

ЗАТВЕРДЖЕНО
вченою радою Сумського національного
аграрного університету
(протокол № 3 від 24.09. 2018 р.)

Введено в дію наказом ректора
від 25.09.2018 р. № 290-К

ПОРЯДОК
проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад
науково-педагогічних працівників 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).

1.2. Порядок розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», підзаконних нормативних актів, Статуту та Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету.

1.3. Дія Порядку поширюється на науково-педагогічних працівників, 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: декана, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача (асистента), директора бібліотеки.

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 за умови, якщо навчальне навантаження дозволяє визначити штатну одиницю. У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників в окремих випадках можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного відбору в поточному навчальному році.

2.4. Конкурс не проводиться на посади:

- доцента або професора, якщо вона заміщується 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;

- 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);

- 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.

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

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

2.5.2. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр – також у газеті «Вісник Сумського національного аграрного 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.

2.5.3. 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.

2.6. 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.

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

2.6.2. Документи, подані кандидатами особисто реєструються відділом кадрів у день їх надходження.

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

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

2.6.5. Комплект документів кандидатів перевіряється відділом кадрів та ученим секретарем університету.

2.6.6. 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).

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

2.6.8. 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.

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

2.6.10. 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 з письмовим повідомленням про вручення).

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

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

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

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

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

2.6.15. 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.

Претендент, який раніше не працював в Університеті, повинен надати на кафедру програму про свою навчальну, методичну, наукову, організаційну та виховну роботу в майбутньому.

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;

- Вченої ради факультету - для посад декана, старшого викладача, викладача (асистента).

2.6.16. 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, який також є присутнім на співбесіді, маючи із собою всі необхідні документи.

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

3. Порядок подання документів кандидатами на посади.

Вимоги до претендентів на заміщення посад.

3.1. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають заяву, до якої додають: копію паспорта та копію трудової книжки, завірені у встановленому порядку; особовий листок з обліку кадрів, власноруч заповнений претендентом; документи про: повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за профілем кафедри, науковий ступінь, вчене звання та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента; документ про підвищення кваліфікації за останні п'ять років; список наукових праць, підписаний претендентом; довідку медичного закладу про попередній психіатричний огляд та ін.

3.2. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням 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. Якщо протягом строку подання документів не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

3.5. Конкурс оголошується наказом ректора Університету, яким затверджується склад конкурсної комісії.

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.

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 наукових праць, опублікованих у фахових виданнях впродовж трьох останніх років.

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 або стаж практичної роботи за спеціальністю не менше 2 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.

У вмотивованих випадках за рішенням конкурсної комісії до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади старшого викладача допускаються особи, які не мають наукового ступеня, але мають стаж науково-педагогічної роботи у закладах вищої освіти або стаж практичної роботи не менше 2 років за спеціальністю і 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.

3.9. На заміщення посади **доцента** можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук відповідно до профілю кафедри; як правило, вчене звання доцента або професора і стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше 3 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.

Особа, яка не має вченого звання доцента, але має науковий ступінь кандидата (доктора) наук, стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох

років, має 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 може претендувати на посаду доцента.

У вмотивованих випадках, особа, яка має повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) відповідно до профілю кафедри та має виробничий стаж за профілем кафедри не менше 15 років, стаж науково-педагогічної роботи не менше трьох років, має 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 може претендувати на заміщення посади доцента у встановленому законом порядку.

3.10. На заміщення посади **професора** можуть претендувати особи, які мають ступінь доктора наук (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) відповідно до профілю кафедри, вчене звання професора (як виняток – доцента), стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше 5 років; 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 мають науковий ступінь доктора наук (доктора філософії (кандидата наук)) відповідно до профілю кафедри, та/або вчене (почесне) звання, стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше 5 років; є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, рекомендованих вченою радою університету, інших наукових і науково-методичних праць, з яких не менше двох опублікованих або поданих до друку у виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років, пройшли міжнародні стажування; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

3.12. На заміщення посади **декана факультету** може претендувати особа, яка має науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, стаж науково-педагогічної роботи не менше 5 років, є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, рекомендованих вченою радою університету, інших наукових і науково-методичних праць, з яких не менше двох опублікованих або поданих до друку у видання, що індексуються в наукометричних базах Scopus та Web of Science впродовж останніх трьох років, пройшла міжнародні стажування; має досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

3.13. На заміщення посади **директора бібліотеки**, може претендувати особа, яка має вищу освіту за профілем та/або вчене (почесне) звання, стаж бібліотечної роботи не менше 5 років.

3.14. 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 завідуючого кафедрою, професора, доцента, старшого викладача, викладача (асистента), допущених до конкурсного відбору, передаються завідувачу відповідної кафедри, на засіданні трудового колективу якої здійснюється розгляд питань щодо прийняття рекомендації у встановленому порядку претендентів 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. Висновки кафедри щодо професійних якостей кандидата відповідній посаді, а також позитивний (негативний) висновок щодо кожної кандидатури 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.

4.5. Письмові висновки кафедри про рекомендацію або не рекомендацію кандидата до обрання з його документами після засідання кафедри передаються на розгляд трудового колективу факультету.

4.6. На зборах трудового колективу факультету розглядається питання щодо внесення пропозицій вченій раді факультету щодо претендента на обрання на посаду декана факультету. Рекомендації зборів трудового колективу щодо

претендента на обрання на посаду декана факультету передаються на розгляд вченої ради факультету.

4.7. На зборах трудового колективу факультету також приймається рішення про рекомендації на обрання на посади завідувачів кафедрами, професорів, доцентів, що 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 п'ять робочих днів. 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.

4.8. Витяги з протоколів та письмові висновки зборів трудового колективу кафедри та факультету про рекомендацію до обрання (чи не обрання) кандидата з комплектом його документів негайно передаються до відділу кадрів, який подає всі вищезазначені документи вченому секретарю Університету.

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

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

4.10. На засіданні вченої ради університету, вчений секретар ознайомлює її членів з документами кандидата та висновками і рекомендаціями трудових колективів кафедри та факультету.

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

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

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

4.14. Протокол лічильної комісії з результатами голосування затверджується вченою радою відкритим голосуванням більшістю голосів.

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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 в Університеті одночасно обіймати дві або більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Виконання адміністративних, управлінських (забезпечення організації й виконання) функцій передбачає здійснення повноважень на посадах: ректора, проректора, декана факультету (директора навчально-наукового інституту), завідувача (начальника) кафедри.

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

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

5.4. На посаду декана факультету наказом ректора призначається особа з числа науково-педагогічних працівників Університету з урахуванням рекомендацій трудового колективу факультету та обрана вченою радою факультету.

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

5.5. На посаду заступника декана факультету наказом ректора за поданням декана факультету призначається особа із науково-педагогічних працівників Університету, кандидатура якої погоджена з органом студентського самоврядування факультету. Заступник декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання.

5.6. 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.

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

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

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

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

5.9. Вчений секретар Університету призначається на посаду наказом ректора за погодженням із вченою радою Університету.

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; 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 контракти з деканами факультетів укладаються строком на 5 років.

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.

6.7.3. Особи, щодо яких не прийнято рішення про продовження трудових правовідносини 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.