

ПОГОДЖЕНО
Голова Ради трудового колективу

ЗАТВЕРДЖЕНО
Ректор Київського університету права
Національної академії наук України:

 Р.П. Панасюк

 Ю.Л. Бошицький

« 30 » 12 2014 р.

« 30 » 12 2014 р.

**Положення
про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників
Київського університету права Національної академії наук України**

1. Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників Київського університету права Національної академії наук України, а саме: деканів факультетів, завідувача бібліотеки, завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра.

2. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників - завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою КУП НАУ.

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

3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;
- на посади, які, згідно з наказом ректора, зайняті на термін до проведення конкурсу;
- у випадку введення нової посади до штатного розпису університету;
- до закінчення строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконує

обов'язки на умовах строкового трудового договору (контракту), термін якого закінчується. У цьому випадку конкурс оголошується до закінчення строку дії трудового договору (контракту), як правило, за два місяці.

У виняткових випадках ректор університету має право призначати осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до обрання за конкурсом, але на строк не довше ніж до закінчення поточного навчального року. Особи, які не обрані за конкурсом до закінчення навчального року, підлягають звільненню згідно діючого законодавства.

Реорганізація структурних підрозділів університету без скорочення штатної чисельності не обов'язково є підставою для проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників або їх звільнення.

Заміщення посади завідувача новоствореної кафедри під час об'єднання кафедр відбувається за конкурсом.

Особа, яка не обрана на посаду завідувача кафедри, може взяти участь у конкурсі на іншу вакантну посаду науково-педагогічного працівника.

При поділі кафедри її завідувач може призначатися на посаду завідувача однієї із новостворених кафедр наказом ректора університету. У цьому випадку посада завідувача іншої кафедри заміщується за конкурсом.

Виконання обов'язків завідувача кафедри, де ця посада вакантна, до проведення конкурсу покладається наказом ректора університету на одного з провідних викладачів кафедри.

ВИМОГИ ДО ПРЕТЕНДЕНТІВ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1. Участь у конкурсі мають право приймати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», ліцензійними умовами надання освітніх послуг за певним напрямом підготовки та умовам оголошеного конкурсу, зокрема:

– постійно підвищують професійний і науковий рівень, педагогічну майстерність;

– забезпечують високий науковий і методичний рівень викладання навчальних дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідного напрямку підготовки та відповідної спеціальності;

– дотримуються норм педагогічної етики і моралі, поважають честь і гідність осіб, які навчаються в університеті, прищеплюють їм любов до України, а також виховують їх у дусі патріотизму і поваги до Конституції України;

– дотримуються Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Статуту університету, Правил внутрішнього розпорядку та Колективного договору.

2. До участі у конкурсі на заміщення вакантної посади допускаються:

– **на посаду декана факультету** – науково-педагогічні працівники цього факультету, які мають вчене звання доцента або професора, науковий ступінь та мають досвід керівної роботи;

– **на посаду завідувача кафедри** – особи, які мають вчене звання професора або доцента за профілем кафедри та/або науковий ступінь доктора філософії або доктора відповідної галузі наук і стаж науково-педагогічної роботи за профілем кафедри у ВНЗ III – IV рівнів акредитації не менше п'яти років;

– **на посаду професора:**

1) особи, які мають вчене звання або старшого наукового співробітника за профілем кафедри;

2) науковий ступінь доктора філософії або доктора відповідної галузі наук;

3) стаж науково-педагогічної роботи не менше як 7 років у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації або закладах післядипломної освіти III – IV рівнів акредитації на посаді асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача (начальника або його заступника) кафедри, декана факультету (начальника факультету або його заступника з навчальної роботи чи наукової роботи), проректора (заступника начальника вищого військового навчального закладу з навчальної чи наукової роботи);

4) стаж науково-педагогічної роботи після присвоєння вченого звання не менше як 5 років;

5) наукові та навчально-методичні праці та не менше як 8 праць, опублікованих після захисту дисертації у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, с

авторами або співавторами 2 навчальних посібників або 1 підручника з грифом МОН України;

- 6) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;
- 7) готують науково-педагогічні кадри.

- на посаду доцента:

1) особи, які мають вчене звання доцента або старшого наукового співробітника за профілем кафедри;

2) науковий ступінь доктора філософії;

3) стаж педагогічної роботи не менше як 4 роки у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації або закладах післядипломної освіти III – IV рівнів акредитації на посаді асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача (начальника або його заступника) кафедри, декана факультету (начальника факультету або його заступника з навчальної чи наукової роботи), проректора (заступника начальника вищого військового навчального закладу з навчальної чи наукової роботи);

4) навчально-методичні праці, що використовуються у освітньому процесі, наукові праці, зокрема не менше як 4 наукові праці після захисту дисертації, опубліковані у фахових наукових виданнях України, включених до затвердженого МОН України переліку, чи провідних наукових виданнях інших держав, є авторами (або співавторами) 1 підручника (навчального посібника) за профілем кафедри;

5) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

- на посаду старшого викладача:

- особи, які мають:

1) науковий ступінь доктора філософії за профілем кафедри;

2) є авторами (або співавторами) навчального посібника за профілем кафедри;

3) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні.

- особи, які мають:

1) кваліфікацію магістра (спеціаліста) за профілем кафедри;

2) стаж педагогічної роботи не менш як 5 років у вищих навчальних закладах III – IV рівня акредитації або закладах післядипломної освіти III – IV рівня акредитації на посаді асистента, викладача або іншій посаді науково-педагогічного працівника;

3) значні особисті досягнення у сфері:

- навчально-методичної і наукової роботи – не менше 10 наукових і навчально-методичних праць, у тому числі є авторами (або співавторами) навчальних посібників за профілем кафедри;

4) викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні;

- на посаду асистента, викладача – особи, які мають:

1) кваліфікацію магістра за профілем кафедри;

2) здатність вести науково-педагогічну роботу.

3. Науково-педагогічний працівник, який працює в університеті та претендує на продовження трудових відносин на конкурсній основі, не менше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) подає на кафедру звіт про свою навчально-методичну, наукову та організаційну роботу за період дії трудового договору (контракту). Завідувач кафедри проводить диференційовану оцінку кожного з видів роботи та визначає загальну оцінку.

У випадку загальної позитивної оцінки роботи науково-педагогічного працівника звіт у подальшому заслуховується на засіданні кафедри з метою підтвердження кафедрою результатів попереднього оцінювання та прийняття рішення про рекомендацію ректорові університету щодо оголошення конкурсу на новий строк. Рішення приймається простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників кафедри.

При оцінюванні результатів роботи НПП, що претендують на продовження трудового контракту, керуватися вимогами і рекомендаціями п. 4.

4. Науково-педагогічний працівник, що претендує на продовження трудових відносин на попередній чи іншій посаді на новий термін, повинен мати відповідний доробок з планової теми НДР за період попереднього контракту. Орієнтовний розрахунок доробок з планової теми НДР за п'ять років, становить:

– на посаду професора (доктор наук, професор або доцент): не менше як 10 наукових і навчально-методичних праць, з них 5 у фахових наукових виданнях України з переліку, затвердженого МОН України, чи у провідних наукових виданнях інших держав;

– на посаду професора (доктор філософії, доцент): не менш як 10 наукових і навчально-методичних праць, з них 5 у фахових наукових виданнях України з переліку, затвердженого МОН України, чи у провідних наукових виданнях інших держав;

– на посаду доцента (доктор філософії, доцент): не менше як 8 наукових і навчально-методичних праць, з них 4 у фахових наукових виданнях України з переліку, затвердженого МОН України, чи у провідних наукових виданнях інших держав;

– на посаду старшого викладача (доктор філософії чи без наукового ступеня): не менше як 6 наукових і навчально-методичних праць, з них 3 у фахових наукових виданнях України з переліку, затвердженого МОН України, чи у провідних наукових виданнях інших держав;

– на посаду викладача (без наукового ступеня): не менш як 4 наукові і навчально-методичні праці, з них 2 у фахових наукових виданнях України з переліку, затвердженому МОН України, чи у провідних наукових виданнях інших держав.

До обов'язкових документів, які подаються на конкурс, входять: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів та інші документи, які свідчать про професійні якості претендента.

4. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі не може бути меншим ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс. Відмова у прийнятті заяви про участь у конкурсі допускається у випадках порушення строків подачі документів.

5. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора університету, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації та на сайті університету.

ПРИЙОМ ДОКУМЕНТІВ НА УЧАСТЬ У КОНКУРСІ

1. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають у відділ кадрів університету такі документи:

- заяву про участь у конкурсі на ім'я ректора університету;
- заповнений особовий листок з обліку кадрів;
- дві фотокартки розміром 4 см x 6 см;
- копії документів про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, стажування, засвідчені нотаріально чи в іншому, встановленому законодавством порядку;
- копію паспорта громадянина України (с. 1, 2 і 11);
- копію трудової книжки, засвідчену кадровою службою за основним місцем роботи із зазначенням дати засвідчення;
- список наукових праць та винаходів;
- інформацію про підготовку науково-педагогічних кадрів.

Працівники університету, що переобираються на наступний термін, подають заяву на ім'я ректора, список наукових праць та винаходів, ксерокопію документа про підвищення кваліфікації або стажування (протягом терміну попереднього контракту), комплексний звіт визначеної форми про роботу протягом терміну попереднього контракту, перспективний план на наступний термін та витяг з протоколу засідання кафедри з рекомендацією щодо обрання на посаду.

2. Пакет документів від претендентів на посади науково-педагогічних працівників приймає співробітник відділу кадрів. Заяви реєструються у журналі.

3. У випадку відсутності одного із документів, подання якого є обов'язковим, претенденту відмовляється у реєстрації заяви на участь у конкурсі.

Після закінчення встановлених умовами конкурсу строків подачі документів, заяви на участь у конкурсі не приймаються.

Забороняється вимагати від претендента відомостей і документів, надання яких не передбачено чинним законодавством.

4. При прийнятті заяви та документів претендента ознайомлюють з Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 744 від 24.12.2002 р., зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.07.2003 р. за № 600/7921, з цим Порядком і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади, про що претендент розписується на заяві про участь у конкурсі.

5. Відділ кадрів університету своєчасно інформує претендента й завідувача кафедри про місце та дату проведення засідання експертно-кваліфікаційної комісії, завідувач кафедри – претендента про місце та дату проведення засідання кафедри, вчений секретар вченої ради університету – претендента про місце та дату проведення засідання вченої ради університету, на яких відбудеться обговорення кандидатур претендентів на посаду і вибори.

6. Подані документи і матеріали експертно-кваліфікаційної комісії зберігаються у відділі кадрів.

ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ТА ВІДБІР КАНДИДАТІВ

1. Для проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників наказом ректора створюється експертно-кваліфікаційна комісія.

До складу експертно-кваліфікаційної комісії входять: ректор – голова експертно-кваліфікаційної комісії, проректори за відповідним напрямом, голова РТК університету, вчений секретар вченої ради університету, начальник відділу кадрів, юрист університету (за необхідністю), представник навчально-методичного відділу, секретар експертно-кваліфікаційної комісії. На засідання експертно-кваліфікаційної комісії запрошуються завідувач кафедри та претендент на вакантну посаду.

2. Головне завдання експертно-кваліфікаційної комісії – перевірка відповідності поданих претендентами документів вимогам, встановленим до науково-педагогічних працівників законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту” та умовам конкурсу.

3. Після закінчення строку подання заяв у тижневий термін експертно-кваліфікаційна комісія розглядає матеріали, які надійшли від претендентів, та приймає рішення (у письмовій формі №о кожній кандидатурі) про їхню відповідність вимогам законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту” та умовам конкурсу, яке скеровує ректорові університету.

На прийняття рішення запрошуються завідувачі кафедр, на які обираються претенденти.

Кандидати мають право бути присутніми на засіданні експертно-кваліфікаційної комісії тільки під час обговорення їх кандидатур.

4. Рішення комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів. Рішення комісії є правомірним, якщо у засіданні брало участь не менше 2/3 від її складу. Якщо голоси розподілилися порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова експертно-кваліфікаційної комісії.

5. Якщо особа, яка подала заяву на участь у конкурсі, не відповідає вимогам, встановленим законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту” та умовам конкурсу,

вона не допускається до участі в ньому, про що письмово повідомляється ректором університету (на підставі рішення експертно-кваліфікаційної комісії).

6. Рішення про відмову у участі у конкурсі може бути оскаржене у встановленому законодавством порядку.

7. При позитивному рішенні експертно-кваліфікаційної комісії ректор скерує документи осіб, які подали заяви на участь у конкурсі, на відповідну кафедру.

8. Кандидатури претендентів на заміщення вакантних посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються на засіданні відповідної кафедри.

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому провести пробні лекції, практичні або семінарське заняття.

За бажанням претендентів їм може бути надана можливість для ознайомлення зі структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, проводить за дорученням ректора проректор з наукової та науково-педагогічної роботи або декан факультету.

За результатами розгляду заяв, документів та результатів проведення пробних занять по кожній кандидатурі, яка бере участь у конкурсі, кафедра приймає таємним або відкритим голосуванням – простою більшістю голосів штатних науково-педагогічних працівників, вмотивоване рішення.

Кандидати мають право бути присутніми на засіданні кафедри тільки під час обговорення їх кандидатур.

9. Витяг з протоколу засідання кафедри із висновками про професійні та особисті якості претендентів й ухвалою щодо рекомендації претендента на відповідну посаду передається вченому секретарю університету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання вченої ради університету.

Негативний висновок кафедри не може бути підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури вченою радою університету.

10. Вчена рада університету обирає таємним голосуванням на вакантні посади декана факультету, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів, директора бібліотеки.

11. На засіданні вченої ради університету перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендента на відповідну посаду оголошується висновок кафедри та такі відомості про претендента:

- а) наявність і рівень наукового ступеня;
- б) наявність і рівень вченого звання;
- в) наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;
- г) загальна кількість наукових та навчально-методичних праць, наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки, а також винаходів;
- д) підвищення кваліфікації з відповідного напрямку (відповідних дисциплін);
- е) науковий та методичний рівень проведення лекції (практичного або семінарського заняття) (у разі його проведення).

Після цього проводиться обговорення кандидатур. Кандидати на заміщення вакантної посади мають право бути присутніми на засіданні вченої ради університету. У разі необхідності їм може бути надана можливість висловити свою думку.

Неявка претендента на засідання вченої ради не є підставою для зняття з розгляду питання конкурсного заміщення відповідної вакантної посади науково-педагогічного працівника.

12. Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член вченої ради має право голосувати лише

за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Рішення вченої ради університету при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50 % голосів членів вченої ради, що взяли участь у голосуванні.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділилися порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

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

Конкурсне обрання проводиться і у випадку одного претендента на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника.

13. Наступного дня після засідання вченої ради секретар вченої ради передає витяг з протоколу засідання вченої ради з відповідним рішенням по кожній кандидатурі та протоколи лічильної комісії з документами здобувача до відділу кадрів університету.

14. Рішення вченої ради університету є остаточним і оскарженню не підлягає. У разі допущення процедурних порушень ректор університету скасовує рішення вченої ради і пропонує провести її повторне засідання, про що видає відповідний наказ.

ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1. Підставою для укладення з науково-педагогічним працівником трудового договору на термін до 5 років та видання наказу ректора університету про призначення на відповідну посаду є рішення вченої ради університету про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та заяви обраної особи.
