інформацією, наданою кафедрами та відділом кадрів;
- готує текст оголошення для розміщення його на веб-сайті Університету;
- за висновками кафедр та конкурсної комісії упорядковує проект наказу Ректора про допуск претендентів до участі у Конкурсі, який має бути підписаний впродовж 5 робочих днів після закінчення строку подачі заяв.

2.4 Засідання конкурсної комісії вважається чинним, якщо на ньому присутні не менше 2/3 від її повного складу.

2.5 Рішення конкурсної комісії ухвалюється відкритим голосуванням більшістю голосів, присутніх на засіданні членів конкурсної комісії. Якщо голоси розподілились порівну, приймається те рішення, за яке проголосував головуючий на засіданні.

За висновками голосування складається протокол.

2.6 Під час проведення процедури конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, обов'язково враховується дотримання вимог законодавства України щодо професійного розвитку та підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника, також можуть враховуватись результати рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників.

Головним критерієм персональної оцінки й відбору претендента на вакантну посаду є його відповідність вимогам “Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності”, затверджених постановою КМУ від 30.12.2015 № 1187 (в редакції від 20.06.2021).

2.7 Для претендентів, які працюють в Університеті, можуть застосовуватися додаткові критерії персональної оцінки їх попередньої науково-педагогічної діяльності;

- результати підвищення кваліфікації або проходження стажування;
- показники щорічного оцінювання науково-педагогічних працівників Університету (для осіб, що працюють в Університеті не менше одного року);
- конспекти лекцій, методичні розробки, посібники, інше.

2.8 Під час оцінювання професійних якостей претендентів, які раніше не працювали на посадах науково-педагогічних працівників, перевага надається випускникам аспірантури (докторантури), які успішно виконали індивідуальні плани роботи, учасникам міжнародних освітніх і мистецьких програм, учасникам наукових і творчих проектів за пріоритетними напрямками розвитку науки, мистецтва, освіти тощо.

## 2.9 Посада вважається вакантною:

- при введенні нової посади до штатного розпису Університету;
- при прийнятті на роботу;
- при закінченні терміну трудового договору (контракту);
- після звільнення науково-педагогічного працівника з підстав, визначених законодавством про працю України.

Конкурс оголошується не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

Дата розміщення оголошення на веб-сайті Університету вважається першим днем оголошеного конкурсу.

## 2.10 Конкурс не оголошується на посади, вивільнені тимчасово:

- відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка для догляду за дитиною за медичними показниками;
- творча відпустка;
- підвищення кваліфікації; стажування;
- мобілізація і призов на службу до армії;
- інше, що передбачає обов'язкове повторне працевлаштування.

Такі посади заміщуються поза Конкурсом на час відсутності постійного працівника у порядку, визначеному чинним законодавством України про працю, а у разі неможливості забезпечення освітнього процесу штатними науково-педагогічними працівниками за сумісництвом чи/або за суміщенням, можуть бути заміщені працівниками поза Конкурсом, прийнятими в штат за строковими трудовими договорами за сумісництвом зовнішнім.

2.11 Конкурс на заміщення частини вакантної посади до 0,50 посадового окладу включно не оголошується.

2.12 На посади, які вивільняються серед навчального року через звільнення науково-педагогічного працівника з причин, визначених чинним законодавством України, за наказом Ректора можуть бути прийняті науково-педагогічні працівники, які виконуватимуть належні обов'язки до заміщення вакантної посади за Конкурсом у поточному навчальному році.

2.13 Посади, на яких працюють науково-педагогічні працівники за сумісництвом, пропонуються на Конкурс за пропозиціями кафедр.

У Конкурсі можуть брати участь науково-педагогічні працівники, які будуть працювати за сумісництвом зовнішнім.

Для сумісників, які обіймають посади завідувачів кафедр, конкурсний порядок заміщення є обов'язковим.

2.14 Злиття або поділ кафедр не є підставою для оголошення Конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, окрім завідувачів кафедр.

2.15 При поділі кафедри її завідувач може бути призначений наказом Ректора на посаду однієї з новостворених кафедр на умовах трудового договору (контракту), термін дії якого не має перевищувати вже укладеного, а посада завідувача іншої кафедри заміщується за Конкурсом.

2.16 У разі утворення нової кафедри Ректор може призначати виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів завідувача кафедри, але не більше ніж на три місяці.

### **3 ВИМОГИ ДО ОСІБ, ЯКІ БЕРУТЬ УЧАСТЬ У КОНКУРСНОМУ ВІДБОРІ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

3.1 У Конкурсі мають право брати участь особи, які мають вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня або освітньо-кваліфікаційного рівня, прирівняного до магістерського, науковий ступінь та/або вчене чи почесне звання відповідно до профілю кафедри, на якій оголошена вакантна посада.

3.2 Претенденти повинні відповідати конкретним вимогам до посади, на яку оголошується Конкурс:

*на посаду завідувача кафедри* обираються особи, які мають повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки, науковий ступінь доктора наук чи доктора філософії (кандидата наук) за відповідною спеціальністю, вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти, підручники та монографії за фахом, досвід адміністративно-організаційної роботи (згідно з пунктом 6 статті 35 Закону завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки);

*на посаду професора* обираються особи, які мають повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки, науковий ступінь, як правило, доктора наук, вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, науково-методичні праці за фахом;

*на посаду доцента* обираються особи, які мають повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки, науковий ступінь, як правило, доктора філософії (кандидата наук) за відповідною спеціальністю, вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, науково-методичні праці за фахом;

*на посаду старшого викладача* обираються особи, які мають повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною спеціальністю та/або почесне звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи понад 3 роки у закладах вищої освіти, наукові праці за фахом;

*на посаду викладача* обираються особи, які мають повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною спеціальністю, випускники аспірантури або особи, які мають ступінь магістра зі спеціальності, що відповідає профілю діяльності кафедри, наукові праці за фахом.

*на посаду концертмейстера провідного* обираються особи, які мають повну вищу освіту за спеціальністю “Музичне мистецтво (за видами)” та повну вищу педагогічну освіту за відповідною спеціальністю, стаж роботи на посаді концертмейстера понад 5 років.

*на посаду концертмейстера* обираються особи, які мають повну вищу освіту за спеціальністю “Музичне мистецтво (за видами)” та повну вищу педагогічну освіту за відповідною спеціальністю.

3.3 Перелік документів, які претендент подає для участі у Конкурсі:

- заява про участь у конкурсі на ім'я Ректора, написана власноруч;
- особовий листок з обліку кадрів, завірений за місцем роботи й автобіографію (для претендентів, які не працюють в Університеті);
- засвідчені згідно з чинним законодавством копії дипломів: про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене (почесне) звання (для претендентів, які не працювали в Університеті);

- список наукових праць, зокрема, у фахових виданнях із відповідної галузі, публікацій у виданнях з індексом цитування, опублікування методичних праць за останні 3 роки, завірених власним підписом;

- документи, що підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (завірені належним чином копії дипломів, сертифікатів, свідоцтво, інших належних документів);

- звіт про навчальну, наукову, методичну й організаційну роботу, яка виконувалась у період дії попереднього строкового трудового договору (контракту) – для претендентів, які працювали в Університеті до проведення Конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом;

- довідка про стаж педагогічної і науково-педагогічної роботи (оригінали);

- копія паспорта та ідентифікаційного номеру;

- копія трудової книжки.

При поданні заяви для участі у Конкурсі претендент пред'являє документ, що посвідчує його особу та громадянство (відповідно до статті 5 Закону України “Про громадянство України”, та оригінали всіх документів, копії яких подає.

3.4 Строк подання заяв та документів претендентами – один місяць (після оголошення Конкурсу).

3.5 Відповідно до вимог пункту 10 статті 55 Закону Університет може встановлювати Статутом додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.

#### **4 ОГОЛОШЕННЯ КОНКУРСУ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, ПРИЙНЯТТЯ ТА ПОПЕРЕДНІЙ РОЗГЛЯД ДОКУМЕНТІВ**

4.1 Про оголошення Конкурсу видається наказ Ректора, а інформація про Конкурс розміщується на веб-сайті Університету.

4.2 Оголошення має містити таку інформацію:

- повну назву Університету;

- назва посад, на які оголошується конкурсний відбір;

- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене/почесне звання тощо), строк подання заяв і документів;

- адресу та номери телефонів.

4.3 Документи, що подаються особисто та/або надіслані поштою, реєструються у загальному відділі Університету в день їх надходження і передаються секретарю конкурсної комісії.

4.4 Якщо закінчення строку дії оголошення припадає на святковий чи неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший після нього робочий день.

4.5 Конкурсна комісія у триденний строк після завершення терміну подання документів здійснює перевірку їх відповідності умовам оголошеного Конкурсу та ухвалює рішення про допуск претендента до участі в Конкурсі.

4.6 Особа, яка подала заяву та документи, які не відповідають вимогам оголошеного Конкурсу, рішенням конкурсної комісії до участі у Конкурсі не допускається, про що отримує письмову вмотивовану відмову



## **5 ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

5.1 Кандидатури претендентів на заміщення посад науково-педагогічних працівників (далі - Претенденти) попередньо обговорюється колективом відповідної кафедри у їх присутності (у разі відсутності Претендента кандидатура обговорюється за його письмовою згодою).

5.2 Для оцінювання рівня професійної кваліфікації Претендентів кафедра може запропонувати провести відкриту лекцію або практичне заняття.

5.3 Висновки колективу кафедри про професійні та особистісні якості Претендентів і рекомендації щодо обрання на відповідну посаду затверджується, як правило, таємним голосуванням та оформлюється у вигляді протоколу засідання кафедри, а витяги передаються на розгляд конкурсної комісії.

5.4 Засідання кафедри, на яких обговорюється кандидатура претендента на посаду завідувача кафедри, проводиться (за дорученням Ректора) проректором з науково-педагогічної та творчої роботи або директором Інституту /деканом Факультету.

5.5 Претенденти мають право ознайомитись з протоколом зборів колективу кафедри з результатами попереднього обговорення до засідання Вченої ради Університету.

5.6 Негативний висновок за результатами попереднього обговорення на кафедрі не є підставою для відмови Претенденту взяти участь у Конкурсі на засіданні Вченої ради.

5.7 Неявка Претендента під час попереднього обговорення рівня його професійної кваліфікації та особистих якостей на засіданні відповідної кафедри чи Вченої ради Університету не є підставою для зняття його кандидатури з розгляду питання конкурсного заміщення відповідної посади та може відбуватись і без його участі, але лише за його письмовою заявою.

5.8 Обрання науково-педагогічних працівників Вченою радою Університету проводиться таємним голосуванням.

Учений секретар в межах наданих йому повноважень:

- готує бюлетені для таємного голосування щодо обрання науково-педагогічних працівників на вакантні посади, вносячи до одного бюлетеня прізвища всіх претендентів, які подали заяви на одну ту саму посаду;
- контролює процес відповідного оформлення лічильною комісією протоколів таємного голосування;
- упорядковує та подає до відділу кадрів витяг з протоколу засідання Вченої ради Університету щодо результатів проведення Конкурсу.

5.9 Правила проведення голосування на засіданні Вченої ради Університету:

- прізвища всіх Претендентів, які подали заяви на заміщення на однієї тієї ж самої посади, вноситься до одного бюлетеня для таємного голосування;
- кожен член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру Претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними;
- якщо при проведенні конкурсного відбору брали участь двоє або більше Претендентів і голоси розподілились порівну, проводиться повторне голосування на тому ж засіданні Вченої ради.

5.10 Конкурс вважається таким, що не відбувся та оголошується повторно впродовж одного місяця, якщо:

- у результаті повторного голосування Претенденти набрали однакову кількість голосів;
- при проведенні Конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із Претендентів не набрав більше 50 відсотків голосів присутніх членів Вченої ради;
- результати конкурсного відбору не були введені в дію (затверджені) рішеннями Ректора.

5.11 Рішення Вченої ради Університету вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше ніж 2/3 її членів.

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

5.12 Рішення Вченої ради Університету є підставою для укладання строкового трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу Ректора про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

5.13 Витяг з протоколу засідання Вченої ради щодо результатів конкурсного відбору і справи науково-педагогічних працівників передаються до відділу кадрів Університету.

## **6 УКЛАДАННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) З ОСОБАМИ, ЯКІ ПРОЙШЛИ КОНКУРСНИЙ ВІДБІР**

6.1 Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання строкового трудового договору (контракту).

6.2 Підставою для укладання строкового трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу Ректора про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, переукладання чи укладання строкового трудового договору (контракту) чи укладання додатку до вже існуючого контракту) є рішення Вченої ради Університету про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та його заява.

6.3 При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, переукладанні строкового трудового договору (контракту) після успішного проходження Конкурсу, як правило. Укладають строковий трудовий договір (контракт).

Строк трудового договору (контракту) може також установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Вносити пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) має право кожна із сторін.

6.4 Відповідно до законодавства України контракт чи додаток до контракту укладається у письмовій формі у двох примірниках і підписується ректором Університету та науково-педагогічним працівником, обраним на відповідну посаду.

6.5 При укладанні трудових договорів (контрактів) з науково-педагогічними працівниками, у тому числі на нові терміни, можуть визначатися, зокрема, такі їх обов'язки:

- підготовка дисертації доктора наук чи доктора філософії (кандидатської дисертації);
- публікація підручників, навчальних посібників, монографій, наукових статей та передання їх до Університету;
- публікація статей у виданнях, що індексуються наукометричними базами Scopus або Web of Science;
- участь у наукових конференціях;
- проходження підвищення кваліфікації;
- виконання відповідної навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи;
- інші види навантаження.

6.6 У разі не обрання на новий строк за Конкурсом (продовження роботи після закінчення строку дії трудового договору (контракту)), трудові відносини з науково-педагогічним працівником припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно з чинним законодавством України.

6.7 Науково-педагогічний працівник Університету, який відмовився брати участь у Конкурсі для продовження роботи на новий строк, звільняється у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) згідно з поданою ним заявою чи/або доповідною запискою завідувача відповідної кафедри.

6.8 Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку його дії на підставах, передбачених чинним законодавством України чи контрактом.

Звільнення у таких випадках проводиться за наказом Ректора відповідно до трудового законодавства України.

## **7 ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ БЕЗ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ**

7.1 Без проведення конкурсного відбору заміщуються посади проректорів (діяльність яких пов'язана з освітнім або науковим процесом), директора бібліотеки, ученого секретаря, завідувача відділу аспірантури, провідного концертмейстера, концертмейстера.

**7.1.1 Заміщення посади проректора (діяльність якого пов'язана з освітнім та/або науковим процесом) та укладення з ним контракту (далі - Проректор).**

Відбір кандидата на посаду Проректора здійснює Ректор.

Рішення про призначення Проректора приймається за погодженням з органом студентського самоврядування Університету відповідно до пункту 4 частини шостої статті 40 Закону.

У разі непогодження органом студентського самоврядування Університету кандидатури на посаду Проректора, Ректор призначає визначену ним на власний розсуд особу виконувачем обов'язків (покладає обов'язки) Проректора до призначення на цю посаду особи в установленому порядку на строк до шести місяців або до закінчення навчального року.

Ректор самостійно визначає строк, на який укладається контракт з Проректором, але не більше ніж на 5 років.

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

**7.1.2 Заміщення вакантної посади директора Інституту екранних мистецтв / декана Факультету театрального мистецтва та укладення з ним контракту.**

Відповідно до частини другої статті 35 Закону претендент на посаду директора Інституту екранних мистецтв / декана Факультету театрального мистецтва (далі - директор Інституту / декан Факультету) повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю Інституту / Факультету.

Відбір кандидата на посаду директора Інституту / декана Факультету здійснює Ректор та вносить на погодження органу громадського самоврядування Інституту / Факультету таку кадрову пропозицію.

Рішення про призначення директора Інституту / декана Факультету приймається за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування Інституту / Факультету відповідно до частини першої статті 43 Закону.

За відсутності погодженої більшості від повного складу органу громадського самоврядування Інституту / Факультету Ректор призначає визначену ним на власний розсуд особу виконувачем обов'язків (покладає обов'язки) директора Інституту / декана Факультету до призначення директора Інституту / декана Факультету в установленому порядку на строк до шести місяців або до закінчення навчального року.

Ректор самостійно визначає строк, на який укладається контракт з директором Інституту / деканом Факультету, але не більше ніж на 5 років.

У контракті з директором Інституту / деканом Факультету визначаються цільові показники діяльності Інституту / Факультету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді директора Інституту / декана Факультету в разі підписання контракту, механізм перевірки досягнення показників таких цільових показників, а також терміни для досягнення таких цільових показників.

Одна і та сама особа не може бути директором Інституту / деканом Факультету Університету більш як 10 років (пункт 4 статті 43 Закону).

#### **7.1.3 Заміщення посади заступника директора Інституту / декана Факультету, діяльність якого пов'язана з освітнім та/або науковим процесом.**

Ректор самостійно з урахуванням пропозицій директора Інституту / декана Факультету здійснює відбір кандидата на виконання обов'язків заступника директора Інституту / декана Факультету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом.

Рішення про призначення заступника директора Інституту / декана Факультету, діяльність якого пов'язана з освітнім та/або науковим процесом, приймається за погодженням з органом студентського самоврядування Університету відповідно до пункту 4 частини шостої статті 40 Закону.

Ректор укладає з заступником директора Інституту / декана Факультету трудовий договір (контракт) на строк до 5 років.

У разі непогодження органом студентського самоврядування Університету кандидатури на посаду заступника директора Інституту / декана Факультету, діяльність якого пов'язана з освітнім та/або науковим процесом, Ректор призначає визначену ним особу виконувачем обов'язків (покладає обов'язки) заступника директора Інституту / декана Факультету на строк до шести місяців або до закінчення навчального року до призначення на цю посаду особи в установленому порядку.

#### **7.1.4 Заміщення посади директора бібліотеки.**

На посаду директора бібліотеки за рішенням Ректора з урахуванням пропозицій проректора з наукової роботи і колективу бібліотеки призначається претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади.

Ректор укладає з директором бібліотеки трудовий договір (контракт) на строк до 5 років.

#### **7.1.5 Заміщення посади ученого секретаря.**

На посаду ученого секретаря за рішенням Ректора з урахуванням пропозицій проректора з наукової роботи призначається претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади.

Ректор укладає з ученим секретарем трудовий договір (контракт) на строк до 5 років.

### **7.1.6 Заміщення посади завідувача відділу аспірантури.**

На посаду завідувача відділу аспірантури за рішенням Ректора з урахуванням пропозицій проректора з наукової роботи призначається претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади.

Ректор укладає з завідувачем відділу аспірантури трудовий договір (контракт) на строк до 5 років.

### **7.1.7 Заміщення посади концертмейстера провідного.**

На посаду концертмейстера провідного за рішенням Ректора з урахуванням пропозицій завідувача відповідної кафедри і проректора з науково-педагогічної та творчої роботи призначається претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади, зокрема, той, який має вищу освіту за спеціальністю “Музичне мистецтво (за видами)”, повну вищу педагогічну освіту за відповідною спеціальністю та стаж роботи на посаді концертмейстера не менше 5-ти років.

Ректор укладає з концертмейстером провідним трудовий договір (контракт) на строк до 5 років.

### **7.1.8 Заміщення посади концертмейстера.**

На посаду концертмейстера за рішенням Ректора з урахуванням пропозицій завідувача відповідної кафедри і проректора з науково-педагогічної та творчої роботи призначається претендент з числа осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам до цієї посади, зокрема, той, який має вищу освіту за спеціальністю “Музичне мистецтво (за видами)”, повну вищу педагогічну освіту за відповідною спеціальністю без вимог до стажу роботи.

Ректор укладає з концертмейстером трудовий договір (контракт) на строк до 5 років.

7.2 Без проведення конкурсного відбору заміщуються посади викладачів випускниками аспірантури (докторантури) на умовах строкового трудового договору строком до 2 років. Після дворічного терміну перебування випускників аспірантури (докторантури) на вакантних посадах, трудові відносини з ними можуть бути продовжені на конкурсних умовах.

7.3 Аспіранти, які навчаються з відривом від виробництва, у зв'язку з виробничою необхідністю можуть бути прийняті до науково-педагогічного складу на посади викладачів за строковими трудовими договорами, укладеними на відповідний навчальний рік, але не більше як на 0,50 ставки.

7.4 В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за строковими трудовими договорами на умовах суміщення чи сумісництва у поточному навчальному році.

## **8 ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ**

8.1 У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть тимчасово заміщуватись за трудовим договором до проведення Конкурсу у поточному навчальному році, у тому числі на умовах сумісництва (пункт 12 статті 55 Закону).

8.2 Якщо у науково-педагогічного працівника закінчується термін дії строкового трудового договору (контракту), що був укладений раніше на 1 рік, і сторонами (за погодженням з колективом кафедри) узгоджено продовження трудових відносин на новий строк – не більше одного року, конкурс може не оголошуватись, а строковий трудовий договір (контракт) з таким науково-педагогічним працівником продовжується на підставі нового строкового трудового договору чи додатку до раніше укладеного контракту.

За три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник зобов'язаний звернутися до Ректора з заявою про продовження або не продовження з ним трудових відносин. До заяви додається витяг з протоколу засідання відповідної кафедри щодо продовження або не продовження трудових відносин з цим працівником.

Невчасне подання науково-педагогічним працівником заяви у вказаний термін вважатиметься його відмовою від продовження роботи в Університеті та переукладання строкового трудового договору (контракту).

8.3 За працівниками Університету, призваними 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 чи до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи і посада (третьа частина статті 119 КЗпП).

8.4 Гарантії, визначені у третій частині статті 119 Кодексу законів 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 визнанні 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 (п'ята частина статті 119 КЗпП).

## **9 ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОЛОЖЕННЯ**

9.1 Зміни та доповнення до Положення вносяться за рішенням Вченої ради Університету.

9.2 Це Положення запроваджується в дію з моменту його введення в дію наказом Ректора.

Перший проректор	О. А. КРАТТ
Проректор з науково-педагогічної та творчої роботи	Л. П. ПОПОВ
Проректор з наукової роботи	І. М. ЯН
Учений секретар	Н. В. МАЙКУТ
Начальник відділу кадрів	Н. Д. ГОНЧАРОВА
Провідний юрисконсульт	О. Л. БОСКІН
Юрисконсульт 1 кат.	С. О. КУЦЕНКО

Станом на 18.08.2023

Документ 1556-VII, чинний, поточна редакція — Редакція від 28.05.2023,

**ЗАКОН УКРАЇНИ**  
**Про вищу освіту**  
(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004)

**Стаття 55.** Основні посади наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти та порядок їх заміщення

11. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників - завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти.

---

Міністерство культури та інформаційної політики України  
Київський національний університет театру, кіно і телебачення  
імені І. К. Карпенка-Карого  
(КНУТКІТ)

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою Київського національного  
університету театру, кіно і телебачення  
імені І. К. Карпенка-Карого 25 квітня 2023 року,  
протокол № 4

Голова Вченої ради

О. І. ОНІЩЕНКО

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД**  
**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ,**  
**У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**  
**ТЕАТРУ, КІНО І ТЕЛЕБАЧЕННЯ**  
**ІМЕНІ І. К. КАРПЕНКА-КАРОГО**

Введено в дію наказом ректора  
Київського національного університету театру,  
кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого  
від 28 квітня 2023 року № 74-Д

Київ – 2023

## 2.9 Посада вважається вакантною:

- при введенні нової посади до штатного розпису Університету;
- при прийнятті на роботу;
- при закінченні терміну трудового договору (контракту);
- після звільнення науково-педагогічного працівника з підстав, визначених законодавством про працю України.

Конкурс оголошується не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

Дата розміщення оголошення на веб-сайті Університету вважається першим днем оголошеного конкурсу.

## 2.10 Конкурс не оголошується на посади, вивільнені тимчасово:

- відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка для догляду за дитиною за медичними показниками;
- творча відпустка;
- підвищення кваліфікації; стажування;
- мобілізація і призов на службу до армії;
- інше, що передбачає обов'язкове повторне працевлаштування.

Такі посади заміщуються поза Конкурсом на час відсутності постійного працівника у порядку, визначеному чинним законодавством України про працю, а у разі неможливості забезпечення освітнього процесу штатними науково-педагогічними працівниками за сумісництвом чи/або за суміщенням, можуть бути заміщені працівниками поза Конкурсом, прийнятими в штат за строковими трудовими договорами за сумісництвом зовнішнім.

2.11 Конкурс на заміщення частини вакантної посади до 0,50 посадового окладу включно не оголошується.

2.12 На посади, які вивільняються серед навчального року через звільнення науково-педагогічного працівника з причин, визначених чинним законодавством України, за наказом Ректора можуть бути прийняті науково-педагогічні працівники, які виконуватимуть належні обов'язки до заміщення вакантної посади за Конкурсом у поточному навчальному році.

2.13 Посади, на яких працюють науково-педагогічні працівники за сумісництвом, пропонуються на Конкурс за пропозиціями кафедр.

У Конкурсі можуть брати участь науково-педагогічні працівники, які будуть працювати за сумісництвом зовнішнім.

8.2 Якщо у науково-педагогічного працівника закінчується термін дії строкового трудового договору (контракту), що був укладений раніше на 1 рік, і сторонами (за погодженням з колективом кафедри) узгоджено продовження трудових відносин на новий строк – не більше одного року, конкурс може не оголошуватись, а строковий трудовий договір (контракт) з таким науково-педагогічним працівником продовжується на підставі нового строкового трудового договору чи додатку до раніше укладеного контракту.