

Затверджено рішенням Вченої ради Сумського
національного аграрного університету
від 26 травня 2025 року № 20/5.1.1

Введено в дію наказом ректора Сумського
національного аграрного університету
від 27 травня 2025 року № 236/од

ПОРЯДОК
проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад
науково-педагогічних працівників Сумського національного аграрного
університету та укладання з ними трудових договорів (контрактів)

1. Загальні положення

1.1. Цим Порядком визначено послідовність проведення конкурсного відбору, призначення на посади науково-педагогічних працівників і продовження з ними трудових правовідносин у Сумському національному аграрному університеті (далі – Університет, СНАУ).

1.2. Порядок розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», інших нормативно-правових актів, Статуту, Колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом профспілкової організації викладачів і співробітників Сумського національного аграрного університету профспілки працівників освіти і науки України та Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету.

1.3. Дія Порядку поширюється на науково-педагогічних працівників (далі – НПП), повний перелік яких визначається у законах і підзаконних актах.

1.4. Для вивчення документів претендентів на посади науково-педагогічних працівників, підготовки проведення конкурсу, рекомендацій створюється конкурсна (кадрова) комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом ректора.

2. Порядок оголошення конкурсного відбору, прийняття документів та попереднього розгляду документів конкурсною комісією

2.1. Конкурс в Університеті проводиться на вакантні посади науково-педагогічних працівників: завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача/асистента, директора бібліотеки, завідувача аспірантури та докторантури.

2.2. Посада вважається вакантною:

- після припинення трудових правовідносин із науково-педагогічним працівником на підставах і в порядку, встановлених законодавством;
- при введенні до штатного розпису Університету нової посади;
- у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, щодо якого сторонами не прийнято рішення про продовження з ним трудових правовідносин по посаді, яку він займав. У такому

разі конкурс оголошується до закінчення строку дії трудового договору (контракту), а обрана особа призначається на посаду після звільнення науково-педагогічного працівника, який її займав.

2.3. Конкурс на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача/асистента проводиться, якщо навчальне навантаження дозволяє визначити від 0,5 штатної одиниці.

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

2.5. Без проведення конкурсу (за трудовим договором) здійснюється заміщення посад:

- доцента або професора, якщо вона замінюється за рекомендацією Вченої ради Університету особою, яка займала цю посаду до зарахування у докторантуру та повністю виконала план перебування у докторантурі – у році випуску з докторантури;

- асистента кафедри за мотивованим поданням завідувача кафедри на термін до одного року;

- заміщені науково-педагогічними працівниками, у яких закінчується строк дії трудового договору і щодо яких угодою сторін прийнято рішення про продовження трудових правовідносин;

- тимчасово вільні у зв'язку із: зарахуванням науково-педагогічних працівників, які їх обіймали, у докторантуру; перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах (в інститутах) підвищення кваліфікації, стажуванням з відривом від виробництва; наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);

- науково-педагогічних працівників, які замінюються на умовах сумісництва;

- професора/доцента, якщо вона замінюється після закінчення встановленого законом терміну перебування на посаді завідувача кафедри, професора/доцента;

- тимчасово заміщені у разі запрошення науково-педагогічних працівників з інших закладів вищої освіти (у тому числі закордонних) за договорами про співпрацю Університету з відповідними навчальними закладами;

2.6. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.6.1. Проект наказу про оголошення конкурсу готує начальник відділу кадрів після отримання службової записки декана факультету про наявність вакансії та необхідність оголошення конкурсу.

2.6.2. Конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником або не пізніше, ніж через два місяці після набуття посадою статусу вакантної. Дата публікації оголошення на сайті СНАУ вважається першим днем оголошеного конкурсу.

2.6.3. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету.

Водночас оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення можуть розміщуватися на спеціалізованих веб-ресурсах із метою забезпечення найбільш широкого доступу заінтересованих осіб до цієї інформації.

2.6.4. Оголошення про проведення конкурсу має містити: повну назву Університету; найменування і кількість посад, на які оголошується конкурс; строки подання заяв і документів; перелік необхідних документів; кінцеву дату прийняття документів; адресу, за якою приймаються заяви і документи, та номери телефонів Університету, за якими надаються довідки про конкурс. Оголошення може містити й іншу інформацію про Університет (факультет, кафедру), умови роботи науково-педагогічних працівників тощо.

2.7. Заяви та документи для участі у конкурсі подаються до відділу кадрів Університету протягом одного місяця з дня оприлюднення оголошення про конкурс. У разі надіслання документів поштою датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штемпелі. Документи, подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

2.7.1. Останній день подання документів до відділу кадрів університету особисто кандидатами закінчується відповідно до режиму роботи Університету.

2.7.2. Заяви та документи, подані кандидатами особисто реєструються відділом кадрів у день їх надходження.

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

2.7.4. Документи, що надійшли з порушенням встановлених цим Порядком або умовами оголошення конкурсу строку для їх подання, не розглядаються та повертаються претенденту на посаду.

2.7.5. Комплект документів кандидатів перевіряється відділом кадрів та ученим секретарем Вченої ради університету.

2.7.6. За відсутності повного комплекту документів кандидата документи не приймаються до розгляду і повертаються йому під особистий підпис або шляхом надсилання поштою (рекомендованим листом з повідомленням про вручення).

2.7.7. Документи кандидатів, отримані та перевірені щодо комплектності відділом кадрів та ученим секретарем Вченої ради університету відповідно до вимог конкурсного відбору, подаються ректору до розгляду. Ректор передає заяви кандидатів з комплектом документів для розгляду конкурсною (кадровою) комісією університету.

2.8. Конкурсна комісія у тижневий строк після завершення терміну подання заяви для участі у конкурсному відборі розглядає документи кандидатів, складає мотивовані рішення у письмовій формі з кожної кандидатури. Рішення приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів та оформлюються протоколом.

2.8.1. Конкурсна комісія надає ректору пропозиції щодо допущення до участі у конкурсі кандидата або надання відмови із мотивованим обґрунтуванням.

2.8.2. У разі невідповідності спеціальності та кваліфікації кандидата вимогам законодавства України та умовам оголошеного конкурсного відбору він не допускається до конкурсного відбору, про що йому повідомляється письмово (на електронну пошту) або шляхом ознайомлення з протоколом конкурсної комісії.

2.8.3. Не допускається невмотивована відмова в допуску до участі у конкурсному відборі.

2.8.4. У випадку виявлення фактів подання кандидатом підроблених офіційних документів, такий кандидат не допускається до участі у конкурсному відборі, а його документи повертаються.

2.8.5. Виявлення факту подання підроблених офіційних документів після призначення особи на посаду є підставою для розірвання контракту та звільнення.

2.9. Кандидатури претендентів на заміщення посад викладача (асистента), старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються в їх присутності на відповідній кафедрі.

2.9.1. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендент може проводити відкрите заняття (лекцію, семінар тощо). Про дату і місце проведення відкритого заняття попередньо інформують навчальний відділ університету.

2.9.2 Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні пропозиції передаються на розгляд:

- Вченої ради університету - для обрання на посади завідувача кафедри, професора, доцента;

- Вченої ради факультету - для обрання на посади старшого викладача, викладача /асистента.

2.10. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників, у разі необхідності, можуть бути запрошені на співбесіду до ректора університету. Про дату і час проведення співбесіди претендентові сповіщає учений секретар Вченої ради, який також є присутнім на співбесіді, маючи із собою всі необхідні документи.

2.11. Конкурс проводиться протягом двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

2.12. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника може подати заяву та визначені обов'язкові документи (згідно з переліком) лише на одну вакантну посаду.

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

2.14. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення конкурсу та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.15. Працівник не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій (забезпечення організації та виконання), у тому числі виконання повноважень на посадах ректора, проректора, директора фахового коледжу, декана факультету, завідувача кафедри, керівника структурного підрозділу тощо, які здійснюються на постійній основі.

3. Порядок подання документів кандидатами на посади

Вимоги до претендентів на заміщення посад.

3.1. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають заяву про участь у конкурсному відборі за відповідною формою (додаток 1), до якої додають:

- копію паспорта;
- особовий листок з обліку кадрів з фотокарткою, заповнений претендентом;

- документи про: повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання за профілем кафедри та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента;

- документ про підвищення кваліфікації за останні п'ять років;

- інформаційну довідку щодо відповідності освітнім компонентам кваліфікації претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника (додаток 2);

- інформація про досягнення у професійній діяльності за останні п'ять років, відповідно до пункту 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (додаток 3);

- список наукових праць за останні 5 років, підписаний претендентом (додаток 4);

- документи, що підтверджують міжнародний досвід за останні 5 років (сертифікати, свідоцтва, дипломи, інші документи);

- довідку медичного закладу про попередній психіатричний огляд (*Строк дії довідки за формою первинної облікової документації № 100-2/о, затвердженою наказом МОЗ України від 18.04.2022 № 651, становить один рік з дати проведення огляду*);

- документ, що підтверджує вільне володіння українською мовою (документ про повну загальну середню освіту або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови);

- документ, що підтверджує вільне володіння іноземною мовою (*сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу, або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням іноземної мови та ін.*);

- копія трудової книжки, завірена належним чином (для осіб, які не працюють в Університеті);

- копія військово-облікового документу з відміткою територіального центру комплектування та соціальної підтримки про взяття на військовий облік (для чоловіків віком від 18 до 60 років).

3.2. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Порядком, Кодексом академічної етики СНАУ і посадовою інструкцією до відповідної посади.

3.3. Конкурсне обрання Вченою радою Університету проводиться й у разі, якщо на одну посаду науково-педагогічного працівника подано лише одну заяву з відповідними документами.

3.4. Наказом ректора Університету затверджується склад конкурсної комісії.

3.5. Якщо протягом строку подання документів не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

3.6. На заміщення посад науково-педагогічних працівників в Університеті можуть претендувати особи, професійні й морально-етичні якості яких відповідають вимогам законодавства, Статуту, інших локальних нормативних актів Університету та умовам конкурсу.

Претенденти на заміщення вакантних посад НПП повинні мати досвід: пошуку та опрацювання інформації в Internet, використання сервісів е-пошти, організування відеоконференцій, інформаційного супроводу навчального процесу за допомогою технологій дистанційного навчання (зокрема, LMS Moodle),

використання сервісів корпоративної групової роботи Google Workspace та Microsoft Office 365, включаючи сервіси е-пошти (Google Gmail або Microsoft Outlook).

3.7. На заміщення посади **викладача/асистента** можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) відповідно до профілю кафедри спеціальністю та мають не менше 3-х навчально-методичних або наукових праць, опублікованих у фахових виданнях впродовж трьох останніх років. Мають не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

3.8. На заміщення посади **старшого викладача** можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри і стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше 2-х років або стаж практичної роботи за спеціальністю не менше 5 років, а також мають не менше 5-ти наукових та навчально-методичних праць, опублікованих у фахових виданнях впродовж трьох останніх років, з яких не менше однієї опублікованої у виданні, що індексується в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років. Мають не менше п'яти досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

У вмотивованих випадках за рішенням конкурсної комісії до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади старшого викладача допускаються особи:

- які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) та відповідну вищу освіту; (без вимог до стажу роботи); мають не менше 7-ми наукових та навчально-методичних праць, опублікованих у фахових виданнях впродовж трьох останніх років, з яких не менше двох опубліковано у виданнях, що індексується в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років;

- які не мають наукового ступеня, але мають стаж науково-педагогічної роботи у закладах вищої освіти або стаж практичної роботи не менше 5 років за спеціальністю і мають не менше 7-ми наукових та навчально-методичних праць, опублікованих у фахових виданнях впродовж трьох останніх років, з яких не менше двох опубліковано у виданнях, що індексується в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років

3.9. На заміщення посади **доцента** можуть претендувати особи, які мають не менше шести досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності та здійснюють освітню діяльність за відповідною спеціальністю на відповідному рівні, вищої освіти, а саме:

- 1) мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук), доктора наук відповідно до профілю кафедри

- 2) період роботи яких на посадах асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри становить не менше ніж п'ять навчальних років;

- 3) мають, як правило, сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти, (на рівні не нижче B2) з мов країн ЄС або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням іноземної мови, або не менш як 10 праць, які опубліковані

англійською мовою у виданнях, включених до наукометричних баз «Scopus» або «Web of Science» та які мають ISSN-номер, підтверджений на вебсайті Міжнародного центру реєстрації періодичних видань (крім осіб з інвалідністю I групи);

4) підтверджують свій міжнародний досвід документами (сертифікатами, свідоцтвами, дипломами, іншими документами), зокрема про навчання, стажування або роботу у закладі вищої освіти, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до ОЕСР та/або ЄС, або участь (керівниками/виконавцями) у проєктах, які фінансуються (фінансувалися) зазначеними країнами (крім осіб з інвалідністю I групи);

5) мають навчально-методичні праці та не менше 5-ти наукових статей, з яких не менше двох опубліковані у виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років;

У вмотивованих випадках, особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук відповідно до профілю кафедри та/або вчене звання доцента відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років та виробничого стажу за профілем кафедри не менше 5 років, мають навчально-методичні праці та не менше 5-ти наукових статей, з яких не менше двох опубліковані у виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років можуть претендувати на заміщення посади доцента у встановленому законом порядку.

3.10. На заміщення посади **професора** можуть претендувати особи, які мають не менше семи досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності та здійснюють освітню діяльність за відповідною спеціальністю на відповідному рівні вищої освіти, а саме:

1) яким присуджено науковий ступінь доктора наук відповідно до профілю кафедри (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) відповідно до профілю кафедри, вчене звання професора (як виняток – доцента);

2) яким присвоєно вчене звання доцента або старшого дослідника (старшого наукового співробітника) відповідно до профілю кафедри;

3) період роботи яких на посадах асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри становить не менш як 10 років;

4) мають, як правило, сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу, або кваліфікаційні документи (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), пов'язані з використанням іноземної мови, або не менш як 10 праць, які опубліковані англійською мовою у виданнях, включених до наукометричних баз «Scopus» або «Web of Science» та які мають ISSN-номер, підтверджений на вебсайті Міжнародного центру реєстрації періодичних видань (крім осіб з інвалідністю I групи);

5) підтверджують свій міжнародний досвід документами (сертифікатами, свідоцтвами, дипломами, іншими документами), зокрема про навчання, стажування або роботу у закладі вищої освіти, науковій (або науково-технічній) установі в країні, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (далі - ОЕСР) та/або Європейського Союзу (далі - ЄС), або участь (керівниками/виконавцями) у проєктах, які фінансуються (фінансувалися) зазначеними країнами (крім осіб з інвалідністю I групи);

б) є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових і науково-методичних праць (рекомендованих Вченою радою університету), статей, з яких не менше двох опубліковані у виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років;

Особа, яка згідно з вимогами «Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам» має всі підстави щодо отримання впродовж двох років вченого звання професора та внесла вагомий внесок у підготовку науково-педагогічних кадрів (підготовлено щонайменше три кандидати наук), розвиток фундаментальних та прикладних досліджень, становлення і розвиток окремих напрямів підготовки, упровадження сучасних методів навчання, виховання молоді, є автором наукових і навчально-методичних праць, у тому числі авторами підручників або співавторами не менш як трьох підручників (навчальних посібників), виданих протягом останніх десяти років, та мають не менше 25 наукових праць, опублікованих у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН переліку, з яких не менше трьох опубліковані у виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років, пройшла міжнародні стажування може претендувати на посаду **професора**.

3.11. На заміщення посади **завідувача кафедри** можуть претендувати особи, які відповідають вимогам зазначеним до посад професора (п.3.10 даного Порядку) та/або доцента (пункт 3.10. даного Порядку).

3.12. На заміщення посади **завідувача аспірантури, докторантури** може претендувати особа, яка має: відповідну вищу освіту, науковий ступінь та/або вчене звання; досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менше 5 років.

3.13. На заміщення посади **директора бібліотеки**, може претендувати особа, яка має вищу освіту за профілем та/або науковий ступінь, вчене (почесне) звання, стаж бібліотечної роботи не менше 5 років. Наявність друкованих праць з бібліотекознавства, підвищення кваліфікації з бібліотечної справи за останні 5 років.

3.14. До посад науково-педагогічних працівників можуть бути визначені додаткові вимоги, які затверджуються наказом ректора про оголошення конкурсу.

3.15. В мотивованих випадках із дотриманням нормативних вимог та чинного законодавства, ректор може прийняти, як виняток, рішення про встановлення інших умов конкурсу, ніж передбачено розділом 3 цього Порядку.

4. Обговорення кандидатур та обрання на посади науково-педагогічних працівників

4.1. Рішення про допуск (недопуск) кандидатів до участі в конкурсному відборі приймається конкурсною комісією Університету по кандидатах на посади науково-педагогічних працівників окремо або списком, що оформлюється протоколом.

4.2. При позитивному рішенні конкурсної комісії всі документи кандидатів претендентів на заміщення посад завідувача кафедрою, професора, доцента, старшого викладача, викладача/асистента, допущених до конкурсного відбору, передаються завідувачу відповідної кафедри, на засіданні трудового колективу якої

здійснюється розгляд питань щодо внесення пропозицій у встановленому порядку по претендентам на заміщення вакантних посад.

4.3. За ініціативою кандидата або кафедри для підтвердження рівня професійної кваліфікації кандидатом може бути прочитана відкрита лекція, проведено відкрите практичне заняття, представлено створені особисто навчально-методичні та наукові праці тощо.

4.4. Оцінка рівня професійної кваліфікації претендента проводиться кафедрою шляхом вивчення поданих ним документів, на підставі чого готується **висновок про рівень професійної кваліфікації та досягнення у професійній діяльності** претендента за останні п'ять років відповідно до Професійного стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.03.2021 р. № 610, Статуту СНАУ та Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187.

4.5. Рівень знання англійської мови визначає спеціальна комісія, утворена головою конкурсної комісії, яка подає на розгляд конкурсної комісії висновок про можливість претендента викладати дисципліну кафедри англійською мовою. Кафедра може запропонувати претенденту попередньо прочитати лекцію, у тому числі й англійською мовою та провести практичне (семінарське) заняття у присутності не менш трьох науково-педагогічних працівників кафедри. Тематика лекції (заняття) визначається завідувачем кафедри згідно з навчальною програмою відповідної навчальної дисципліни

4.6. Висновки кафедри про рівень професійної кваліфікації та досягнення у професійній діяльності кандидата приймаються шляхом відкритого або таємного голосування простою більшістю голосів від складу науково-педагогічних працівників кафедри. Кандидат має право бути ознайомлений з висновками кафедри до засідання Вченої ради факультету/університету.

4.7. Письмові висновки кафедри з рекомендацією про обрання чи не обрання кандидата на посади старшого викладача, викладача/асистента, з його документами після засідання кафедри передаються до відділу кадрів та надаються секретарю Вченої ради факультету.

4.8. Письмові висновки кафедри з рекомендацією про обрання чи не обрання кандидата на посади доцента, професора, завідувача кафедри, з його документами після засідання кафедри передаються на розгляд трудового колективу факультету.

4.9. На зборах трудового колективу факультету приймається рішення про надання пропозицій щодо обрання на посади завідувачів кафедрами, професорів, доцентів, які беруть участь у конкурсному відборі. Про дату, час і місце проведення загальних зборів трудового колективу факультету, на яких буде обговорюватися кандидатура претендента на посаду, він має бути попереджений не пізніше ніж за три робочих дні. Претендент має право бути присутнім на зборах під час обговорення його кандидатури. Обговорення претендента без його участі допускається за його письмовою згодою або у разі, коли до початку засідання від нього не надійшло відомостей про неможливість взяти участь у зборах.

4.10. Витяги з протоколів та письмові висновки зборів трудового колективу кафедри та факультету з пропозицією про можливість обрання кандидата на посаду з комплектом його документів негайно передаються до відділу кадрів та надаються ученому секретарю Університету.

4.11. Обрання на посади завідувачів кафедрами, професорів, доцентів здійснюється за конкурсом шляхом таємного голосування на засіданні Вченої ради університету.

Обрання на посади старшого викладача, викладача (асистента) здійснюється за конкурсом шляхом таємного голосування на засіданні Вченої ради факультету.

4.12. На засіданні Вченої ради університету, учений секретар ознайомлює її членів з документами кандидата та висновками і пропозиціями трудових колективів кафедри та факультету.

4.13. Кандидат має право бути присутнім та брати участь в обговоренні на засіданні Вченої ради, на якій проводиться конкурсний відбір.

4.14. Після обговорення проводиться таємне голосування щодо обрання на відповідну посаду кандидата.

4.15. Для проведення голосування обирається лічильна комісія із членів Вченої ради у складі не менше трьох осіб.

4.16. Протокол лічильної комісії з результатами голосування затверджується Вченою радою відкритим голосуванням більшістю голосів.

4.17. До одного бюлетеня щодо обрання на певну посаду науково-педагогічного працівника вносяться прізвища кандидатів за алфавітним порядком. Кожний член Вченої ради має право голосувати лише за одного кандидата.

4.18. Обраним вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість голосів за умови, що вона становить більше 50 відсотків голосів членів Вченої ради, які брали участь у голосуванні. У випадку, якщо жоден із кандидатів не набрав необхідну кількість голосів, то конкурсний відбір вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

4.19. Якщо під час проведення конкурсного відбору, в якому брали участь два або більше кандидатів, голоси розподілилися порівну, то конкурсний відбір вважається таким, що не відбувся, та оголошується повторно.

4.20. Рішення Вченої ради про обрання кандидата на посаду науково-педагогічного працівника вважається дійсним, якщо у голосуванні брали участь не менше ніж дві третини членів вченої ради.

4.21. Позитивне рішення Вченої ради є підставою для призначення (прийняття) переможця конкурсного відбору на відповідну посаду та укладання з ним контракту.

5. Особливості обрання і призначення на посади окремих категорій науково-педагогічних працівників

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

5.2. Порядок обрання, призначення і звільнення з посади ректора Університету визначається Законом «Про вищу освіту» і підзаконними нормативними актами, виданими у встановленому порядку.

5.3. Ректор університету за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету призначає декана факультету на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

5.3.1. Керівник факультету здійснює свої повноваження за основною посадою, обов'язки за якою він може суміщувати з науково-педагогічною діяльністю на посаді доцента або професора.

5.4. Ректор університету за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування фахового коледжу призначає директора фахового коледжу на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

5.5. На посаду директора наукової бібліотеки наказом ректора призначається особа, обрана Вченою радою Університету таємним голосуванням за конкурсом з урахуванням результатів обговорення кандидатури на зборах трудового колективу бібліотеки.

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

5.6.1. Завідувач кафедри, у якого завершується п'ятирічний строк перебування на посаді, може зайняти цю посаду повторно тільки у результаті обрання Вченою радою за конкурсом.

5.6.2. Завідувач кафедри здійснює свої повноваження за основною посадою, яку він суміщає з науково-педагогічною діяльністю на посаді доцента або професора.

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

5.8. Учений секретар Вченої ради Університету призначається на посаду наказом ректора за погодженням із Вченою радою Університету.

5.9. Призначення та звільнення з посади директора фахового коледжу Сумського НАУ здійснюються в порядку, встановленому статтею 43 Закону України «Про вищу освіту».

6. Укладення трудових договорів і продовження трудових відносин з науково-педагогічними, педагогічними і науковими працівниками

6.1. З особою, обраною Вченою радою або призначеною у встановленому порядку на посаду науково-педагогічного працівника, укладається трудовий договір на невизначений строк або строковий трудовий договір (у випадках, прямо встановлених законами щодо окремих посад, – контракт).

6.2. Підставами укладення трудового договору (контракту) є:

- для науково-педагогічних працівників, які обираються за конкурсом, – введене в дію наказом ректора рішення Вченої ради про обрання і призначення на відповідну посаду науково-педагогічного працівника;
- для осіб, які не обираються за конкурсом, – наказ ректора про призначення (переведення тощо);

6.3. Трудовий договір (контракт) оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін.

6.4. У трудовому договорі (контракті) вказуються посада науково-педагогічного працівника; права й обов'язки сторін; цільові показники діяльності, визначається строк його дії. За угодою сторін до трудового договору можуть включатися зобов'язання Університету щодо забезпечення додаткових, порівняно із законодавством, соціально-побутових та інших необхідних для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника умов.

6.5. При укладанні контрактів із науково-педагогічними працівниками, у тому числі на нові терміни, визначаються, зокрема, такі їх обов'язки:

- виконання наукової роботи за конкретною формалізованою тематикою (держбюджет, госпдоговори, міжнародні гранти);

- публікація наукових статей та передача їх до репозиторію Університету;

- для НПП, які мають науковий ступінь доктора (кандидата) наук, як правило, не менше двох статей за 1 рік у фахових виданнях України, не менше однієї статті на 1 рік, у виданнях що індексуються наукометричною базою даних Scopus або Web of Science;

- для НПП, які не мають наукового ступеня, не менше двох статей за 1 рік у фахових виданнях України та однієї статті у закордонному виданні; публікація підручників, навчальних посібників, монографій та передача їх до репозиторію Університету;

- участь у наукових конференціях не менше 2-х разів на рік; роботу над кандидатською (докторською) дисертацією;

- здійснення керівництва науковою роботою студентів із відповідним опублікуванням матеріалів досліджень (не менше 2 студентів щорічно), у тому числі для претендентів на посади доцентів, професорів, підготовку студентів - учасників конкурсів наукових робіт або предметних олімпіад ;

- розроблення електронних навчальних матеріалів (НМК) із реєстрацією їх в реєстрі Університету;

- участь у програмах підвищення кваліфікації з отриманням відповідного сертифіката, своєчасне проходження підвищення кваліфікації у повному обсязі;

- розробка курсів дистанційного навчання Moodle;

- виконання відповідної навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи;

- інші види навантаження.

До контракту завідувачів кафедр можуть вноситися такі обов'язки, як:

- організація на кафедрі студентської наукової роботи із формалізованим створенням відповідних гуртків, центрів, лабораторій тощо;

- забезпечення участі кафедри у конкурсах на державні та міжнародні гранти;

- проведення системної роботи з укладання господарських договорів;

- направлення статей до редакцій наукових журналів, які мають Імпакт-фактор, індексуються у БД Scopus та інших базах даних;

- розвиток докторантури та аспірантури;

- участь у профорієнтаційній роботі згідно затверджених заходів Університету;

- інші види роботи.

6.6. Умови трудового договору, що погіршують становище науково-педагогічного, педагогічного або наукового працівника, порівняно з чинним законодавством, Статутом, колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними нормативними актами Університету, вважаються недійсними.

6.7. Умова про строк дії включається до трудового договору на підставі закону або за угодою сторін.

6.7.1. Відповідно до чинного законодавства ректор, за згодою більшості від повного складу органу громадського самоврядування факультету, призначає декана факультету на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

6.7.2. При призначенні на інші посади науково-педагогічних, педагогічних або наукових працівників сторони можуть обумовити строк дії трудового договору від 1 до 5 років. Конкретний строк дії трудового договору визначається угодою сторін.

При визначенні терміну дії контракту, який укладається, враховується передусім:

1) наявність підтвердження за попередні п'ять років підвищення кваліфікації у встановленому порядку;

2) наявність досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у пункті 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, зокрема:

-за наявності 8 і більше досягнень – до п'яти років;

-за наявності семи досягнень – до трьох років;

-за наявності п'яти досягнень – до двох років;

-за наявності чотирьох досягнень – один рік.

Також контракт не може бути укладений на термін більше одного року за відсутності у працівника наукової публікації у періодичному виданні, яке на час публікації було включено до БД Scopus або WoS, а для претендентів на посаду доцента або професора контракт не може бути укладений на термін більше двох років за відсутності п'яти таких публікацій.

За наявності менше чотирьох видів досягнень, або не виконанні умов попереднього контракту та/або основних вимог, що визначені Порядком, контракт на новий термін з претендентом, як правило, не укладається.

При позитивному вирішенні цього питання термін контракту, що укладається, визначається на один рік та, як правило, не розглядається питання щодо продовження контракту на попередній посаді без наявності відповідного вченого звання.

6.7.3. Особи, щодо яких не прийнято рішення про продовження трудових правовідносин після закінчення строку дії трудового договору (контракту), звільняються у зв'язку із закінченням строку його дії.

6.7.4. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку його дії на підставах і у порядку, встановлених чинним законодавством. Звільнення в таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства про працю.

ПОГОДЖЕНО

Проректор з науково-педагогічної
та навчальної роботи

Маргарита ЛИШЕНКО

Прооректор з наукової роботи

Юрій ДАНЬКО

Начальник відділу кадрів

Світлана СПАСЬКИХ

Начальник юридичного відділу

Оксана МИКИТЕНКО

Завідувач навчального відділу
Провідний фахівець з питань
запобігання та виявлення корупції

Наталія КОЛОДНЕНКО

Михайло ПИРХА