



**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
ршенням Вченої ради ЖНАЕУ  
від 30.03.2016 р. протокол № 7  
Голова Вченої ради ЖНАЕУ  
О. В. Скидан

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**щодо проведення конкурсного відбору**

**при заміщенні вакантних посад**

**науково-педагогічних працівників та укладання з ними контрактів  
у Житомирському національному агроєкологічному університеті**

**із змінами і доповненнями, ухваленими на засіданні Вченої ради ЖНАЕУ  
29.06.2016 року (протокол № 11)**

Дане Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації статті 54 «Закону України «Про вищу освіту» від 19.08.2015 р. № 656, постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти» від 30.12.2015 р. № 1187, наказу МОН України від 14.01.2016 р. № 13 «Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам», наказу МОН України від 05.10.2015 р. № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)», Статуту університету.

## 1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників Житомирського національного агроекологічного університету ( далі – НПП ), а саме: деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів, директора бібліотеки, керівників відокремлених структурних підрозділів, директорів інститутів.

1.2. Положення розроблене з метою визначення порядку обрання НПП та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

1.3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться на вакантні посади.

Посада вважається вакантною:

- після звільнення НПП на підставах, передбачених чинним законодавством України,
- при введенні нової посади до штатного розпису університету,
- не пізніше як через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а в порядку обрання за конкурсом, не пізніше як за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з НПП (не пізніше як через два місяці після набуття нею статусу вакантної).

1.4. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту), в тому числі у зв'язку із звільненням працівника, наказом ректора університету можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують свої обов'язки до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

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

Конкурс проводиться на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

1.5. За погодженням з органом студентського самоврядування приймаються рішення про призначення заступників декана факультетів та проректорів університету.

1.6. Конкурс не оголошується на тимчасово вільні посади, зайняті:

- жінками, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах, у відпустці по догляду за дитиною, згідно із ст.179 КЗпП України;
- науково-педагогічними працівниками, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва згідно з ч. 6 ст. 60 Закону України «Про вищу освіту» на цей період;
- науково-педагогічними працівниками, які перебувають у творчій відпустці;
- науково-педагогічними працівниками, 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 або до дня фактичної демобілізації.

1.7. Конкурсний відбір на заміщення посад НПП при злитті, поділі, зміні назви кафедри, факультету не здійснюються, крім посад завідувача кафедри та декана факультету.

1.8. Особи, яких приймають на роботу на умовах погодинної оплати праці, зараховуються на вакантні посади без конкурсу.

1.9. Загальна процедура конкурсного відбору передбачає такий порядок:

- 1) видання наказу про оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад, призначення конкурсної комісії у встановленому складі та її затвердження;
- 2) публікація оголошення про проведення конкурсного відбору;
- 3) прийняття документів кандидатів;
- 4) перевірка комплектності поданих кандидатом документів начальником відділу кадрів та вченим секретарем;
- 5) попередній розгляд документів конкурсною комісією університету;
- 6) попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад:
  - завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента – на засіданні кафедри;
  - декана факультету – на зборах трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету;
  - директора бібліотеки – на загальних зборах трудового колективу бібліотеки;
  - керівників відокремлених структурних підрозділів – на зборах трудового колективу підрозділів;

- директорів інститутів – на зборах науково-технічної ради інституту.

7) обрання за конкурсом шляхом таємного голосування:

- Вченою радою університету на посади декана, завідувача кафедри, професора, доцента, директора бібліотеки, керівника відокремленого структурного підрозділу, директора інституту, старшого викладача, викладача, асистента.

8) укладання контракту та видання наказу ректора про призначення на посаду.

## **2. Вимоги до осіб, які обираються на посади науково-педагогічних працівників**

2.1. На посаду асистента (викладача) може претендувати:

- особа, що має повну вищу освіту (магістр, спеціаліст за профілем дисциплін навчального навантаження), не менше 3-х наукових праць, опублікованих у фахових виданнях впродовж останніх 3 років та затверджену тему наукового дослідження.

2.2. На посаду старшого викладача може претендувати:

- особа, яка має науковий ступінь кандидата наук за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), не менше 5-ти фахових наукових та навчально-методичних праць, опублікованих впродовж останніх 3 років;

- у мотивованих випадках, із зобов'язанням подання впродовж року дисертації на розгляд до спецради за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), особа, яка має повну вищу освіту (магістр, спеціаліст за профілем галузі знань дисциплін навчального навантаження), не має наукового ступеня кандидата наук, але має стаж науково-педагогічної роботи не менше 2-х років і має не менше 5-ти фахових наукових та навчально-методичних праць, опублікованих впродовж останніх 3 років.

2.3. На посаду доцента може претендувати:

- особа, яка має науковий ступінь кандидата (доктора) наук та вчене звання доцента (професора) за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), стаж науково-педагогічної роботи не менше 3-х років, навчально-методичні праці та не менше 5-ти наукових статей, з яких хоча б одна у виданні, що індексуються наукометричними базами даних Web of Science, Scopus, Index Copernicus, EBSCO або іншими авторитетними міжнародними базами даних впродовж останніх 3 років;

- особа, яка не має наукового ступеня кандидата (доктора) наук, має вчене звання доцента за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), стаж науково-педагогічної роботи не менше 5-ти років, має не менше 5-ти навчально-методичних праць та не менше 5-ти наукових статей, з яких хоча б одна у виданні, що індексуються наукометричними базами даних Web of Science, Scopus, Index Copernicus, EBSCO або іншими авторитетними міжнародними базами даних впродовж останніх 3 років;

– особа, яка згідно з вимогами «Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам» має всі підстави щодо отримання впродовж одного року вченого звання доцента;

– у мотивованих випадках, особа, яка має повну вищу освіту (магістр, спеціаліст за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), стаж науково-педагогічної роботи не менше 10-ти років, не менше 5-ти навчально-методичних праць та виробничий стаж за профілем галузі знань не менше 15 років.

2.4. На посаду професора може претендувати:

– особа, яка, як правило, має науковий ступінь доктора наук, вчене звання професора за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), стаж науково-педагогічної роботи не менше 5-ти років, і не менше 5-ти наукових статей, з яких хоча б одна у виданні, що індексуються наукометричними базами даних Web of Science, Scopus, Index Copernicus, EBSCO або іншими авторитетними міжнародними базами даних впродовж останніх 3 років;

– особа, яка має науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії), вчене звання професора за профілем галузі знань (дисциплін навчального навантаження), стаж науково-педагогічної роботи не менше 10-ти років, має не менше 5-ти навчально-методичних праць та не менше 5-ти наукових статей, з яких хоча б одна у виданні, що індексуються в наукометричними базами даних Web of Science, Scopus, Index Copernicus, EBSCO або іншими авторитетними міжнародними базами даних впродовж останніх 3 років;

– особа, яка згідно з вимогами "Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам" має всі підстави щодо отримання впродовж одного року вченого звання професора;

2.5. На посаду завідувача кафедри може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, та досвід організаційної роботи.

2.6. На посаду декана може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років та досвід організаційної роботи.

2.7. На посаду директора бібліотеки може претендувати особа, яка має фахову вищу освіту, не менше 3-х наукових статей впродовж останніх трьох років, стаж бібліотечної роботи не менше 5 років.

2.8. На посаду керівника відокремленого структурного підрозділу може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання або повну вищу освіту відповідно до профілю роботи структурного підрозділу, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років та досвід організаційної роботи.

2.9. На посаду директора інституту може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю

інституту, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років та досвід організаційної роботи.

2.10. На посаду НПП з іноземної мови може претендувати особа, що має достатній рівень володіння іноземною мовою (рівень B2 і вище) та володіє сучасними методами викладання.

2.11. Обов'язковою умовою для претендентів на посаду НПП є викладання навчальних дисциплін державною мовою.

2.12. Переведення НПП університету на вищі посади та укладання контрактів на новий термін за займаною посадою здійснюється при виконанні претендентом вимог щодо:

- підвищення професійного та наукового рівнів, професійної майстерності (з відповідним підтвердженням);
- забезпечення високого наукового і методичного рівнів виконання навчальних доручень, індивідуального навчального плану та контракту за попередній рік.

### **3. Строки, на які обираються особи на посади науково-педагогічних працівників**

3.1. З науково-педагогічними працівниками та директором бібліотеки, керівником відокремленого структурного підрозділу, обраними за результатами конкурсного відбору, укладається контракт строком не менше одного і не більше 5-ти років.

3.2. Декан факультету та завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою університету з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету/кафедри. З деканом факультету та завідувачем кафедри укладається контракт на термін, узгоджений сторонами, але не більше ніж на 5 років.

3.3. Одна і та сама особа може бути деканом факультету, завідувачем кафедри, з укладанням контрактів на термін 5 років, не більше ніж два строки.

3.4. Термін дії контракту на посадах доцентів, професорів для осіб, які не мають відповідних вчених звань, визначати не більше, ніж два роки при першому обранні (враховуючи і попередній термін роботи на цій посаді на умовах трудового договору).

Термін дії контракту на посадах доцентів, професорів, які мають відповідні вчені звання, узгоджується сторонами, але на строк не більше 5 років.

3.5. В університеті особа не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

#### **4. Порядок оголошення конкурсного відбору, прийняття документів та попереднього розгляду документів конкурсною комісією**

4.1. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується наказом ректора.

4.2. Оголошення про проведення конкурсного відбору, терміни та умови його проведення публікують у друкованих засобах масової інформації та на офіційному сайті університету.

4.3. В оголошенні про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників вказується: повна назва університету; найменування посад, на які оголошується конкурс; вимоги до претендентів; строк подання заяв та документів; адреса та номери контактних телефонів університету.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора університету.

Дата публікації оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.4. Конкурс на заміщення посади НПП у порядку конкурсного відбору оголошується не пізніше як через два місяці після набуття нею статусу вакантної, а у порядку обрання за конкурсом не пізніше як за три місяці до закінчення терміну дії трудового договору (контракту) з НПП (не пізніше як через два місяці після набуття нею статусу вакантної).

4.5. Строк подання кандидатами документів для участі у конкурсному відборі на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників становить один місяць з дня опублікування оголошення про конкурсний відбір у засобах масової інформації.

4.6. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який працює в університеті, подає до відділу кадрів такі документи:

- заяву про допуск до участі у конкурсі написану власноруч (відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подання документів);
- список наукових праць.

4.7. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який не працює в університеті, подає особисто до відділу кадрів університету такі документи:

- заяву про допуск до участі у конкурсі написану власноруч (відмова у прийнятті якої допускається у випадках порушення строків подання документів);
- заповнений особовий листок з обліку кадрів;
- автобіографію;
- копії документів про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання (з наданням оригіналів документів для огляду);
- копію паспорта;
- копію ідентифікаційного коду;

– список опублікованих навчально-методичних праць, наукових праць у фахових та інших виданнях (з наданням оригіналів для огляду праць);

– документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені чинним законодавством України документи).

4.8. Дата відправлення документів кандидата на участь у конкурсному відборі поштою визначається на штампі поштового відділення з місця відправлення.

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

4.10. Документи, подані кандидатами особисто, реєструються у відділі кадрів у день їх надходження.

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

4.12. Документи, що надійшли з порушенням встановленого цим Положенням або умовами оголошеного конкурсу строку для їх подання, не розглядаються і повертаються претенденту на посаду.

4.13. Комплект документів кандидатів перевіряється відділом кадрів та вченим секретарем.

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).

4.14. Документи кандидатів, отримані та перевірені щодо комплектності відділом кадрів та вченим секретарем відповідно до вимог конкурсного відбору, подаються ректору для розгляду. Ректор передає комплект документів кандидатів для розгляду конкурсною комісією університету.

4.15. Для проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників університету утворюється конкурсна комісія.

Кількісний і персональний склад конкурсної комісії затверджується наказом ректора університету.

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

Рішення Вченої ради університету є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття на роботу.



Конкурсна комісія у тижневий строк після завершення терміну подання заяви для участі у конкурсному відборі розглядає документи кандидатів, складає мотивовані рішення у письмовій формі по кожній кандидатурі. Рішення приймається відкритим голосуванням більшістю голосів та оформлюється протоколом.

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

4.17. 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 (рекомендованим листом із повідомленням про вручення).

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

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

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

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

Кандидатури претендентів на заміщення посади декана факультету попередньо обговорюються на зборах трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету. Рішення щодо кандидатур на посаду декана факультету приймається таємним голосуванням, оформляється протоколом і передається конкурсній комісії університету.

4.21. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендент проводить відкрите заняття (лекцію, семінар тощо). Про дату і місце проведення відкритого заняття попередньо інформують НПП кафедри.

4.22. Претендент, який попередньо працював в університеті, повинен надати на кафедру звіт про свою навчальну, методичну, наукову, організаційну та виховну роботу за період, що передував конкурсу.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради університету для обрання на посади завідувача кафедри, професора, доцента, директора бібліотеки, керівників відокремлених структурних підрозділів, директорів інститутів, старшого викладача, викладача, асистента.

Висновки зборів трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету про професійні та особисті якості претендента на посаду декана передаються на розгляд Вченій раді університету.

4.23. 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 вчений секретар, який також є присутнім на співбесіді, маючи з собою всі необхідні документи.

## **5. Обговорення кандидатур та обрання на посади науково-педагогічних працівників**

5.1. Після закінчення строку подання заяв та документів конкурсна комісія проводить засідання, де розглядає документи претендентів та подає ректорові протокол засідання про допуск до участі у конкурсному відборі.

На основі протоколу конкурсної комісії ректор видає наказ про допуск претендентів до участі у конкурсному відборі.

Терміни проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників не повинні перевищувати два місяця (без врахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

5.2. При позитивному рішенні конкурсної комісії всі документи кандидатів, допущених до конкурсного відбору, передаються завідувачу відповідної кафедри, на засіданні якої здійснюється обговорення кандидатур, які беруть участь у конкурсному відборі,

Щодо завідувача кафедри, декана, керівника відокремленого структурного підрозділу, директора бібліотеки, старшого викладача, викладача, асистента конкурсна комісія організовує проведення зборів трудового колективу кафедри, зборів трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету, загальних зборів працівників бібліотеки та засідання ректорату.

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

5.4. Висновки кафедри щодо професійних якостей кандидата відповідній посаді, а також позитивний (негативний) висновок щодо кожної кандидатури приймаються шляхом таємного голосування простою більшістю голосів від загальної кількості працівників кафедри. Кандидат має право бути ознайомлений з висновками кафедри.

5.5. Письмові висновки кафедри про рекомендацію або нерекomenдацію кандидата до обрання оформляються у вигляді протоколу засідання кафедри та упродовж п'яти робочих днів після засідання кафедри передаються разом з комплектом документів кандидата вченому секретареві університету або конкурсній комісії для повторного розгляду.

5.6. На засіданні кафедри обговорюються кандидатури старшого викладача, викладача, асистента, які беруть участь у конкурсному відборі.

5.7. Протоколи засідань зборів трудового колективу кафедри, зборів трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету, загальних зборів працівників бібліотеки, засідання ректорату та письмові висновки кафедри про рекомендацію або нерекomenдацію до обрання кандидата з комплектом його документів упродовж п'яти робочих днів після засідання передаються вченому секретарю університету або конкурсній комісії для повторного розгляду.

5.8. Обрання на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, директорів відокремлених структурних підрозділів, директора бібліотеки, старшого викладача, викладача, асистента здійснюється за конкурсом шляхом таємного голосування на засіданні Вченої ради університету.

5.9. На засіданні Вченої ради вчений секретар ознайомлює її членів з документами кандидата та висновками і рекомендаціями зборів трудового колективу кафедри, загальних зборів трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету, зборів працівників бібліотеки та засідання ректорату.

Відповідна процедура здійснюється і на засіданні конкурсної комісії.

5.10. Завершальному етапу конкурсного відбору на посаду декана факультету або директора відокремленого структурного підрозділу передуює проведення загальних зборів трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету або проведення загальних зборів трудового колективу відокремленого структурного підрозділу включно з виборними представниками з числа студентів даного підрозділу, на яких проводиться обговорення кандидатів на посади та подання пропозицій Вченій раді університету щодо кандидатури декана факультету (директора відокремленого структурного підрозділу), прийнятих із застосуванням процедури таємного голосування.

Ці пропозиції подаються у вигляді протоколу рішення зборів, підписаного головою та секретарем зборів, а також протоколу лічильної комісії з результатами голосування за кандидатури претендентів.

5.11. Завершальному етапу конкурсного відбору на посаду директора бібліотеки університету передуює засідання зборів трудового колективу бібліотеки, на якому обговорюють кандидатури, та із застосуванням процедури відкритого прямого голосування висувають пропозицію Вченій раді університету щодо кандидатури директора бібліотеки університету.

Ці пропозиції подаються у вигляді рішення зборів трудового колективу бібліотеки, підписаного головою та секретарем зборів.

5.12. Завершальному етапу конкурсного відбору на посади завідувача кафедри, професора та доцента кафедри передуює засідання кафедри, на якому відбувається обговорення кандидатур, та із застосуванням процедури таємного прямого голосування висуваються пропозиції Вченій раді університету щодо кандидатур для обрання на ці посади науково-педагогічних працівників. Ці пропозиції подаються у вигляді висновку

кафедри про професійні якості претендента та рекомендації щодо обрання на посаду.

На засіданні кафедри, на якому розглядається питання рекомендації на посаду завідувача кафедри, головує декан відповідного факультету або проректор із навчальної роботи університету.

5.13. Завершальному етапу конкурсного відбору на посади старшого викладача, викладача та асистента кафедри передують засідання кафедри, на якому відбувається обговорення кандидатур, та із застосуванням процедури відкритого прямого голосування висувуються пропозиції Вченій раді університету щодо кандидатури для обрання на посаду. Ці пропозиції подаються у вигляді висновку кафедри про професійні якості претендента та рекомендації щодо обрання на посаду.

5.14. Обговорення кандидатури кожного претендента на вакантні посади науково-педагогічного працівника проводиться за його присутності (як виняток, обговорення може відбуватися за відсутності претендента, але за обов'язкової наявності його відповідної письмової заяви про згоду на те, щоб обговорення відбувалося без його участі). 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.

Всі матеріали претендентів з висновками передаються на засідання конкурсної комісії.

Конкурсна комісія ухвалює остаточне рішення стосовно претендентів на посади науково-педагогічних працівників для розгляду питання на Вченій раді університету.

Негативний висновок за результатами попереднього обговорення кандидатур на засіданні кафедри, загальних зборах трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету, зборах відокремленого структурного підрозділу, загальних зборах трудового колективу бібліотеки, засіданні ректорату, засіданні конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою університету.

5.15. Вчена рада університету приймає рішення щодо обрання за конкурсом на вакантні посади деканів факультетів, директорів відокремлених структурних підрозділів, директора бібліотеки, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старшого викладача, викладача, асистента.

5.16. Вчена рада університету обирає науково-педагогічних працівників таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на відповідну посаду оголошуються висновок кафедри, пропозиція загальних зборів трудового колективу факультету включно з виборними представниками з числа студентів факультету, пропозиція загальних зборів трудового колективу відокремленого структурного підрозділу включно з виборними представниками з числа студентів відокремленого структурного підрозділу, пропозиція загальних зборів

трудового колективу бібліотеки, пропозиція засідання ректорату, та відбувається обговорення кожної кандидатури.

Прізвища всіх претендентів на зайняття відповідної посади науково-педагогічного працівника вносять до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради університету має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. У разі інших варіантів голосування бюлетені вважають недійсними. Рішення Вченої ради університету при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів Вченої ради університету. Обраним вважають претендента, який набрав більше 50% голосів членів Вченої ради університету, що брали участь у голосуванні.

Якщо при проведенні конкурсу, у якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводять повторне голосування на цьому ж засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважають таким, що не відбувся, і оголошують повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50% голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради, конкурс також вважають таким, що не відбувся, і оголошують повторно.

У випадку, коли в конкурсі брали участь три та більше осіб, і перше голосування не виявило особи, яка набрала більше 50% голосів присутніх на засіданні членів Вченої ради університету, до бюлетеня для повторного голосування вносять кандидатури лише тих двох осіб, що отримали більшість голосів під час першого голосування.

Конкурсне обрання проводять і в разі реєстрації одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію із членів Вченої ради університету у кількості не менше трьох членів Вченої ради університету. Протокол лічильної комісії Вчена рада затверджує відкритим голосуванням.

5.17. Рішення Вченої ради університету є остаточним. У разі допущення процедурних порушень ректор університету скасовує рішення Вченої ради і пропонує провести її повторне засідання.

5.18. Після завершення процедури обрання повний пакет документів обраного на посаду науково-педагогічного працівника передається до відділу кадрів університету для подальшого оформлення строкового трудового договору (контракту). Протоколи лічильної комісії та бюлетені для таємного голосування зберігаються у Вченій раді університету протягом визначеного чинним законодавством України терміну.

5.19. Рішення Вченої ради університету є підставою для оформлення відповідного наказу про призначення науково-педагогічного працівника на посаду та укладення з ним строкового трудового договору (контракту).

5.20. Кандидат має право бути присутнім та брати участь в обговоренні на засіданні Вченої ради (конкурсної комісії), на якій проводиться конкурсний відбір.

## **6. Особливості обрання деканів факультетів, директорів відокремлених структурних підрозділів, завідувачів кафедр**

6.1. На посаду декана факультету, відповідно до Закону України «Про вищу освіту» та наказу Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013 р., № 665 (Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» (Код КП-1229.4), може претендувати особа, яка має науковий ступінь та вчене звання відповідної галузі знань, стаж роботи не менше 5 років.

6.2. Декан факультету згідно з ч. 5 ст. 43 Закону України «Про вищу освіту» не може перебувати на цій посаді більше 2-х термінів.

6.3. Дія п. 6.2. поширюється на керівників, обраних на посаду декана після набуття чинності Закону України «Про вищу освіту». Декани факультетів, обрані на посаду до набуття чинності Закону України «Про вищу освіту» (06.09.2014 р.), продовжують виконувати свої повноваження згідно з укладеними контрактами та мають право обиратися на цю посаду ще на один строк.

6.4. Декан факультету обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій факультету. Претендент на обрання на посаду декана факультету виступає зі звітом та програмою розвитку факультету перед колегіальним органом громадського самоврядування факультету, який висуває пропозиції щодо кандидатури для обрання науково-педагогічного працівника на цю посаду.

6.5. Ректор університету призначає декана факультету строком на п'ять років та укладає з ним контракт.

6.6. Ректор університету при утворенні нового факультету призначає виконувача обов'язків декана цього факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не більше як на три місяці.

6.7. На посаду директора відокремленого структурного підрозділу Університету згідно з п. 16 ч. 2 розділу XV Закону України «Про вищу освіту» до 06.09.2019 р. можуть претендувати педагогічні (науково-педагогічні) працівники із стажем роботи не менш як 10 років, а після 06.09.2019 р. – педагогічні (науково-педагогічні) працівники, які мають науковий ступінь та вчене звання відповідно до профілю відокремленого структурного підрозділу.

6.8. Вимоги, вказані в п. 6.7. цього Положення, поширюються також на осіб, що можуть претендувати на посади керівника факультету або кафедри, відокремленого структурного підрозділу університету.

6.9. Дія п. 6.7. поширюється на керівників, обраних на посаду директора відокремленого структурного підрозділу після набуття чинності Закону України «Про вищу освіту» (06.09.2014 р.). Директори відокремлених структурних підрозділів, обрані на посаду до набуття чинності Закону України «Про вищу освіту», продовжують згідно з п. 10 ч. 2 розділу XV Закону України «Про вищу освіту» виконувати свої повноваження відповідно

до укладених контрактів та мають право обиратися на цю посаду ще на один строк.

6.10. Директор відокремленого структурного підрозділу обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу відокремленого структурного підрозділу. Претендент на обрання на посаду директора відокремленого структурного підрозділу виступає зі звітом та програмою розвитку перед колегіальним органом громадського самоврядування відокремленого структурного підрозділу, який висуває пропозиції щодо кандидатури для обрання педагогічного (науково-педагогічного) працівника на цю посаду.

6.11. Ректор університету призначає директора відокремленого структурного підрозділу строком на п'ять років та укладає з ним контракт.

6.12. Ректор університету при утворенні нового відокремленого структурного підрозділу призначає виконувача обов'язків директора цього підрозділу на строк до проведення виборів директора відокремленого структурного підрозділу, але не більше ніж на три місяці.

6.13. На посаду завідувача кафедри може претендувати науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь та/або вчене звання відповідної галузі знань. Інші вимоги до претендентів на зайняття вакантної посади завідувача кафедри визначені посадовими інструкціями завідувача кафедри.

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

6.15. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням Вченою радою університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій факультету. Претендент на обрання на посаду завідувача кафедри виступає зі звітом та програмою розвитку кафедри перед колективом кафедри та вченою радою відповідного факультету, які висловлюють пропозиції щодо кандидатури для обрання науково-педагогічного працівника на цю посаду.

6.16. Ректор університету призначає завідувача кафедри строком на п'ять років та укладає з ним контракт.

6.17. Ректор університету при утворенні нової кафедри призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж до закінчення поточного навчального року. Ця норма поширюється також на випадки, коли нова кафедра утворюється шляхом злиття двох чи більше кафедр університету або поділом уже чинної кафедри на два чи більше структурні підрозділи.

## **7. Особливості укладання контрактів з науково-педагогічними працівниками**

7.1. 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 репозитарію університету;
    - для НПП, які мають науковий ступінь доктора (кандидата) наук не менше двох статей за 1 рік у фахових виданнях України, не менше однієї статті на 1 рік у виданнях, що індексуються наукометричними базами даних Web of Science, Scopus, Index Copernicus, EBSCO або іншими авторитетними міжнародними базами даних;
    - для НПП, які не мають наукового ступеня, не менше двох статей за 1 рік у фахових виданнях України та 1 статті у закордонному виданні;
    - публікація підручників, навчальних посібників, монографій та передача їх до репозитарію університету;
    - участь у наукових конференціях (не менше 2-х на рік);
    - робота 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) в тому числі іноземною мовою (російська, англійська тощо), із реєстрацією їх в електронній бібліотеці університету;
    - участь у програмах підвищення кваліфікації з отриманням відповідного сертифіката, своєчасне проходження підвищення кваліфікації у повному обсязі;
    - розробка курсів дистанційного навчання в середовищі Moodle;
    - виконання відповідної навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи;
    - інші види навантаження.
- До контракту завідувачів кафедр додатково вносяться такі обов'язки:
- 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 навчально-наукової роботи з укладання господарських договорів;
  - направлення статей до редакцій наукових журналів, які мають Імпакт-фактор, індексуються у БД Scopus та інших міжнародних наукометричних базах даних;
  - розвиток докторантури та аспірантури;
  - участь у профорієнтаційній роботі згідно з затвердженими заходами університету;
  - інші види роботи.



## **8. Прикінцеві положення**

8.1. Положення щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними контрактів у Житомирському національному агроекологічному університеті розглядає та затверджує Вчена рада університету.

Положення набуває чинності з моменту затвердження.

8.2. Зміни та доповнення до Положення щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників укладання з ними контрактів у Житомирському національному агроекологічному університеті вносять у порядку, передбаченому п. 8.1 цього Положення.