

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

в новій редакції вченою радою  
Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого  
(протокол № 10 від 26 травня 2022 р.)  
Введено в дію наказом ректора від 26  
травня 2022 р. № 103

Зі змінами внесеними на підставі  
рішення вченої ради університету  
(протокол № 5 від 27 січня 2023 р.)  
введеного в дію наказом ректора № 37  
від 27 січня 2023 р.

Зі змінами внесеними на підставі  
рішення вченої ради університету  
(протокол 10 від 10 травня 2023 р.)  
Введеного в дію наказом ректора № 118  
від 10 травня 2023 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про конкурсний відбір та призначення**  
**на посади науково-педагогічних працівників**  
**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**

**1. Загальні положення.**

1.1. Цим Положенням визначено порядок конкурсного відбору, передбаченого частиною одинадцятою статі 55 Закону України «Про вищу освіту», а саме: завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (далі - Університет).

Конкурсний відбір в Університеті не проводиться при заміщенні таких вакантних посад науково-педагогічних працівників:

- проректор;
- директор навчально-наукового інституту, декан факультету та їх заступники;
- асистент;
- викладач-стажист;
- директора наукової бібліотеки;
- вчений секретар Університету;
- завідувач відділу аспірантури і докторантури.

У разі заміщення цих вакантних посад застосовуються норми Закону України «Про вищу освіту» та загальні норми законодавства про працю України.

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог законодавства України

про працю, законів України «Про освіту» і «Про вищу освіту», Статуту Університету та Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету.

1.3. Для вивчення документів претендентів на посади науково-педагогічних працівників, підготовки проведення конкурсного відбору, рекомендацій ректору Університету стосовно призначення претендентів на вакантні посади науково-педагогічних працівників утворюється конкурсна комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом ректора. Конкурсна комісія здійснює свою діяльність відповідно до Положення про неї, затвердженого наказом ректора Університету.

## **2. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні посад науково-педагогічних працівників.**

2.1. Конкурсний відбір в Університеті проводиться на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

Посада науково-педагогічного працівника вважається вакантною після припинення трудових правовідносин з підстав, визначених законодавством України про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису кафедри Університету.

2.2. 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 у поточному навчальному році.

2.3. Конкурсний відбір, як спеціальна процедура, реалізується на засадах прозорості, змагальності, рівності, об'єктивності, неупередженості, законності з метою забезпечення Університету найбільш підготовленими для реалізації його завдань персоналом, здатним виконувати відповідні посадові обов'язки.

2.4. Конкурсний відбір для заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника оголошується наказом ректора Університету.

2.5. Конкурсний відбір для заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника Університету оголошується, як правило не пізніше ніж через два місяця після набуття нею статусу вакантної (за виключенням канікулярного періоду) та не раніше ніж за три місяці до закінчення дії трудового договору (контракту) з особою, яка обіймає цю посаду.

2.6. Оголошення про проведення конкурсного відбору, терміни й умови його проведення розміщуються у спеціальному розділі на офіційному веб-сайті Університету. Водночас оголошення про проведення конкурсного відбору, строки й умови його проведення можуть розміщуватися на спеціалізованих веб-ресурсах із метою забезпечення найбільш широкого доступу до цієї інформації.

2.7. Оголошення про проведення конкурсного відбору має містити:

- повну назву Університету;
- найменування і кількість штатних посад (повна або часткова, із зазначенням частки ставки), на які оголошується конкурс;
- найменування навчальних дисциплін, викладання яких буде доручено кафедрою науково-педагогічному працівнику після призначення на посаду як такого, що успішно пройшов конкурсний відбір;
- вимоги до претендентів (професійну та/або освітню кваліфікацію, науковий ступінь, вчене звання, досвід роботи тощо);
- строки подання заяв і документів претендентів на заняття вакантних посад, перелік необхідних документів;
- кінцеву дату прийняття заяви та документів на заміщення вакантних посад;
- адресу, за якою приймаються заяви і документи, та номери телефонів Університету, за якими надаються довідки про конкурсний відбір.

Оголошення може містити й іншу інформацію про Університет (факультет (навчально-науковий інститут), кафедру), умови роботи науково-педагогічних працівників тощо.

2.8. Заяви та документи для участі у конкурсному відборі подаються до відділу кадрів Університету у терміни, визначені в оголошенні, які не можуть бути менш одного місяця. У разі надходження документів поштою датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штампелі.

Останній день подання документів до відділу кадрів Університету особисто претендентом на посаду закінчується відповідно до режиму роботи, визначеного Правилами внутрішнього трудового розпорядку Університету.

2.9. Конкурсний відбір проводиться, як правило, впродовж двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

2.10. Особи, які бажають взяти участь у конкурсному відборі, подають на ім'я ректора Університету заяву, до якої додають:

- копію паспорта та копію трудової книжки, засвідчені у встановленому порядку;
- особовий листок з обліку кадрів, власноруч заповнений претендентом;
- документи про: повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня); 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 за останні п'ять років, підписаний претендентом;

- документ, що засвідчує рівень володіння державною мовою (документ про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови).

Якщо вакантна посада передбачає викладання дисципліни англійською мовою, то претендент подає документ, який дозволяє підтвердити рівень володіння англійською мовою.

При поданні заяви претендентом особисто, він повинен мати оригінали документів: паспорт; документи про повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня); науковий ступінь; вчене звання; рівень володіння державною мовою. У разі надіслання документів поштою, претендент на посаду повинен надати оригінали зазначених документів не пізніше десяти днів після закінчення терміну прийому документів для участі у конкурсі.

2.11. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників можуть ознайомитись з цим Положенням, яке розміщується на сайті Університету. Претендент на посаду завідувача кафедри може ознайомитись з типовим контрактом між ректором та завідувачем кафедри, в якому визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа обрана на посаду завідувача кафедри, а також права й обов'язки сторін.

2.12. Якщо протягом строку подання документів для участі у конкурсному відборі не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся.

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

2.14. На заміщення посади завідувача кафедри можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора наук або доктора філософії (кандидата наук) відповідно до профілю кафедри; вчене звання професора або доцента; стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше п'яти років; є авторами (співавторами) підручників, навчальних посібників, інших наукових і науково-методичних праць.

2.15. На заміщення посади професора можуть претендувати особи, які мають ступінь доктора наук (як виняток - доктора філософії (кандидата наук)) за відповідною науковою спеціальністю; вчене звання професора за профілем кафедри; досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників у

зкладах вищої освіти (університет, академія або інститут) не менше десяти років; є авторами (співавторами) підручників, навчальних посібників, інших наукових і науково-методичних праць, опублікованих після захисту відповідної дисертації або присвоєння вченого звання; мають досвід підготовки науково-педагогічних кадрів.

2.16. На заміщення посади доцента можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора наук або доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю; звання професора чи доцента за профілем кафедри; досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти (університет, академія або інститут) не менше п'яти років; є авторами (співавторами) наукових та науково-методичних праць, опублікованих після захисту відповідної дисертації або присвоєння відповідного вченого звання.

2.17. На заміщення посади старшого викладача можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю; досвід роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти (університет, академія або інститут) не менше трьох років.

2.18. На заміщення посади викладача можуть претендувати особи, які мають повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за відповідною спеціальністю та, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю.

2.19. Конкурсна комісія розглядає подані для участі у конкурсі заяви та документи претендентів, в разі відповідності їх встановленим вимогам, приймає рішення про допуск до участі в конкурсному відборі.

2.20. Претендент, який подав заяву та документи для участі у конкурсі і який не відповідає вимогам конкурсної комісії, рішенням конкурсної комісії не допускається до участі в ньому, про що він інформується не пізніше трьох робочих днів після прийняття рішення комісією листом за підписом секретаря конкурсної комісії.

Документи претендента, допущеного до участі у конкурсному відборі, конкурсна комісія передає на відповідну кафедру.

2.21. Оцінка рівня професійної кваліфікації претендента проводиться кафедрою шляхом вивчення поданих ним документів, на підставі чого готується проект висновку 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 Університету

та Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 р. № 365).

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.

2.22. Про дату, час і місце проведення засідання кафедри, на якому буде обговорюватися кандидатура претендента, він попереджається засобами інформаційно-телекомунікаційного зв'язку не пізніше ніж за три робочих дні. Претендент може бути присутнім на засіданні кафедри під час обговорення його кандидатури.

2.23. За результатами обговорення проєкту висновку про рівень професійної кваліфікації та досягнення у професійній діяльності кожного претендента, який бере участь у конкурсному відборі, кафедра відкритим голосуванням простою більшістю голосів членів кафедри, які взяли участь у голосуванні, затверджує остаточний висновок. Висновок вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини від присутніх на засіданні кафедри.

2.24. Витяг з протоколу засідання кафедри з відображенням процесу обговорення висновку стосовно претендента на заміщення вакантної посади із зазначенням результатів голосування і власне висновок кафедри щодо кожного претендента (з яким він ознайомлений під підпис) у триденний строк після засідання кафедри передаються конкурсній комісії.

2.25. Конкурсна комісія визначає претендента, який найкраще відповідає вимогам для зайняття вакантної посади, та рекомендує ректору Університету його кандидатуру для призначення та строк, на який з ним укладається трудовий договір (контракт).

### **3. Проведення конкурсного відбору для заміщення вакантної посади завідувача кафедри.**

3.1. Одна й та сама особа не може в Університеті одночасно обіймати дві посади, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій.

3.2. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням

вченою радою Університету з урахуванням пропозицій трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри.

3.3. При утворенні нової кафедри (у т. ч. шляхом злиття, поділу тощо) ректор Університету призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення конкурсу на заміщення цієї вакантної посади і призначення обраної особи наказом ректора.

3.4. Пропозиція трудового колективу кафедри вченій раді Університету щодо обрання певної кандидатури на посаду завідувача кафедри приймається усіма працівниками кафедри (науково-педагогічними працівниками, лаборантами, старшими лаборантами і завідуючими лабораторіями) шляхом таємного голосування простою більшістю голосів.

Прізвища претендентів на вакантну посаду завідувача вносяться в один бюлетень в алфавітному порядку. При цьому члени кафедри можуть проголосувати лише за одну кандидатуру.

Рішення кафедри вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше двох третин усіх працівників кафедри (науково-педагогічних працівників, лаборантів, старших лаборантів і завідуючих лабораторіями), для яких кафедра є основним місцем роботи. Рішення стосовно пропозиції кафедри вченій раді Університету щодо обрання певної кандидатури вважається прийнятним, якщо за нього проголосувало більше половини осіб, які брали участь у голосуванні.

Підрахунок голосів здійснюється лічильною комісією, яка обрана кафедрою з її складу. Результати таємного голосування оголошуються по кожній кандидатурі.

3.5. Пропозиція кафедри вченій раді Університету щодо обрання певної кандидатури з результатами таємного голосування по ній та іншим претендентам передаються конкурсній комісії.

3.6. Процедура прийняття рішення стосовно пропозиції вченій раді трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) щодо обрання певної кандидатури на посаду завідувача кафедри визначається Положенням про факультет (навчально-науковий інститут) Університету.

3.7. Пропозиції трудового колективу факультету (навчально-наукового інституту) та кафедри разом з іншими документами конкурсна комісія розглядає на своєму засіданні та, за відсутності порушень процедури надання вказаних пропозицій, передає до вченої ради Університету.

Претендент на посаду має бути не пізніше ніж за три дні проінформований секретарем вченої ради Університету про місце та дату проведення засідання вченої ради Університету, на якому буде розглядатися питання про його обрання на посаду завідувача кафедри. Відсутність

претендента на засіданні вченої ради не є підставою не розглядати це питання.

3.8. На засіданні вченої ради голова конкурсної комісії оголошує відомості про претендента (претендентів), пропозиції кафедри та факультету (навчально-наукового інституту), після чого може бути проведено обговорення кандидатур членами вченої ради. У разі необхідності за рішенням вченої ради претенденту може бути надана можливість виступити.

3.9. Обрання на вакантну посаду завідувача кафедри на засіданні вченої ради Університету проводяться таємним голосуванням.

У разі, якщо на одну посаду завідувача кафедри претендують дві або більше осіб, їх прізвища, ім'я та по батькові заносяться до бюлетеня для таємного голосування в алфавітному порядку.

Члени вченої ради, які беруть участь у голосуванні, голосують лише за одного претендента на посаду завідувача кафедри.

3.10. Рішення вченої ради Університету вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше двох третин складу вченої ради. Особа вважається обраною на посаду завідувача кафедри, якщо за неї проголосувало більше половини членів вченої ради, які брали участь у голосуванні. Якщо за претендента проголосувало менше половини осіб, які брали участь у голосуванні, конкурс вважається таким, що не відбувся.

У разі, якщо переможця конкурсу на посаду завідувача кафедри не визначено, ректор Університету може призначити виконуючим обов'язки завідувача кафедри науково-педагогічного працівника, який відповідає вимогам, зазначеним у пункті 2.14. цього Положення. Після призначення виконуючого обов'язків завідувача кафедри оголошується новий конкурс на заміщення вакантної посади.

3.11. Результати таємного голосування оголошуються лічильною комісією по кожній кандидатурі. Протокол лічильної комісії затверджується більшістю голосів членів вченої ради, присутніх на її засіданні.

3.12. Рішення вченої ради Університету, прийняте за результатами голосування, є остаточним.

3.13. Якщо при проведенні конкурсу на посаду завідувача кафедри не подано жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і має бути оголошено новий конкурс.

3.14. Якщо претендент на посаду завідувача кафедри був відсутній на засіданні вченої ради, секретар вченої ради повідомляє йому про прийняте рішення стосовно його кандидатури у триденний строк.

3.15. Витяг із протоколу засідання вченої ради Університету з рішенням по кожній з кандидатур претендентів, протокол лічильної комісії разом із документами претендентів передаються секретарем вченої ради Університету



упродовж трьох робочих днів після засідання вченої ради Університету до відділу кадрів Університету.

#### **4. Укладення трудових договорів (контрактів) з науково-педагогічними працівниками.**

4.1. З переможцем конкурсу на заміщення вакантної посади завідувача кафедри ректор Університету протягом п'яти робочих днів укладає контракт строком на п'ять років.

4.2. Ректор протягом п'яти робочих днів укладає трудовий договір (контракт) з особою, яка успішно пройшла конкурсний відбір на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника: професора, доцента, старшого викладача, викладача.

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

4.4. У трудовому договорі (контракті) вказуються посада й умови оплати праці науково-педагогічного працівника; права та 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.

4.5. Умови трудового договору, що погіршують становище науково-педагогічного працівника, порівняно з чинним законодавством, Статутом Університету, Колективним договором між ректором і профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Університету, Правилами внутрішнього трудового розпорядку Університету та іншими локальними нормативними актами Університету, вважаються недійсними.

4.6. При призначенні на посаду науково-педагогічного працівника сторони обумовлюють строк дії трудового договору в межах від 1 до 5 років. При цьому ректор Університету може врахувати рекомендації конкурсної комісії про строк дії трудового договору.

4.7. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений до закінчення строку його дії на підставах і в порядку, встановлених чинним законодавством України про працю.

Звільнення в таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства України про працю.

4.8. Університет може укладати короткострокові трудові договори з іноземними громадянами відповідно до законодавства.