

Міністерство культури України
Департамент культури виконавчого органу Київської міської ради
(Київської міської державної адміністрації)
Київська муніципальна академія музики ім. Р. М. Глієра

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок проведення конкурсного відбору
при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників
Київської муніципальної академії музики ім. Р. М. Глієра
та укладання з ними трудових договорів (контрактів)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Київської муніципальної
академії музики ім. Р. М. Глієра
від 11.04.2019 р. (протокол № 6)

Голова Вченої ради
Київської муніципальної
академії музики ім. Р. М. Глієра



О. Й. Злотник

Введено в дію наказом
від «11» квітня 2019 р. № 149/19-ОД

Київ, 2019

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Київської муніципальної академії музики ім. Р. М. Глієра та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Кодексу законів про працю України, Статуту Київської муніципальної академії музики ім. Р. М. Глієра (далі - Академії), Положення про Вчену раду Академії та з врахуванням Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом МОН від 05.10.2015 року № 1005 (у редакції наказу МОН від 26.11.2015 року № 1230).

1.2. Прийняття на роботу до Академії науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

1.3. Відповідно до частини першої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» (далі - Закону), основними посадами науково-педагогічних працівників Академії є:

- керівник (ректор);
- заступник керівника (проректор), діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- декан факультету;
- директор бібліотеки;
- завідувач кафедри;
- професор;
- доцент;
- старший викладач (провідний концертмейстер);
- викладач (концертмейстер).

1.4. У порядку конкурсного відбору заміщуються такі вакантні посади науково-педагогічних працівників Академії:

- декан факультету (відповідно до частини першої статті 43 Закону);
- директор бібліотеки (відповідно до підпункту сьомого частини другої статті 36 Закону);
- завідувач кафедри (відповідно до підпункту сьомого частини другої статті 36 та частини одинадцятої статті 55 Закону);
- професор, доцент, старший викладач, викладач (відповідно до частини одинадцятої статті 55 Закону).

1.5. 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).

Конкурс оголошує ректор Академії, про що видається відповідний наказ.

1.6. Для організації конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників Академії наказом ректора створюється конкурсна комісія, яка в своїй роботі керується цим Положенням.

1.7. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників Академії можуть ознайомитись з цим Порядком на офіційному веб-сайті та в кадровій службі Академії, а з посадовими інструкціями науково-педагогічних працівників – у кадровій службі Академії.

2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Відповідно до частини одинадцятої статті 55 Закону укладенню трудових договорів (контрактів) з науково-педагогічними працівниками Академії передуює конкурсний відбір, який 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.

2.2. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством України, після закінчення строку дії трудового договору (контракту), а також при введенні нової посади до штатного розпису Академії.

2.3. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені 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 у порядку, визначеному законодавством України.

2.4. Заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва здійснюється без проведення конкурсу (за трудовим договором).

2.5. Злиття або поділ підрозділів не є підставою для оголошення та проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників, крім керівника підрозділу.

2.6. Особа не може одночасно займати в Академії дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. До таких посад належать посади ректора, проректора, декана факультету, завідувача кафедри та інші посади, які передбачають здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій.

2.7. Не допускається необґрунтована відмова щодо участі у конкурсі на заміщення посад науково-педагогічних працівників Академії та вимога щодо надання відомостей і документів, не передбачених законодавством України в цьому випадку.

3. ПРЕТЕНДЕНТИ НА ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Посади науково-педагогічних працівників Академії можуть займати особи, які мають науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, а також особи, які мають освітній ступінь магістра. При цьому вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста (повна вища освіта) прирівнюється до вищої освіти ступеня магістра. Обов'язковою вимогою є володіння українською мовою на достатньому професійному рівні.

3.2. Вимоги та засади призначення на посаду проректора:

3.2.1. Посади проректорів заміщуються без оголошення конкурсу. Призначення на посаду проректора здійснюється наказом ректора при попередньому обговоренні кандидатури претендента на засіданні Вченої ради Академії.

3.2.2. При заміщенні посад проректорів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, призначення погоджуються з органом студентського самоврядування в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування Академії. Погодження з органом студентського самоврядування рішення про звільнення проректорів Законом не передбачається.

3.2.3. Претендент на посаду проректора, діяльність якого безпосередньо пов'язана з науково-педагогічним, науковим, творчим процесом, повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання зі спеціальності (галузі), що відповідає профілю Академії.

3.2.4. Претендент на посаду проректора повинен володіти знаннями та вміннями, які відповідають вимогам посадової інструкції.

3.2.5. При призначенні на посади проректорів Академії мають бути передбачені обмеження, які визначені частиною другою статті 42 Закону, у зв'язку з тим, що проректор може заміщувати ректора як виконуючий обов'язки відповідно до Статуту Академії та посадової інструкції або згідно наказу Департаменту культури виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації).

3.2.6. При призначенні на посаду проректора (на підставі наказу ректора Академії та заяви претендента) з ним укладається строковий трудовий договір (контракт), термін якого встановлюється за угодою сторін, але не більше ніж на п'ять років. Остаточне рішення щодо терміну трудового договору (контракту) з проректором приймає ректор Академії. Законодавством не обмежується загальний термін (сумарний термін трудових договорів/контрактів) перебування однієї й тієї само особи на посаді проректора.

3.3. Вимоги до претендента на посаду декана факультету:

3.3.1. Претендент на посаду декана факультету повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю факультету, володіти знаннями та вміннями, які відповідають вимогам посадової інструкції.

3.3.2. Декан здійснює свої повноваження на постійній основі.

3.3.3. Одна і та сама особа не може обіймати посаду декана більше ніж два строки. Один строк перебування на посаді декана складає п'ять років (відповідно до частини першої статті 43 Закону).

3.3.4. При утворенні нового факультету ректор Академії призначає виконувача обов'язків декана факультету на строк до проведення виборів декана факультету, але не довше, ніж на три місяці.

3.4. Вимоги до претендента на посаду завідувача кафедри:

3.4.1. Претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, володіти знаннями та вміннями, які відповідають вимогам посадової інструкції.

3.4.2. Завідувач кафедри не може перебувати на посаді більш як два строки. Один строк перебування на посаді завідувача кафедри складає п'ять років (відповідно до частини шостої статті 35 Закону).

3.4.3. При утворенні нової кафедри (у т.ч. шляхом злиття або поділу) ректор Академії призначає виконувача обов'язків завідувача кафедри на строк до проведення виборів, але не довше, ніж на три місяці.

3.5. Претенденти на посади професора, доцента повинні мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри, володіти знаннями та вміннями, які відповідають вимогам посадової інструкції.

3.6. Претенденти на посади старшого викладача (провідного концертмейстера), викладача (концертмейстера) повинні мати освітній ступінь магістра, володіти знаннями та вміннями, які відповідають вимогам посадової інструкції.

3.7. Претенденти на посади науково-педагогічних працівників Академії, згадані у пп. 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, мають також відповідати встановленим Статутом Академії додатковим вимогам до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників. При призначенні на посади науково-педагогічних працівників вирішальним і пріоритетним є рівень та обсяг їх творчих досягнень за спеціальністю, наявність значного виконавського досвіду, всеукраїнське та міжнародне визнання творчої діяльності та інші заслуги у сфері культури та мистецтва.

3.8. При проведенні конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників на умовах сумісництва враховуються вимоги постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року № 245 та інших нормативно-правових актів.

4. КОНКУРСНА КОМІСІЯ

4.1. Конкурсна комісія по відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників створюється наказом ректора на початку навчального року. Термін дії повноважень конкурсної комісії – один рік. До складу конкурсної комісії входять:

- голова комісії (ректор або перший проректор);
- члени комісії (провідний юристконсульт, представник первинної профспілкової організації, учений секретар, представники ректорату);
- секретар комісії (начальник відділу кадрів та організаційної роботи).

4.2. Основними завданнями конкурсної комісії є:

- контроль за дотриманням процедури проведення конкурсного відбору;

- проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Академії на основі перевірки поданих документів щодо їх відповідності вимогам цього Положення;

- ознайомлення претендентів з Положенням і професійними кваліфікаційними вимогами, які передбачені посадовою інструкцією.

4.3. Голова конкурсної комісії здійснює керівництво діяльністю комісії, визначає порядок її роботи, забезпечує виконання покладених на комісію завдань, приймає в межах своєї компетенції рішення, організовує і контролює їх виконання, головує на засіданнях комісії. У разі відсутності голови конкурсної комісії головуючим на засіданні обирається (простою більшістю голосів) один із членів комісії.

4.4. Секретар конкурсної комісії забезпечує:

- своєчасне інформування членів комісії щодо організаційних питань її діяльності;

- отримання комісією конкурсних документів кандидатів на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників;

- ведення протоколів засідань комісії;

- підготовку тексту оголошення про проведення конкурсу.

У разі відсутності секретаря його обов'язки виконує інший член конкурсної комісії за дорученням голови.

4.5. Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення розміщується на офіційному веб-сайті Академії, а в разі конкурсного відбору або обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, директора бібліотеки також публікується у друкованих засобах масової інформації. Також оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення може бути розміщено на спеціалізованих веб-ресурсах з метою забезпечення найбільш широкого доступу зацікавлених осіб до цієї інформації.

Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

4.6. Оголошення про конкурс на заміщення посади науково-педагогічного працівника має містити:

- повну назву закладу вищої освіти;

- найменування посад, на які оголошено конкурс;

- вимоги до претендентів;

- строки подання заяв та документів, їх стислий перелік;

- адресу та номери телефонів Академії;

- адресу подання документів.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора, про що передбачене оголошення в такому самому порядку.

4.7. Для участі в конкурсі претендент подає до кадрової служби Академії такі документи:

- заяву про участь у конкурсі, написану власноруч;
- копії дипломів про повну вищу освіту, наукові ступені, вчені звання, почесні звання, засвідчені в установленому законодавством порядку;
- автобіографію;
- список наукових праць та творчих досягнень;
- документи, що підтверджують підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років (дипломи, сертифікати, свідоцтва, інші передбачені законодавством України документи);
- інші документи, що засвідчують рівень професійного досвіду претендента.

Претендент, який працює (працював) в Академії до проведення конкурсу на посадах професора, доцента, старшого викладача, викладача (за основним місцем роботи або за сумісництвом), додатково подає:

- звіт про роботу за попередній період, прийнятий кафедрою і завірений підписом завідувача кафедри;
- витяг з протоколу засідання кафедри, затверджений завідувачем кафедри, з рекомендацією щодо участі у конкурсі.

Претендент на посаду декана факультету, завідувача кафедри додатково подає:

- звіт про роботу за попередній період, завірений власним підписом (якщо він працював в Академії за основним місцем роботи або за сумісництвом незалежно від посади);
- програму розвитку факультету, кафедри на п'ять років.

4.8. Строк подання заяв та документів для участі в конкурсному відборі становить один місяць від дня оголошення конкурсу. Заява та документи подаються особисто претендентом до відділу кадрів Академії. Начальник відділу кадрів протягом доби передає їх на розгляд конкурсній комісії.

4.9. Після закінчення строку подання заяв, впродовж п'яти робочих днів, конкурсна комісія розглядає документи та матеріали, які надійшли від претендентів, та приймає рішення про їх відповідність вимогам Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та умовам конкурсу. На засідання конкурсної комісії можуть запрошуватися претенденти на вакантну посаду.

Засідання конкурсної комісії є правомочним, якщо у ньому брало участь не менше 2/3 від її складу. Рішення конкурсної комісії про результати розгляду документів приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів, про що складається відповідний протокол. За рівної кількості голосів вирішальним є голос голови конкурсної комісії.

На підставі рішення конкурсної комісії видається наказ ректора Академії про допуск до участі в конкурсному відборі.

4.10. Для особи, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, у зв'язку з чим не допускається до участі в ньому, передбачене письмове повідомлення від конкурсної комісії Академії (надсилання листа з повідомленням про вручення поштового відправлення або направлення повідомлення засобами кур'єрського зв'язку тощо). Таке повідомлення надсилається не пізніше трьох робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу.

4.11. Всі документи кандидатів, допущених до участі у конкурсному відборі на заміщення вакантних посад, передаються керівникам структурних підрозділів Академії, до яких належать вакантні посади згідно зі штатним розписом.

5. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР ТА ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ

5.1. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться протягом двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів. Процедура конкурсного відбору складається з трьох етапів:

1) розгляду поданих документів претендентів на засіданні конкурсної комісії, за результатами якого видається наказ про допуск до участі у конкурсному відборі (згідно з п. 4.9 цього Положення);

2) обговорення кандидатур претендентів на зборах трудових колективів окремих структурних підрозділів (відповідно до конкурсних посад);

3) розгляду кандидатур претендентів та обрання за конкурсом на засіданні Вченої ради.

5.2. Процедура попереднього обговорення кандидатур на посаду декана факультету:

5.2.1. Проводиться попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади декана факультету (в їх присутності) на зборах (конференції) трудового колективу факультету або на засіданнях всіх кафедр, що входять до складу факультету.

Предметом обговорення є:

- звіт про роботу претендентів за попередній період (якщо вони працювали в Академії) незалежно від посади;
- програми розвитку факультету, запропоновані претендентами.

5.2.2. Протокол зборів (конференції) трудового колективу факультету або протоколи засідань кожної з кафедр факультету з інформацією про обговорення професійних якостей претендентів та з висновками (за результатами голосування) передаються ученому секретарю для розгляду на Вченій раді Академії.

5.2.3. У разі, якщо претендент раніше вже обирався на посаду декана, то у висновках зборів (конференції) трудового колективу факультету або у висновках засідань кожної з кафедр факультету також надається інформація про оцінку діяльності декана факультету за попередній період.

5.3. Процедура попереднього обговорення кандидатур на посаду завідувача кафедри:

5.3.1. Проводиться попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади завідувача кафедри трудовим колективом відповідної кафедри (в їх присутності). Засідання кафедри у цьому разі проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор чи декан відповідного факультету.

Предметом обговорення є:

- звіт про роботу претендентів за попередній період (якщо вони працювали в Академії) незалежно від посади;
- запропонована програма розвитку кафедри.

5.3.2. Протокол засідання кафедри з інформацією про обговорення професійних якостей претендентів та з висновками (за результатами голосування) передаються ученому секретарю для розгляду на Вченій раді Академії.

5.3.3. У процедурі конкурсного відбору на посаду завідувача кафедри передбачається врахування пропозицій трудового колективу факультету (відповідно до частини шостої статті 35 Закону). Згідно з цим кафедри факультету (окрім кафедри, обговорення на якій відбувається згідно пп. 5.3.1., 5.3.2.) у робочому порядку ознайомлюються з програмами, запропонованими претендентами, та подають до Вченої ради витяги з протоколів засідань кафедр з висновками.

5.4. Процедура попереднього обговорення кандидатур на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача:

5.4.1. Попередній розгляд кандидатур претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів проводиться трудовим колективом відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди).

Розгляд кандидатур містить:

- заслуховування звіту про роботу претендента за попередній період (якщо він працював в Академії) незалежно від посади;
- заслуховування стислої характеристики претендента про його педагогічний, науковий, творчий досвід (якщо він не працював в Академії);
- проведення пробного практичного заняття або лекції (за попередньою пропозицією кафедри) з подальшим їх обговоренням.

5.4.2. Протокол засідання кафедри з інформацією про обговорення професійних якостей претендентів та висновками (за результатами голосування) передаються ученому секретарю для розгляду на Вченій раді Академії.

5.5. Процедура попереднього обговорення кандидатур на посаду директора бібліотеки:

5.5.1. Проводиться попереднє обговорення кандидатур претендентів на заміщення посади директора бібліотеки на зборах трудового колективу бібліотеки (в їх присутності). Збори трудового колективу бібліотеки у цьому разі проводить ректор Академії або, за його дорученням, проректор.

5.5.2. Протокол засідання трудового колективу бібліотеки з інформацією про обговорення професійних якостей претендентів та з висновками (за результатами голосування) передаються ученому секретарю для розгляду на Вченій раді Академії.

5.6. Претенденти мають право бути ознайомленими з висновками за результатами попереднього обговорення до засідання Вченої ради.

Негативний висновок за результатами попереднього обговорення та/або в рекомендаціях конкурсної комісії не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою.

5.7. Розгляд кандидатур претендентів та обрання за конкурсом на засіданні Вченої ради:

5.7.1. Вчена рада Академії розглядає кандидатури претендентів та ознайомлюється з висновками попередніх обговорень. При розгляді кандидатур на посаду декана факультету окремо оголошуються пропозиції

трудового колективу факультету. При розгляді кандидатур на посаду завідувача кафедри окремо оголошуються пропозиції кафедри та трудового колективу відповідного факультету. Претенденти на посади, кандидатури яких розглядаються Вченою радою, можуть бути присутніми на засіданні під час їх обговорення.

5.7.2. Після розгляду кандидатур претендентів Вчена рада Академії таємним голосуванням обирає на посади деканів факультетів, завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, директора бібліотеки.

5.7.3. У випадках оголошення перерви у засіданні Вченої ради, після поновлення її роботи проводиться перевірка присутності учасників засідання для з'ясування наявності кворуму для прийняття рішення.

5.8. Правила проведення таємного голосування на засіданні Вченої ради:

5.8.1. Обрання за конкурсом на засіданні Вченої ради вважається дійсним, якщо в таємному голосуванні брало участь не менше 75% її членів.

5.8.2. Бюлетені для таємного голосування формуються відповідно до конкурсних посад науково-педагогічних працівників. До одного бюлетеня вносяться прізвища всіх претендентів на заміщення однієї посади науково-педагогічного працівника (із зазначенням частки ставки). Кожен член Вченої ради має право голосувати лише за кандидатуру одного претендента на заявлену посаду.

5.8.3. Перед проведенням процедури таємного голосування Вчена рада обирає лічильну комісію (у складі трьох осіб) шляхом відкритого голосування.

5.8.4. Робота лічильної комісії та процедура голосування:

- лічильна комісія шляхом відкритого голосування обирає голову лічильної комісії, про що укладає протокол;

- присутнім членам Вченої ради видаються бюлетені для таємного голосування (під особистий підпис у листі реєстрації видачі бюлетенів);

- бюлетені, які залишилися не розданими, члени лічильної комісії розкладають у конверти (відповідно до конкурсних посад), запечатують їх та завіряють підписами;

- перед голосуванням лічильна комісія опечатує скриньку для голосування, після чого члени Вченої ради особисто опускають в скриньку бюлетені з результатами голосування;

- члени лічильної комісії розкривають скриньку, визначають результати голосування за кожною посадою та вносять їх у протоколи лічильної комісії; після підрахунку голосів члени лічильної комісії розкладають використані бюлетені у конверти (відповідно до конкурсних посад), запечатують їх та завіряють підписами;

- голова лічильної комісії оголошує результати таємного голосування.

5.8.5. Претендент вважається обраним за конкурсом, якщо він за результатами таємного голосування отримав більше половини голосів присутніх членів Вченої ради.

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

5.9. Результати конкурсу оголошуються рішенням Вченої ради Академії. Рішення Вченої ради набирає чинності після його введення в дію наказом ректора Академії.

6. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

6.1. Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом, який є підставою для призначення на посаду.

6.2. Підставою для укладення з науково-педагогічним працівником трудового договору та видання наказу ректора Академії про призначення на відповідну посаду є рішення Вченої ради Академії про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та заяви обраної особи.

6.3. Відповідно до чинного законодавства строк трудового договору (контракту) між Академією та науково-педагогічним працівником встановлюється за погодженням сторін, але не більше ніж на п'ять років. Внесення пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) є правом кожної із сторін, крім посад деканів факультетів та завідувачів кафедр, для яких передбачено обрання строком на п'ять років (відповідно до частини першої статті 43 та частини шостої статті 35 Закону).

6.4. Типова форма строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником затверджується наказом ректора Академії.

7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

7.1. Припинення трудових правовідносин з науково-педагогічним працівником може відбуватися за наявності підстав та у порядку, передбаченому законодавством про працю і строковим трудовим договором (контрактом).

7.2. У разі необрання на новий строк за конкурсом науково-педагогічного працівника трудові відносини з ним припиняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

7.3. Особи, які не виявили бажання брати участь у конкурсі на новий строк, звільняються у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту).

7.4. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку на підставах, передбачених законодавством. Зокрема, стаття 431 Кодексу Законів про працю України передбачає розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку звільнення з сумішуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

Звільнення у таких випадках проводиться за наказом ректора Академії відповідно до чинного законодавства про працю.

7.5. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

8. ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ

8.1. На посади, які вивільняються внаслідок закінчення строку дії строкового трудового договору (контракту) (у тому числі у зв'язку зі звільненням працівника, процедура конкурсного заміщення посади якого не була завершена), наказом ректора Академії можуть призначатися науково-педагогічні працівники, які виконують обов'язки відсутнього працівника до заміщення вакантної посади за конкурсом у поточному навчальному році.

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

8.3. Академія має право проводити конкурс на заміщення посад, які займаються за сумісництвом.

8.4. На посади провідного концертмейстера та концертмейстера конкурс не оголошується. Видання наказу ректора Академії про призначення на ці посади та укладання строкового трудового договору (строком до п'яти років) відбувається на основі рішення Вченої ради Академії з врахуванням думки кафедри.

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

8.6. В окремих випадках з науково-педагогічними працівниками з числа професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, які працюють в Академії, можуть бути продовжені трудові відносини з частковим проходженням конкурсної процедури. У цьому випадку питання розглядається у два етапи:

- на засіданні відповідної кафедри;
- на засіданні Вченої ради Академії.

8.6.1. Процедура розгляду на кафедрі питання щодо продовження трудових відносин з науково-педагогічним працівником (з частковим проходженням конкурсної процедури):

- не пізніше ніж за три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник подає завідувачу кафедри: 1) заяву на ім'я ректора з проханням продовжити трудові відносини за трудовим договором (контрактом); 2) звіт про педагогічну, наукову, методичну, творчу, організаційну роботу на посаді за період дії попереднього трудового договору (контракту);

- на засіданні кафедри у присутності науково-педагогічного працівника проводиться обговорення його педагогічних, наукових, методичних, творчих та інших здобутків, професійних та соціальних компетентностей; за підсумками обговорення кафедра робить висновки рекомендаційного характеру щодо можливості продовження з працівником трудових відносин на певний термін (до п'яти років); висновок приймається голосуванням науково-педагогічних працівників, які працюють на кафедрі за основним місцем роботи, простою більшістю голосів;

- витяг з протоколу засідання кафедри з висновком, інші документи, подані науково-педагогічним працівником для підтвердження професійних компетентностей, передаються до Вченої ради Академії; працівник має право бути ознайомлений з висновком кафедри до засідання Вченої ради.

У випадку прийняття кафедрою негативного рішення щодо можливості продовження з працівником трудових відносин, ректор Академії приймає рішення про продовження розгляду цього питання на Вченій раді Академії або про припинення строкового трудового договору (контракту) з працівником у встановлений термін та оголошення конкурсу на посаду, яку займав працівник.

8.6.2. Прийняття Вченою радою Академії рішення щодо продовження трудових відносин з науково-педагогічним працівником (з частковим проходженням конкурсної процедури):

- Вчена рада, після оголошення висновку кафедри та розгляду професійних компетентностей науково-педагогічного працівника, приймає рішення щодо його відповідності займаній посаді та можливості продовження трудових відносин;

- остаточне рішення Вчена рада приймає за результатами таємного голосування (простою більшістю голосів).

8.6.3. Позитивне рішення Вченої ради щодо продовження трудових відносин з частковим проходженням конкурсної процедури вважається підставою для укладання з ним строкового трудового договору (контракту) на термін до п'яти років і видання відповідного наказу ректора. Рішення (витяг з протоколу) Вченої ради долучається до особової справи науково-педагогічного працівника.

8.7. Згідно зі статтею 119 Кодексу законів про працю України, за працівниками Академії, 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. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової

служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Якщо при проведенні конкурсу 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 або переможець конкурсу не був виявлений за результатами повторного голосування, або результати конкурсу не були введені в дію (затверджені) мотивованим рішенням ректора Академії, то конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно впродовж одного місяця.

9.2. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Київської муніципальної академії музики ім. Р. М. Глієра та укладання з ними трудових договорів (контактів), а також зміни до нього, затверджує Вчена рада Академії. Порядок набуває чинності згідно з наказом ректора Академії.