

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою
Івано-Франківського інституту
«Одеська юридична академія»
(протокол № 5 від 12.12.2025 р.)

ВВЕДЕНО В ДІЮ НАКАЗОМ

директора Івано-Франківського
інституту «Одеська юридична
академія»
№ 153 від 12.12.2025 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРИ
ЗАМІЩЕННІ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО ІНСТИТУТУ «ОДЕСЬКА
ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ» ТА УКЛАДАННЯ З НИМИ ТРУДОВИХ
ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ)**

Івано-Франківськ - 2025

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Івано-Франківського інституту «Одеська юридична академія» (далі – Положення) розроблене відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення функціонування української мови як державної», стандарту на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти», затвердженого наказом Мінекономіки від 23.03.2021 № 610, Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), які затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. №1005, Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладами освіти, що затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. №1187 (далі - Ліцензійні умови), Державних вимог до акредитації напряму підготовки, спеціальності та вищого навчального закладу, що затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 13.06.2012 р. №689 (далі - Акредитаційні вимоги), Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, що затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. №800, нормативно-правових актів Міністерства освіти і науки України, Статуту та інституційних нормативних документів Івано-Франківського інституту «Одеська юридична академія» (далі – Інститут): Положення про організацію освітнього процесу, Положення про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.

1.2. Це Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників є складовою нормативної бази системи управління якістю діяльності Інституту.

1.3. Положення діє в частині, що не суперечить чинному законодавству, нормативній базі загальнодержавного рівня.

1.4. Вимоги Положення є обов'язковими для застосування всіма структурними підрозділами Інституту.

1.5. Громадський контроль за дотриманням норм Положення здійснюється органом громадського контролю, структурними підрозділами, органами студентського самоврядування, Вченою радою Інституту, дорадчими органами.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Основними посадами науково-педагогічних працівників Інституту є:

- директор;
- заступники директора за напрямками діяльності (навчальна робота, наукова робота, навчально-виховна робота тощо);
- завідувач кафедри;
- професор;
- доцент;
- старший викладач, викладач, асистент;

2.2. Повний перелік посад науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів установлюється Кабінетом Міністрів України.

2.3. Прийняття на роботу в Інститут науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору в порядку обрання за конкурсом (далі - конкурс), порядок якого затверджується Вченою радою та, у визначених випадках, конкурсного відбору без обрання за конкурсом.

2.4. Іноземні фахівці, які залучені до провадження освітньої та наукової діяльності, під час перебування в Інституті мають усі права та обов'язки його працівників. Умови їх приїзду на запрошення Інституту та їх перебування в Україні можуть визначатися договорами, укладеними між Інститутом та запрошеною особою.

2.5. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством, а також при введенні нової посади до штатного розпису Інституту.

Остаточне рішення щодо припинення трудових відносин у зв'язку з закінченням терміну трудового договору (контракту) приймається директором, у тому числі на підставі розгляду службової записки відповідних посадових осіб та/або мотивованого рішення трудового колективу кафедри, яке прийнято шляхом таємного голосування. Припинення трудових відносин оформлюється наказом.

2.6. Посади науково-педагогічних працівників, які не заповнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку, підвищення кваліфікації), вакантними не вважаються і заміщуються поза конкурсом на умовах строкового трудового договору (контракту) у порядку, визначеному законодавством України.

За 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, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Ці посади також не вважаються вакантними і заміщуються поза конкурсом на умовах строкового трудового договору (контракту).

2.7. При заміщенні посад, які займаються за сумісництвом, може проводитись конкурсний відбір. При цьому звільнення з роботи за сумісництвом у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, здійснюється наказом директора з ініціативи відповідних посадових осіб без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) та не пізніше укладення за основною посадою трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

2.8. 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.

2.9. У виняткових випадках директор Інституту має право призначати осіб на посади науково-педагогічних працівників за строковим трудовим договором до обрання за конкурсом. Виконання обов'язків по вакантним посадам завідуючого кафедрою до обрання за конкурсом покладається наказом директора на відповідну особу на строк не довше, ніж до закінчення навчального року.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Вимоги до претендентів на посади науково-педагогічних працівників визначаються Законом України «Про вищу освіту», вимогами ліцензійних умов до кадрового забезпечення освітньої діяльності у сфері вищої освіти та, з метою підвищення ефективності кадрового забезпечення науково-навчальної діяльності, додатковими вимогами Інституту, визначеними цим Положенням. Посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра, науковий ступінь кандидата наук до наукового ступеня доктора філософії.

Відповідність спеціальності викладача навчальній дисципліні визначається відповідністю його спеціальності згідно з документами про вищу освіту або про науковий ступінь, або про вчене звання або науковою спеціальністю, або досвідом практичної роботи за відповідним фахом, або проходженням відповідного науково-педагогічного стажування та наявністю трьох одноосібних публікацій з цієї навчальної дисципліни у рецензованих закордонних або фахових наукових виданнях України, або виданого підручника чи навчального

посібника з цієї навчальної дисципліни згідно з вимогами МОН України.

3.2. Працівник не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій (забезпечення організації та виконання), у тому числі виконання повноважень на посадах директора, заступника директора, завідувача кафедри тощо, які здійснюються на постійній основі. Необхідними умовами при розгляді питань щодо переведення науково-педагогічних працівників на вищі посади та укладання контрактів на новий термін за займаною посадою є, у тому числі, виконання претендентом наступних загальних вимог:

- підвищення професійного та наукового рівнів, професійної майстерності (з відповідним підтвердженням);
- забезпечення високого наукового і методичного рівнів виконання навчальних доручень;
- забезпечення виконання вимог, до рівня наукової та професійної активності кожного викладача, які встановлені Ліцензійними умовами і зазначаються претендентом в Інформаційній довідці (яка надається Інститутом) щодо відповідності професійно-кваліфікаційним вимогам, наукової та професійної активності претендента на заміщення посади (укладення трудового договору (контракту) на новий термін) професорсько-викладацького складу (за основним штатом) кафедри;
- дотримання трудової дисципліни та, як правило, повне виконання умов попереднього трудового договору (контракту).

3.3. На посаду асистента обираються особи, які мають, як правило, науковий ступінь доктора філософії із відповідної галузі знань (кандидата наук за відповідною спеціальністю), випускники аспірантури або особи, які мають ступінь магістра зі спеціальності, що відповідає профілю діяльності кафедри, наукові праці за фахом.

3.4. На посаду старшого викладача, як правило, може претендувати особа, яка має науковий ступінь кандидата (доктора) наук, стаж роботи на посадах науково-педагогічних та/або наукових працівників.

3.5. На посаду доцента може претендувати особа, яка має вчене звання доцента за профілем кафедри (або особа, яка не має вченого звання доцента, але має науковий ступінь кандидата (доктора) наук, стаж роботи на посадах науково-педагогічних та/або-наукових працівників, має навчально-методичні праці та не менше 5-ти наукових статей, опублікованих у фахових виданнях.

3.6. На посаду професора може претендувати особа, яка, як правило, має науковий ступінь доктора наук, має вчене звання професора за профілем кафедри (або особа, яка згідно з загальнодержавними нормативними вимогами має всі підстави щодо отримання впродовж двох років вченого звання професора) здійснює підготовку науково-педагогічних кадрів та внесла вагомий внесок у розвиток фундаментальних та прикладних досліджень (рівень публікаційної активності перевищує рівень вимог до посади доцента), становлення і розвиток

окремих напрямів підготовки (спеціальностей), упровадження сучасних методів навчання, виховання молоді тощо.

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

3.8. У мотивованих випадках директор може прийняти із дотриманням норм законодавства рішення щодо встановлення інших або додаткових вимог та умов конкурсу і (конкурсного відбору), ніж передбачено п.п. 3.1.-3.7.

4. ЗАГАЛЬНООРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ

4.1. Для проведення конкурсного відбору наказом директора створюється конкурсна комісія (далі-КК). До складу конкурсної комісії за посадами входять: директор (голова КК), заступник директора (заступник голови КК), заступник директора з кадрових питань (начальник ВК), головний бухгалтер, вчений секретар - секретар КК, голови представницького органу профспілкових організацій Інституту та органу студентського самоврядування.

4.2. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурсної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників.

4.3. Заміщення посади науково-педагогічного працівника в порядку конкурсного відбору оголошується наказом директора Інституту. Директор Інституту може прийняти рішення про скасування конкурсу та про оголошення нового конкурсу у разі недотримання вимог цього Положення.

4.4. 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 конкурсного відбору.

4.5. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення відділом кадрів Інституту оприлюднюються на офіційному веб-сайті Інституту (у тому числі можуть оприлюднюватися іноземною мовою), а в разі обрання за конкурсом на посади викладачів, асистентів (викладачів), старших викладачів, доцентів, професорів, завідувачів кафедр, деканів факультетів, директора бібліотеки - також у друкованих засобах масової інформації. Водночас, оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення можуть розміщуватись на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

З метою надання повної та об'єктивної інформації оголошення про конкурсний відбір на заміщення посади науково-педагогічного працівника повинно містити:

- повну назву Інституту, адресу та номери телефонів контактних осіб;
- найменування посади, на яку оголошено конкурс;
- вимоги до претендентів (науковий ступінь, вчене звання тощо);
- строки подання заяв та документів;
- перелік документів;
- адресу для подання документів поштою.

4.6. До відділу кадрів Інституту претендент у визначені умовами конкурсного відбору терміни, які повинні становити не більше одного місяця, подає:

- власноруч написана заяву на ім'я директора про участь у конкурсі;
- копію паспорта громадянина України або документа, що засвідчує особу іноземця (для іноземних громадян, які беруть участь в конкурсі);
- власноруч написана автобіографію;
- копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, які засвідчені згідно з вимогами чинного законодавства України (відділом кадрів установи, де працює претендент, чи нотаріально засвідчені);
- якщо є, документи, які підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені чинним законодавством України документи);
- претендент на посаду науково-педагогічного працівника, який працював в Інституті до проведення конкурсу, звітує про свою роботу за попередній період (у вигляді **звіту про науково-педагогічну діяльність** (завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача кафедри, асистента));
- список наукових праць у двох примірниках.

4.7. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників повинні бути ознайомлені з цим Положенням, професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади, з Правилами внутрішнього розпорядку та Статутом Інституту.

4.8. Претенденти, крім можливості ознайомлення із цим Положенням на офіційному веб-сайті Інституту, мають право ознайомитись з ним та з посадовими інструкціями науково-педагогічного працівника у відділі кадрів Інституту.

4.9. Встановлення відповідності документів умовам оголошеного конкурсу покладається на начальника відділу кадрів, секретаря Вченої ради Інституту - секретаря КК.

4.10. Впродовж п'яти робочих днів після закінчення строку подання заяв та документів, за поданням начальника відділу кадрів, узгодженим з секретарем КК, видається наказ директора про допуск до участі у конкурсному відборі із визначенням терміну проведення конкурсного відбору на заміщення посад

науково-педагогічних працівників, який повинен бути не більше двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів. Копія наказу разом з відповідними документами претендентів не пізніше наступного дня після видання наказу передається відділом кадрів завідувачу відповідної кафедри, при проведенні конкурсного відбору на посаду директора бібліотеки або завідувача кафедри – заступнику директора за підпорядкуванням.

4.11. У разі якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсного відбору у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, їй від імені КК надсилається відповідне письмове повідомлення листом з повідомленням про вручення поштового відправлення чи направляється засобами кур'єрського зв'язку тощо. Таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з дня встановлення невідповідності особи вимогам оголошеного конкурсу.

4.12. Невмотивована відмова щодо участі в конкурсі та вимоги щодо надання не передбачених законодавством України в цьому випадку відомостей і документів забороняються.

4.13. При проведенні конкурсного відбору обов'язковим є звітування претендента на посаду про роботу в Інституті за попередній період (незалежно від посади, яка обіймалася):

- завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента - на засіданні трудового колективу кафедри;
- директора бібліотеки - на зборах трудового колективу та на засіданні КК Інституту.

5. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

5.1. Конкурсному відбору та обранню за конкурсом передують попереднє обговорення кандидатур претендентів у їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється за його письмової згоди або, у разі немотивованої відсутності його згоди, за рішенням директора).

Попереднє обговорення може проводитися одночасно із звітуванням та, при обранні на посаду завідувача кафедри, директора, з обговоренням запропонованої претендентом програми розвитку підрозділу (основних програмних завдань претендента).

5.2. Заміщення посад професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента:

5.2.1. Попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів проводиться трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється за його письмової згоди або, у разі немотивованої відсутності його згоди, за рішенням директора).

Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників Інституту.

5.2.2. Висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів та рекомендації кафедри затверджуються таємним голосуванням на засіданні кафедри. Витяг з протоколу засідання кафедри разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі, передається на розгляд конкурсної комісії Інституту.

5.2.3. Конкурсній комісії Інституту надано право ухвалювати рекомендації для розгляду питання щодо заміщення посади стосовно претендентів на посади професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів з подальшим її розглядом Вченою радою Інституту, які набувають чинності після їх затвердження наказом директора.

5.3. Заміщення посади завідувача кафедри:

5.3.1. Попереднє обговорення кандидатури претендентів на заміщення посади завідувача кафедри проводиться на засіданні трудового колективу відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється за його письмової згоди або, у разі невмотивованої відсутності його згоди, за рішенням директора).

5.3.2. Засідання кафедри, на якому обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри проводить директор або, за його дорученням, заступник директора.

5.3.3. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів затверджуються таємним голосуванням. Витяги з протоколів відповідних засідань передаються конкурсній комісії Інституту з окремими висновками учасників засідання, які викладаються в письмовій формі.

5.4. Кандидатури претендентів, подані ними документи, висновки за результатами попереднього обговорення та окремі думки їх учасників, інформація про роботу претендентів в Інституті за попередній період (якщо претендент працював в Інституті до проведення конкурсу за основним місцем роботи або за сумісництвом) розглядається на засіданні КК.

5.5. На всіх рівнях конкурсного відбору претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення та рекомендаціями конкурсної комісії до засідання Вченої ради Інституту. Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Інституту.

5.6. Прізвища всіх претендентів на заміщення посади науково-педагогічного працівника вносяться до одного бюлетеня для голосування; кожен член Вченої ради Інституту має право голосувати лише за кандидатуру одного

претендента, при всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними. Рішення Вченої ради вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 її членів. У випадку, коли за результатами голосування претенденти набрали однаково кількість голосів, призначається переголосування; обраним вважається претендент, який здобув більше половини голосів присутніх членів Вченої ради Інституту. Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирається лічильна комісія із членів Вченої ради інституту у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджує Вчена рада інституту відкритим голосуванням.

У випадках оголошення перерви у засіданнях Вченої ради Інституту, після поновлення її роботи перевіряється присутність учасників засідання та з'ясовується наявність кворуму для прийняття рішення.

5.7. Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, переможець не виявлений, на тому самому засіданні Вченої ради Інституту проводиться повторне голосування по двох кандидатурах, які набрали найбільшу кількість голосів.

5.8. Рішення Вченої ради Інституту набирає чинності після його введення в дію директором. З претендентом, обраним рішенням Вченої ради Інституту на посаду завідувача кафедри та професора кафедри, доцента, старшого викладача, асистента укладається контракт та директором видається наказ про зарахування на посаду у випадку попереднього погодження кандидатури з Наглядовою Радою Інституту.

5.9. Якщо претендент за результатами конкурсу обійматиме дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій, то наказ про його звільнення з раніше зайнятих посад має бути підписаний до введення в дію рішення Вченої ради Інституту.

5.10. Якщо при проведенні конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника не було подано жодної заяви або жоден претендент не був допущений до конкурсу, жоден (єдиний) з претендентів не набрав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради Інституту або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням директора, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

5.11. Усі документи щодо переможця конкурсного відбору, які розглядалися (укладалися) на усіх його етапах секретарем КК передаються до відділу кадрів Інституту, а відповідні документи щодо особи, яка не виявлена переможцем, протягом одного календарного року зберігаються у секретаріаті КК.

6. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

6.1. Введене в дію рішення Вченої ради Інституту або затверджене рішення конкурсної комісії є підставою для укладення директором трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових відносин).

6.2. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин): після успішного проходження конкурсного відбору (конкурсу) укладається строковий трудовий договір (контракт) терміном до 5 років.

6.3. Документи особи, з якою укладений строковий трудовий договір (контракт), а саме документи, які були подані для участі у конкурсі, Інформаційна довідка, витяги із рішень кафедри, Вченої ради Інституту, конкурсної комісії тощо, зберігаються у відділі кадрів в особовій справі.

6.4. Рішення щодо укладання трудового договору (контракту) щодо продовження без проведення конкурсного відбору трудових відносин з працівником на посаді, яку він обіймає, а саме професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, приймається директором шляхом розгляду відповідної заяви.

Рішення щодо припинення трудових відносин у зв'язку з закінченням терміну трудового договору (контракту) може прийматися директором, як за наслідками розгляду документів, так і на підставі розгляду службової записки відповідних посадових осіб та/або мотивованого рішення трудового колективу кафедри, яке прийнято шляхом таємного голосування.

Рішення кафедри вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше $\frac{2}{3}$ членів трудового колективу кафедри; претендент вважається рекомендованим до продовження трудових відносин на попередній посаді, якщо за це рішення проголосувало більше половини присутніх членів трудового колективу кафедри.

6.5. Строк трудового договору (контракту) може установлюватися за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років.

6.6. При позитивному вирішенні питання щодо укладання на новий термін трудових договорів (контрактів) з науково-педагогічними працівниками, які недостатньою мірою виконали вимоги Ліцензійних умов та інші умови Порядку та/або не виконали інші умови попереднього трудового договору (контракту), термін трудового договору (контракту), що укладається; визначається не більше одного року та, як правило, не розглядається питання щодо підвищення посадового рівня або продовження трудового договору (контракту) на попередній посаді без наявності відповідного вченого звання; при дотриманні вимог ліцензійних умов та інших умов Порядку, трудовий договір (контракт) може бути укладено, як правило, на термін до трьох років, при перевищенні вищезазначених умов - до п'яти років.

6.7. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення терміну дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі, у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена), наказом директора можуть, призначатися науково-педагогічні працівники на підставі їх особистих заяв, за відповідною формою, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

6.8. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за строковим трудовим договором працівниками за сумісництвом або суміщенням.

6.9. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Івано-Франківського інституту «Одеська юридична академія» набуває чинності з наступного дня після його введення в дію наказом директора, якщо інше не передбачається тим же наказом.

7.2. Положення розміщене на вебсайті закладу вищої освіти.

7.3. У випадку внесення змін або доповнень до державних нормативно-правових документів, що регламентують питання цього Положення, відповідні пункти Положення втрачають свою чинність і замість них вносяться необхідні зміни, що затверджуються наказом директора на підставі рішення Вченої ради Інституту.