

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Схвалено Вченою радою УНУ  
(протокол від 29 липня 2026 р., № 16)

ЗАТВЕРДЖУЮ  
В.о. ректора Уманського  
національного університету  
Олена ЯРОШИНСЬКА  
29.07.2026  
Введено в дію наказом  
від 29.07.2026 № 01-16/149/од



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ,  
ОБРАННЯ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Це Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору, обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Уманського національного університету (далі – Університет) та розроблене відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, законів України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII, «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII, «Про академічну доброчесність» від 18 грудня 2025 року № 4742-IX, наказу Міністерства освіти і науки України від 5 жовтня 2015 року № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» зі змінами, внесеними наказом Міністерства освіти і науки України від 26 листопада 2015 року № 1230, Статуту Університету, інших актів законодавства України та локальних нормативних актів Університету.

1.2. Це Положення визначає порядок проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників в Університеті, порядок обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників.

1.3. Основними посадами науково-педагогічних працівників Університету, на яких поширюється дія цього Положення, є:

- 1) проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом;
- 2) декан факультету;
- 3) завідувач кафедри;
- 4) професор;
- 5) доцент;
- 6) старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист;
- 7) провідний концертмейстер;
- 8) концертмейстер;
- 9) учений секретар;
- 10) завідувач аспірантури, докторантури.

## **2. КОНКУРСНІ ЗАСАДИ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

2.1. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів, академічної доброчесності, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень, неупередженого ставлення до кандидатів, недискримінації, прозорості критеріїв оцінювання, уникнення конфлікту інтересів, захисту персональних даних і персональної відповідальності осіб, які беруть участь у проведенні конкурсу.

2.2. Відповідно до частини сьомої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники призначаються на посади за результатами конкурсного відбору, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти.

2.3. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться на вакантні посади та в порядку обрання за конкурсом.

2.4. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених чинним законодавством України, а також при введенні нової посади до штатного розпису Університету. Конкурс на таку посаду 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 строку дії строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником.

2.5. Надалі вираз «вакантні посади» вживається відносно всіх посад науково-педагогічних працівників, на які оголошується конкурс.

2.6. 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 відбору на ці посади у поточному навчальному році.

2.7. Поділ або об'єднання кафедр не є підставою для оголошення конкурсу та проведення дострокових виборів науково-педагогічних працівників, крім завідувача кафедри.

2.8. У разі утворення нового факультету чи кафедри або здійснення реорганізації таких підрозділів ректор Університету призначає виконувача обов'язків

керівника такого підрозділу на строк до заміщення цих посад в установленому законодавством порядку, але не більш ніж на навчальний рік.

2.9. Посади науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, відповідно до частини шостої статті 60 Закону України «Про вищу освіту», на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту).

2.10. Посади науково-педагогічних працівників, які вивільнені тимчасово (через відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, творчу відпустку), заміщуються без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.11. За працівниками, призваними на військову службу згідно з чинним законодавством України, зберігаються місце роботи і посада. Такі посади вакантними не вважаються і заміщуються без проведення конкурсу в порядку, визначеному чинним законодавством України.

2.12. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають науковий (освітньо-творчий) ступінь та/або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра і за своїм рівнем кваліфікації та професійними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників чинним законодавством України, Статутом Університету та цим Положенням.

2.13. Відповідно до частини дев'ятої статті 55 Закону України «Про вищу освіту» особа в Університеті не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Здійснення адміністративних, управлінських функцій передбачає виконання повноважень на посадах ректора, проректора, декана, завідувача кафедри.

### **3. ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ**

3.1. Ректор Університету оголошує конкурс на заміщення вакантних посад, про що видається відповідний наказ. Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ ректора Університету.

3.2. Оголошення про проведення конкурсу, строки та умови його проведення, оголошення про скасування конкурсу чи зміну його умов публікуються на офіційному вебсайті Університету. Оголошення може також публікуватися в інших засобах масової інформації. Дата публікації оголошення вважається першим днем оголошеного конкурсу.

Оголошення про конкурс на вакантні посади науково-педагогічних працівників містить: повну назву Університету; найменування посад, на які оголошено конкурс; строки подання заяв та документів, їх стислий перелік; кваліфікаційні вимоги; адресу та номери телефонів Університету; місце прийому документів.

3.3. Претендент на посаду науково-педагогічного працівника подає до відділу кадрів такі документи:

- а) заяву про допуск до участі у конкурсі на ім'я ректора;
- б) особовий листок з обліку кадрів, засвідчений особисто;
- в) копію паспорта громадянина України або іншого документа, що посвідчує особу, засвідчену особисто;
- г) копію трудової книжки, засвідчену особисто;
- г) копії документів про вищу освіту (подається диплом про найвищий освітній (освітньо-кваліфікаційний) рівень), науковий (освітньо-творчий) ступінь (за наявності), вчене звання (за наявності), засвідчені особисто;
- д) копію документа, що підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або копію державного сертифіката про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови. Копії засвідчуються особисто;
- е) список наукових праць у довільній формі, які на думку претендента відповідають вакантній посаді (за наявності);
- є) документи про підвищення кваліфікації або стажування (за наявності);
- ж) згоду на обробку персональних даних.
- з) декларацію претендента про академічну доброчесність, достовірність поданих документів і відомостей про професійні досягнення за формою, наведеною в Додатку А до цього Положення.

Відповідальність за достовірність поданих документів, відомостей про професійні досягнення, авторство та інші результати академічної діяльності несе претендент. Надання завідомо недостовірних відомостей може бути підставою для відмови в допуску або припинення участі в конкурсі, якщо відповідний факт встановлено належними доказами та з дотриманням визначеної законодавством процедури.

Строк подання документів – один місяць від дня опублікування оголошення. Якщо закінчення строку припадає на неробочий день, останнім днем подання документів вважається перший за ним робочий день.

Претенденти, які станом на момент подання документів є працівниками Університету, подають лише документи, передбачені підпунктами «а», «д», «е», «є» та «з» цього пункту.

3.4. Протягом десяти робочих днів після завершення строку подання документів конкурсна комісія перевіряє відповідність поданих претендентами документів вимогам законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про академічну доброчесність», Статуту Університету, цього Положення та умовам конкурсу.

3.4.1. Перевірка включає встановлення дійсності документів про освіту, наукові ступені та вчені звання за офіційними реєстрами й іншими законними джерелами, перевірку відповідності заявлених професійних досягнень поданим документам, а також наявності відомостей про втрату чинності відповідними рішеннями чи документами.

3.4.2. Під час оцінювання професійних досягнень не враховуються академічні твори, відкликані видавцем у зв'язку з установленим порушенням академічної доброчесності, документи про освіту, наукові ступені або вчені звання, що втратили чинність, а також досягнення, достовірність або належність яких претенденту не підтверджена.

3.4.3. Виявлення конкурсною комісією ознак можливого академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації, приписування чи відчуження авторства або іншого порушення академічної доброчесності не надає їй права самостійно встановлювати

факт порушення. Відповідні матеріали підлягають реєстрації та передавню Комісії з питань академічної доброчесності Університету.

3.5. Конкурсна комісія створюється наказом ректора Університету. До її складу входять:

- проректори;
- декани факультетів;
- начальник відділу кадрів – секретар конкурсної комісії;
- представник юридичного відділу;
- голова (ви) профспілкового комітету (тів).

Завдання конкурсної комісії – надати Вченій раді Університету, відповідним вченим радам факультетів, трудовим колективам кафедр рішення про відповідність претендентів вимогам конкурсного відбору на відповідні посади науково-педагогічних працівників. Для цього складається протокол конкурсної комісії.

3.5.1. Член конкурсної комісії зобов'язаний до початку розгляду документів повідомити про реальний або потенційний конфлікт інтересів щодо будь-якого претендента та заявити самовідвід. Підставами для самовідводу або відводу є, зокрема, близькі особисті чи родинні стосунки, пряма службова залежність, особиста заінтересованість, участь у підготовці конкурсних матеріалів претендента, наявність спору або інших обставин, що викликають обґрунтований сумнів у неупередженості.

3.5.2. Претендент має право до початку розгляду його документів подати мотивовану заяву про відвід члена конкурсної комісії, а якщо підстава стала відома пізніше – невідкладно після її виявлення.

3.5.3. Питання про відвід або самовідвід вирішується конкурсною комісією без участі особи, якої він стосується, та фіксується у протоколі. Особа, щодо якої задоволено відвід або самовідвід, не бере участі в обговоренні та голосуванні стосовно відповідного претендента.

3.6. Конкурсна комісія розглядає документи претендентів та приймає рішення про допуск або відмову у допуску до участі в конкурсі.

3.7. Конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників має бути проведений протягом двох місяців після завершення прийняття заяв на конкурс (без урахування канікулярного періоду).

3.8. Особі, яка подала заяву і не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, протягом 3 робочих днів з моменту встановлення невідповідності такої особи вимогам оголошеного конкурсу конкурсна комісія за підписом голови цієї комісії надсилає на адресу претендента, зазначену ним у особовому листку з обліку кадрів, рекомендований лист про недопуск до участі у конкурсі.

Відмовляється у прийнятті заяви про участь у конкурсі у випадках порушення строків подання документів.

3.9. Не допускається немотивована відмова щодо участі в конкурсі.

3.10. На засідання конкурсної комісії за бажанням можуть бути присутні претенденти на вакантну посаду.

3.11. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

#### **4. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПІД ЧАС КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ**

4.1. Претенденти, члени конкурсної комісії, члени органів громадського самоврядування, трудових колективів, учених рад та інші особи, залучені до конкурсного відбору, зобов'язані дотримуватися законодавства України і локальних нормативних актів Університету з питань академічної доброчесності.

4.2. Претендент зобов'язаний подавати достовірні документи та відомості про освіту, наукові ступені, вчені звання, професійний досвід, публікації, авторство, наукові, навчально-методичні та інші професійні досягнення. Приписування собі чужих результатів, використання відкликаних академічних творів як чинних досягнень або приховування втрати чинності документом не допускаються.

4.3. Академічний твір з моменту його відкликання не вважається опублікованим і не враховується під час оцінювання академічної, наукової або науково-педагогічної діяльності претендента. Власні раніше опубліковані результати можуть зазначатися у конкурсних матеріалах лише один раз за відповідний результат, якщо інше прямо не впливає з установлених критеріїв.

4.4. У разі надходження під час конкурсного відбору повідомлення про можливе порушення академічної доброчесності претендентом таке повідомлення підлягає обов'язковій реєстрації та невідкладному переданню Комісії з питань



академічної доброчесності Університету для розгляду відповідно до Порядку подання та розгляду повідомлень про порушення академічної доброчесності, застосування заходів реагування та оскарження рішень в Уманському національному університеті.

4.5. Конкурсна комісія, збори трудового колективу, вчена рада факультету та Вчена рада Університету не встановлюють самостійно факту порушення академічної доброчесності та не підміняють Комісію з питань академічної доброчесності.

4.6. Сам факт подання повідомлення, яке не розглянуто в установленому порядку, не є доказом порушення академічної доброчесності та самостійною підставою для недопуску претендента до участі в конкурсі, припинення його участі або негативного оцінювання кандидатури.

4.7. Рішення про встановлення претендентом порушення академічної доброчесності враховується під час конкурсного відбору лише після набрання ним чинності та виключно в межах правових наслідків, установлених законом і таким рішенням.

4.8. Чинна академічна санкція враховується конкурсною комісією, якщо вона безпосередньо обмежує можливість виконання істотних посадових обов'язків, зокрема участі в атестації здобувачів освіти, здійснення наукового керівництва, керівництва дослідженнями, членства у вченій раді або іншому колегіальному органі. Загальна заборона участі у конкурсі лише з підстави наявності в минулому встановленого порушення не застосовується, якщо така заборона прямо не передбачена законом.

4.9. Технології штучного інтелекту можуть використовуватися під час конкурсного відбору лише як допоміжний інструмент для технічного опрацювання документів, систематизації відомостей або підготовки аналітичних матеріалів. Рішення про допуск, оцінювання, рекомендування, обрання чи призначення претендента не може прийматися виключно на підставі рейтингу, прогнозу, профілю або іншого результату, сформованого системою штучного інтелекту.

4.10. Не допускається приховане автоматизоване профілювання претендентів, визначення їхнього емоційного стану, характеру, політичних, релігійних чи інших переконань, а також обробка персональних даних у системах штучного інтелекту без

належної правової підстави та дотримання Політики відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в Університеті.

4.11. Якщо для оцінювання професійної кваліфікації претенденту пропонується провести відкрите заняття, підготувати презентацію, концепцію розвитку, програму діяльності або інше конкурсне завдання, до початку його виконання визначаються допустимість, межі та порядок декларування використання технологій штучного інтелекту. Умови не можуть змінюватися після подання відповідного матеріалу.

4.12. Обробка відомостей про можливі або встановлені порушення академічної доброчесності здійснюється лише в обсязі, необхідному для законної мети конкурсного відбору, з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних, права претендента на пояснення та презумпції академічної доброчесності.

## **5. ПОРЯДОК ОБРАННЯ НА ВАКАНТНІ ПОСАДИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

5.1. Проректор, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом (далі - проректор). Особа, яка є претендентом на посаду проректора повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь (кандидат наук / доктор філософії або доктор наук) та вчене звання доцента, професора або старшого наукового співробітника;

- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;

- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду проректора обговорюється на науково-методичній раді Університету. Для оцінювання рівня професійної компетентності претендент на посаду проректора презентує концепцію діяльності за напрямом, що належить до повноважень відповідного проректора. Концепція має містити бачення стратегічних

цілей, основних завдань, пріоритетних напрямів розвитку, очікуваних результатів та механізмів їх досягнення.

На науково-методичній раді Університету проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду проректора, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування Вченій раді Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду проректора.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів складу науково-методичної ради Університету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із членів науково-методичної ради Університету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення науково-методичної ради Університету щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду проректора, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд Вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посаду проректора на засіданні Вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції науково-методичної ради Університету та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

Призначення обраного кандидата на посаду проректора ректором здійснюється за обов'язковим погодженням з органом студентського самоврядування Університету.

5.2. Декан факультету. Особа, яка є претендентом на посаду декана, повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь та/або вчене (почесне) звання, як правило, відповідно до профілю факультету;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності,

затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Одна і та сама особа не може бути деканом факультету більш як 10 років.

Ректор Університету здійснює відбір кандидатури на посаду декана факультету та вносить її на погодження органу громадського самоврядування факультету (зборів трудового колективу факультету).

Збори трудового колективу факультету, на яких обговорюється кандидатура претендента на посаду декана факультету та відбувається процедура голосування, проводить ректор Університету або, за його дорученням, інша особа.

На зборах трудового колективу факультету перед голосуванням щодо кандидатури на посаду декана факультету головуючий представляє претендента та надає йому слово для презентації програми розвитку факультету. Члени трудового колективу перед голосуванням мають право ставити запитання головуючому та претенденту.

Збори трудового колективу факультету із застосуванням процедури прямого таємного голосування погоджують або не погоджують кандидатуру на посаду декана більшістю від повного складу.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше  $\frac{2}{3}$  членів трудового колективу факультету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із членів трудового колективу факультету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудового колективу факультету щодо кандидатури претендента на посаду декана факультету, а також протоколи лічильної комісії передаються ректору.

Після погодження внесеної кандидатури більшістю від повного складу зборів трудового колективу факультету ректор укладає з претендентом контракт і призначає його на посаду декана факультету на строк до п'яти років. У контракті визначаються

цільові показники діяльності факультету, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді декана факультету.

У разі, якщо збори трудового колективу факультету не погоджують кандидатуру, ректор має право виносити на збори трудового колективу ту саму кандидатуру повторно лише один раз не раніше ніж через два місяці після попереднього голосування.

Декан факультету може бути звільнений з посади ректором Університету за поданням вченої ради Університету або органу громадського самоврядування факультету з підстав, визначених законодавством про працю, Статутом Університету, умовами контракту. Пропозиція про звільнення декана факультету вноситься до органу громадського самоврядування факультету не менш як половиною голосів статутного складу вченої ради факультету. Пропозиція про звільнення декана факультету приймається не менш як двома третинами голосів статутного складу органу громадського самоврядування факультету.

5.3. Керівництво кафедрою здійснює завідувач кафедри, який не може перебувати на посаді більш як два строки. Особа, яка є претендентом на посаду завідувача кафедри, повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатури на вакантну посаду завідувача кафедри обговорюються на зборах трудових колективів кафедри та факультету. Для оцінки рівня професійної компетентності претендент на посаду завідувача кафедри презентує концепцію розвитку кафедри, у якій демонструє бачення стратегічних цілей та завдань кафедри; напрямів освітньої, наукової, методичної та виховної роботи; конкретних заходів, етапів їх реалізації, ресурсів; системи моніторингу та оцінки результатів.

На зборах трудових колективів кафедри та факультетів проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду завідувача кафедри, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування Вченій раді Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду завідувача кафедри

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри та факультету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із працівників – членів трудового колективу кафедри та факультету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудових колективів кафедри та факультету щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду завідувача кафедри, а також протоколи лічильної комісії передаються на розгляд Вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посади завідувачів кафедр на засіданні Вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції трудових колективів кафедри та факультету та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на яких розглядаються кандидатури претендентів на посаду завідувача кафедри, головує декан відповідного факультету або проректор з науково-педагогічної роботи.

На основі рішення Вченої ради Університету ректор укладає із завідувачем кафедри контракт строком на п'ять років.

5.4. Особа, яка є претендентом на посаду професора, повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь (кандидат наук / доктор філософії або доктор наук) та вчене звання доцента, професора або старшого наукового співробітника;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності,

затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду професора кафедри обговорюється на зборах трудового колективу кафедри. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому провести відкрите лекційне, практичне, лабораторне або семінарське заняття.

На зборах трудового колективу кафедри проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду професора, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування Вченій раді Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду професора кафедри.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду професора кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд Вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посаду професора на засіданні Вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на яких розглядаються кандидатури претендентів на посаду професора кафедри, головує завідувач кафедри або проректор з науково-педагогічної роботи.

5.5. Особа, яка є претендентом на посаду доцента, повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь (кандидат наук / доктор філософії або доктор наук) та/або вчене звання доцента;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 3 років у закладах вищої освіти;

– не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду доцента кафедри обговорюється на засіданні зборів трудового колективу кафедри. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому провести відкрите лекційне, практичне, лабораторне або семінарське заняття.

На зборах трудового колективу кафедри проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду доцента, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування Вченій раді Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду доцента кафедри.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду доцента кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд Вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посаду доцента на засіданні Вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на яких розглядаються кандидатури претендентів на посаду доцента кафедри, головує завідувач кафедри або проректор з науково-педагогічної роботи.

5.6. Особа, яка є претендентом на посаду старшого викладача або викладача, повинна мати:

– кваліфікацію магістра або науковий (освітньо-творчий) ступінь;



– досвід науково-педагогічної роботи не менше 2 років у закладах вищої освіти;

– не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатури на посади старшого викладача або викладача кафедри обговорюються на зборах трудового колективу кафедри. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому провести відкрите лекційне, практичне, лабораторне або семінарське заняття.

На зборах трудового колективу кафедри проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду старшого викладача або викладача, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування вчені ради факультету Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду старшого викладача або викладача кафедри.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посади старшого викладача або викладача кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради факультету Університету.

При розгляді кандидатур на посаду старшого викладача або викладача на засіданні вченої ради факультету Університету окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на яких розглядаються кандидатури претендентів на посади старшого викладача або викладача кафедри, головує завідувач кафедри або декан факультету.

5.7. Особа, яка є претендентом на посаду асистента або викладача-стажиста, повинна мати:

- кваліфікацію магістра або науковий (освітньо-творчий) ступінь;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатури на посади асистента або викладача-стажиста кафедри обговорюються на зборах трудового колективу кафедри.

На зборах трудового колективу кафедри проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду асистента або викладача-стажиста, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування вчені ради факультету Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду асистента або викладача-стажиста кафедри.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посади асистента або викладача-стажиста кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради факультету Університету.

При розгляді кандидатур на посаду асистента або викладача-стажиста на засіданні вченої ради факультету Університету окремо оголошуються пропозиції

трудового колективу кафедри та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на яких розглядаються кандидатури претендентів на посади асистента або викладача-стажиста кафедри, головує завідувач кафедри або декан факультету.

5.8. Особа, яка є претендентом на посаду провідного концертмейстера або концертмейстера, які віднесені в Університеті до посади науково-педагогічного працівника, повинна мати:

- кваліфікацію магістра або науковий (освітньо-творчий) ступінь за спеціальністю «Музичне мистецтво» чи іншою спеціальністю, що відповідає профілю кафедри та змісту концертмейстерської діяльності;

- досвід роботи концертмейстером та/або досвід науково-педагогічної, педагогічної чи професійної музично-виконавської діяльності не менше двох років;

- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності, з урахуванням специфіки музично-виконавської, концертмейстерської, творчої та науково-педагогічної діяльності.

Кандидатури на посаду провідного концертмейстера або концертмейстера обговорюються на зборах трудового колективу відповідної кафедри.

Для оцінювання рівня професійної компетентності та виконавської майстерності претендента кафедра може запропонувати йому провести відкрите практичне заняття, репетицію або інше творче випробування, що передбачає виконання музичного супроводу відповідно до профілю кафедри. Під час творчого випробування можуть оцінюватися технічна і художня якість виконання, читання нотного тексту з листа, володіння відповідним репертуаром, ансамблева взаємодія із солістом або колективом, здатність добирати та адаптувати музичний супровід до змісту освітньої чи творчої діяльності.

На зборах трудового колективу кафедри проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду провідного концертмейстера або концертмейстера, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування вчені ради факультету Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція

вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду провідного концертмейстера або концертмейстра кафедри.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів трудового колективу кафедри.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із працівників кафедри у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення зборів трудового колективу кафедри щодо кандидатур претендентів для обрання на посади провідного концертмейстера або концертмейстра кафедри, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд вченої ради факультету Університету.

При розгляді кандидатур на посаду провідного концертмейстера або концертмейстра на засіданні вченої ради факультету Університету окремо оголошуються пропозиції трудового колективу кафедри та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

На засіданні зборів трудового колективу кафедри, на яких розглядаються кандидатури претендентів на посади провідного концертмейстера або концертмейстра кафедри, головує завідувач кафедри або декан факультету.

5.9. Особа, яка є претендентом на посаду ученого секретаря повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь (кандидат наук / доктор філософії або доктор наук) та вчене звання доцента, професора або старшого наукового співробітника;

- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;

- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду ученого секретаря обговорюється на науково-методичній раді Університету.

На науково-методичній раді Університету проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду ученого секретаря, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування Вченій раді Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду ученого секретаря.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів складу науково-методичної ради Університету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із членів науково-методичної ради Університету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення науково-методичної ради Університету щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду ученого секретаря, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд Вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посаду ученого секретаря на засіданні Вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції науково-методичної ради Університету та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

5.10. Особа, яка є претендентом на посаду завідувача аспірантури, докторантури повинна мати:

- науковий (освітньо-творчий) ступінь (кандидат наук / доктор філософії або доктор наук) та вчене звання доцента, професора або старшого наукового співробітника;
- досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років у закладах вищої освіти;
- не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, визначених у Ліцензійних умовах провадження освітньої діяльності, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187.

Кандидатура на посаду завідувача аспірантури, докторантури обговорюється на науково-методичній раді Університету.

На науково-методичній раді Університету проводиться обговорення кандидатур претендентів на вакантну посаду завідувача аспірантури, докторантури, за результатами якого шляхом прямого таємного голосування Вченій раді Університету надається пропозиція щодо кожного кандидата. Така пропозиція вноситься у вигляді рекомендації про обрання або необрання кандидата на посаду завідувача аспірантури, докторантури.

Голосування вважається таким, що відбулося, якщо в голосуванні взяли участь не менше  $\frac{2}{3}$  членів складу науково-методичної ради Університету.

Для підрахунку голосів перед таємним голосуванням обирають лічильну комісію переважно із членів науково-методичної ради Університету у кількості не менше трьох осіб. Протокол лічильної комісії затверджується відкритим голосуванням. Склад і порядок роботи лічильної комісії визначаються з урахуванням пункту 6.2 цього Положення.

Рішення науково-методичної ради Університету щодо кандидатур претендентів для обрання на посаду завідувача аспірантури, докторантури, а також протоколи лічильної комісії затверджуються на її засіданні та передаються на розгляд Вченої ради Університету.

При розгляді кандидатур на посаду завідувача аспірантури, докторантури на засіданні Вченої ради Університету окремо оголошуються пропозиції науково-методичної ради Університету та інформаційна довідка щодо кожної з кандидатур претендентів.

5.11. Негативний висновок зборів трудових колективів кафедри або факультету, вченої ради факультету, науково-методичної ради не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою Університету (вченою радою факультету Університету).

5.12. У рішенні зборів трудового колективу кафедри або/та факультету, науково-методичної ради, яке подається на вчену раду факультету або Вчену раду Університету (або ректору у разі призначення декана), повинна міститися інформація щодо відповідності наукового ступеня та/або вченого звання претендента, профілю його діяльності на відповідній кафедрі, факультеті або посаді та рекомендація адміністрації Університету взяти такий висновок до уваги при прийнятті

управлінських рішень щодо встановлення доплат за науковий ступінь та/або вчене звання у разі обрання претендента вченою радою факультету або Вченою радою Університету.

5.13. У рішенні вченої ради факультету або Вченої ради Університету, яке подається ректору, повинна міститися інформація щодо відповідності наукового ступеня та/або вченого звання претендента профілю його діяльності на відповідній кафедрі, факультеті або посаді та рекомендація адміністрації Університету взяти такий висновок до уваги при прийнятті управлінських рішень щодо встановлення доплат за науковий ступінь та/або вчене звання.

## **6. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ТАЄМНОГО ГОЛОСУВАННЯ, ОФОРМЛЕННЯ БЮЛЕТЕНІВ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ**

6.1. Рішення Вченої ради Університету або вченої ради факультету (далі – вчена рада) про обрання претендента на вакантну посаду науково-педагогічного працівника приймається шляхом прямого таємного голосування. Правила цього розділу щодо запобігання конфлікту інтересів, формування лічильної комісії, оформлення бюлетенів, визначення їх дійсності та документування результатів застосовуються також під час таємного голосування на науково-методичній раді Університету, зборах трудового колективу кафедри чи факультету. Вимоги розділу 5 цього Положення щодо кворуму та кількості голосів, необхідних для рекомендації або погодження кандидатури, зберігаються.

6.2. Для організації та проведення таємного голосування відповідний орган відкритим голосуванням обирає лічильну комісію у складі не менше трьох осіб. До її складу не можуть входити претенденти, близькі особи претендентів, а також особи, які мають іншу особисту заінтересованість у результатах голосування. Лічильна комісія, як правило, формується із членів відповідного органу. Якщо сформувати її неупереджений склад виключно із членів цього органу неможливо, до лічильної комісії можуть бути включені інші працівники Університету, які не є членами цього органу та не мають конфлікту інтересів. Такі особи беруть участь лише в організації голосування і підрахунку голосів, не отримують бюлетеня та не враховуються під час визначення кворуму і результатів голосування.

6.3. Претендент, який є членом органу, що здійснює попередній розгляд кандидатур і надає рекомендацію, зокрема зборів трудового колективу кафедри, зборів трудового колективу факультету або науково-методичної ради Університету, бере участь у засіданні, обговоренні та таємному голосуванні на загальних підставах, отримує бюлетень і має право голосувати за будь-якого претендента, включеного до бюлетеня, зокрема за себе.

Член органу, що здійснює попередній розгляд кандидатур і надає рекомендацію, також має право брати участь в обговоренні та голосуванні, якщо претендентом є його близька особа. Збереження права голосу на цьому етапі зумовлене тим, що рішення такого органу має рекомендаційний характер, не є остаточним рішенням про обрання або призначення претендента на посаду та не перешкоджає подальшому розгляду його кандидатури відповідною вченою радою.

Претендент, а також член відповідного органу, близька особа якого є претендентом, зобов'язаний не пізніше ніж за три робочі дні до засідання письмово або засобами офіційного електронного зв'язку повідомити про наявність приватного інтересу голову та секретаря органу, який проводитиме розгляд кандидатур. Якщо на момент повідомлення голову або секретаря відповідного органу не визначено чи інформація про них відсутня, повідомлення залежно від рівня розгляду подається завідувачу кафедри, декану факультету або проректору з науково-педагогічної роботи. Якщо про обставини, що свідчать про наявність приватного інтересу, особі стало відомо пізніше ніж за три робочі дні до засідання або безпосередньо під час засідання, вона зобов'язана повідомити про них невідкладно, але до початку обговорення та голосування з відповідного питання. Повідомлення про приватний інтерес оголошується головуючим і вноситься до протоколу засідання.

Під час остаточного обрання претендентів Вченою радою Університету або вченою радою факультету член відповідної вченої ради, кандидатура якого розглядається, не бере участі в обговоренні та таємному голосуванні щодо посади або посад, на які він претендує, та не отримує бюлетень для відповідного голосування.

Так само не бере участі в обговоренні та голосуванні й не отримує бюлетень член Вченої ради Університету або вченої ради факультету, якщо претендентом на відповідну посаду є його близька особа.



Зазначене обмеження застосовується у зв'язку з тим, що Національне агентство з питань запобігання корупції відносить членів вченої ради закладу вищої освіти до посадових осіб юридичної особи публічного права, а остаточне обрання претендента вченою радою є прийняттям колегіальним органом кадрового рішення. Наявність у члена вченої ради особистого майнового чи немайнового інтересу в обранні його самого або його близької особи створює суперечність між таким приватним інтересом і повноваженнями члена вченої ради та може впливати на об'єктивність і неупередженість його голосування.

Якщо до одного бюлетеня включено кількох претендентів на одну або декілька вакантних посад одного найменування, члену вченої ради, який сам є претендентом або близька особа якого є претендентом, бюлетень не видається в цілому. Окремий бюлетень без прізвища такого претендента не виготовляється.

Невидача бюлетеня в цілому зумовлена тим, що результати голосування щодо всіх претендентів, включених до одного бюлетеня, є взаємопов'язаними. Голосування «ЗА» або «ПРОТИ» інших претендентів може збільшити або зменшити шанси на обрання члена вченої ради чи його близької особи, а тому таке голосування також здійснювалося б за наявності приватного інтересу.

Неучасть особи поширюється лише на розгляд і голосування за відповідним бюлетенем. Така особа зберігає право брати участь у розгляді інших конкурсів та отримувати інші бюлетені, якщо вона та її близькі особи не є претендентами на посади, зазначені в них.

Для цілей цього Положення близькими особами є: чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний або двоюрідний брат, рідна або двоюрідна сестра, рідний брат або сестра чоловіка чи дружини, племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, онук, онучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько або мати чоловіка чи дружини сина або дочки, усиновлювач, усиновлений, опікун, піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Повідомлення про приватний інтерес, неучасть особи в обговоренні та голосуванні, а також факт невидачі їй бюлетеня обов'язково фіксуються у протоколі засідання та протоколі лічильної комісії.

Особа, яка відповідно до цього пункту не бере участі в остаточному голосуванні, не враховується під час визначення розрахункової кількості членів відповідної вченої ради та кількості голосів, необхідної для обрання претендентів за відповідним бюлетенем.

6.4. Для визначення кількості голосів, необхідної для рекомендування або обрання претендента, розрахунковою кількістю є кількість членів відповідного органу, які присутні на засіданні, мають право брати участь у голосуванні та одержали бюлетені.

Під час голосування органу, що здійснює попередній розгляд кандидатур і надає рекомендації, до розрахункової кількості включаються претенденти та члени органу, близькі особи яких є претендентами, якщо відповідно до пункту 6.3 цього Положення вони беруть участь у голосуванні.

Під час остаточного обрання претендентів Вченою радою Університету або вченою радою факультету до розрахункової кількості не включаються особи, які відповідно до пункту 6.3 цього Положення не беруть участі у голосуванні та не отримують бюлетеня.

6.5. Якщо конкурс оголошено на одну вакантну посаду, до одного бюлетеня (додаток Б, В) в алфавітному порядку включаються прізвища, власні імена та по батькові за наявності всіх претендентів, допущених до участі в конкурсі. Навпроти кожного претендента розміщуються графи «ЗА» і «ПРОТИ». У верхній частині бюлетеня зазначаються найменування органу, посада, структурний підрозділ, кількість вакантних посад – 1 (одна) та найбільша допустима кількість позначок «ЗА» – 1 (одна).

6.6. Якщо конкурс оголошено одночасно на дві або більше вакантних посад одного найменування в межах одного структурного підрозділу, усі претенденти включаються до одного бюлетеня. У верхній частині бюлетеня обов'язково зазначаються кількість вакантних посад і найбільша допустима кількість позначок

«ЗА», яка дорівнює кількості таких посад. Кожен претендент бере участь у конкурсі на одну з відповідних вакантних посад без визначення конкретної штатної одиниці.

6.7. Член відповідного органу здійснює волевиявлення шляхом проставлення позначки «+», «✓», «×» або іншої однозначної позначки у графі «ЗА» або «ПРОТИ» навпроти прізвища претендента. При голосуванні за одну вакантну посаду дозволяється не більше однієї позначки «ЗА», а при голосуванні за кілька вакантних посад одного найменування – не більше позначок «ЗА», ніж кількість таких посад. Кількість позначок «ПРОТИ» не обмежується. Відсутність позначки навпроти окремого претендента означає утримання від голосування щодо нього.

6.8. Бюлетень вважається дійсним, якщо він відповідає затвердженій формі, кількість позначок «ЗА» не перевищує встановленої для цього голосування кількості та волевиявлення можна однозначно встановити. Бюлетень, у якому поставлено менше дозволеної кількості позначок «ЗА» або не зроблено жодної позначки, залишається дійсним; незаповнені позиції вважаються утриманням.

Недійсні бюлетені не враховуються під час підрахунку голосів, поданих «ЗА» або «ПРОТИ» претендентів, але не зменшують розрахункової кількості та кількості голосів, необхідної для рекомендації або обрання претендента.

6.9. Під час встановлення дійсності бюлетеня застосовуються такі правила:

- бюлетень у цілому є недійсним, якщо кількість позначок «ЗА» перевищує кількість вакантних посад, неможливо однозначно встановити волевиявлення в бюлетені в цілому або бюлетень не відповідає затвердженій формі;

- пошкодження, закреслення чи виправлення не робить бюлетень недійсним, якщо волевиявлення можна однозначно встановити;

- якщо навпроти одного претендента одночасно позначено «ЗА» і «ПРОТИ», не враховується лише волевиявлення щодо цього претендента, а решта позначок у бюлетені враховуються;

- відсутність позначки навпроти окремого претендента означає утримання щодо нього і не робить бюлетень недійсним;

- форма позначки не має значення, якщо вона однозначно засвідчує волевиявлення члена відповідного органу.

6.10. Результати таємного голосування визначаються окремо щодо кожного претендента за кількістю поданих за нього голосів «ЗА».

Претендент може бути рекомендований або обраний лише за умови, що за нього подано більше половини голосів «ЗА» від розрахункової кількості членів відповідного органу.

За результатами голосування органу, що здійснює попередній розгляд кандидатур, щодо кожного претендента у протоколі зазначається один із результатів:

- «рекомендований»;
- «не рекомендований».

За результатами голосування Вченої ради Університету або вченої ради факультету щодо кожного претендента у протоколі зазначається один із результатів:

- «обраний»;
- «не обраний».

Кількість претендентів, рекомендованих або обраних за результатами відповідного голосування, не може перевищувати кількості вакантних посад, на які проводиться голосування.

6.11. Якщо голосування проводиться щодо однієї вакантної посади, рекомендованим або обраним вважається один претендент, який:

- набрав більше половини голосів «ЗА» від розрахункової кількості членів відповідного органу;
- отримав найбільшу кількість голосів «ЗА» порівняно з іншими претендентами.

Інші претенденти вважаються відповідно не рекомендованими або не обраними.

Якщо у голосуванні бере участь один претендент, він вважається рекомендованим або обраним за умови, що за нього подано більше половини голосів «ЗА» від розрахункової кількості членів відповідного органу.

Якщо жоден претендент не набрав більше половини голосів «ЗА»:

- на етапі попереднього розгляду всі претенденти вважаються не рекомендованими;
- на етапі остаточного обрання всі претенденти вважаються не обраними, а конкурс на відповідну вакантну посаду — таким, що не відбувся.

Якщо два або більше претендентів, які набрали більше половини голосів «ЗА», отримали однакову найбільшу кількість голосів, застосовується процедура повторного голосування, передбачена пунктом 6.13 цього Положення.

6.12. Якщо голосування проводиться щодо двох або більше вакантних посад одного найменування в одному структурному підрозділі, претенденти, які набрали більше половини голосів «ЗА» від розрахункової кількості членів відповідного органу, розміщуються у порядку зменшення кількості отриманих голосів «ЗА».

Рекомендованими або обраними вважаються претенденти, які набрали необхідну більшість голосів і за кількістю отриманих голосів входять до числа претендентів, що відповідає кількості вакантних посад.

Якщо кількість претендентів, які набрали більше половини голосів «ЗА», не перевищує кількості вакантних посад, рекомендованими або обраними вважаються всі такі претенденти.

Претенденти, які не набрали більше половини голосів «ЗА», вважаються відповідно не рекомендованими або не обраними.

Якщо кількість претендентів, які набрали більше половини голосів «ЗА», перевищує кількість вакантних посад, претенденти, які за кількістю голосів не увійшли до числа рекомендованих або обраних у межах кількості вакантних посад, вважаються відповідно не рекомендованими або не обраними.

Якщо однакова кількість голосів не дає змоги однозначно визначити претендента або претендентів, які мають бути рекомендовані чи обрані в межах кількості вакантних посад, застосовується процедура, передбачена пунктом 6.13 цього Положення.

6.13. Рівність кількості голосів між претендентами є підставою для повторного голосування лише тоді, коли вона не дає змоги однозначно визначити претендента або претендентів, які мають бути рекомендовані чи обрані в межах кількості вакантних посад.

Претенденти, результати яких за підсумками першого голосування дають змогу однозначно визначити їх рекомендованими або обраними, зберігають відповідний результат і до повторного бюлетеня не включаються.

На тому самому засіданні проводиться повторне таємне голосування лише щодо претендентів, які:

- набрали більше половини голосів «ЗА»;
- отримали однакову кількість голосів;
- претендують на одну або кілька вакантних посад, щодо яких неможливо однозначно визначити результат голосування.

Кількість вакантних посад, щодо яких проводиться повторне голосування, визначається як різниця між загальною кількістю вакантних посад та кількістю претендентів, які вже однозначно визначені рекомендованими або обраними за результатами першого голосування.

До повторного бюлетеня включаються всі претенденти з однаковим результатом, між якими необхідно визначити претендента або претендентів на вакантні посади, що залишилися. Найбільша допустима кількість позначок «ЗА» у повторному бюлетені дорівнює кількості таких вакантних посад.

Якщо всі претенденти, які набрали більше половини голосів «ЗА», отримали однакову кількість голосів і їх кількість перевищує кількість вакантних посад, до повторного бюлетеня включаються всі такі претенденти. У цьому випадку найбільша допустима кількість позначок «ЗА» дорівнює загальній кількості вакантних посад.

За результатами повторного голосування рекомендованими або обраними вважаються претенденти, які:

- набрали більше половини голосів «ЗА» від розрахункової кількості членів відповідного органу;
- отримали найбільшу кількість голосів «ЗА» у межах кількості вакантних посад, щодо яких проводилося повторне голосування.

Якщо за результатами повторного голосування необхідну більшість набрала менша кількість претендентів, ніж кількість вакантних посад, щодо яких проводилося повторне голосування:

- на етапі попереднього розгляду рекомендованими вважаються лише претенденти, які набрали необхідну більшість і посіли відповідні місця за кількістю голосів; інші претенденти вважаються не рекомендованими;

– на етапі остаточного обрання обраними вважаються лише претенденти, які набрали необхідну більшість і посіли відповідні місця за кількістю голосів; конкурс щодо решти вакантних посад вважається таким, що не відбувся.

Якщо за результатами повторного голосування рівність голосів, яка перешкоджає визначенню рекомендованого або обраного претендента, повторилася:

– претенденти, результати яких дають змогу однозначно визначити їх рекомендованими або обраними, зберігають відповідний результат;

– на етапі попереднього розгляду претенденти, між якими збереглася рівність, вважаються не рекомендованими щодо вакантних посад, які залишилися;

– на етапі остаточного обрання претенденти, між якими збереглася рівність, вважаються не обраними, а конкурс щодо відповідної кількості вакантних посад — таким, що не відбувся.

Якщо всі претенденти, включені до повторного бюлетеня, знову набрали однакову кількість голосів або жоден із них не набрав більше половини голосів «ЗА»:

– на етапі попереднього розгляду всі такі претенденти вважаються не рекомендованими;

– на етапі остаточного обрання всі такі претенденти вважаються не обраними, а конкурс щодо всіх вакантних посад, які були предметом повторного голосування, — таким, що не відбувся.

Подальше повторне голосування в межах цього самого конкурсного відбору не проводиться.

6.14. За результатами попереднього розгляду відповідний орган ухвалює рішення щодо кожного претендента із зазначенням, чи є він рекомендованим або не рекомендованим.

Якщо кількість рекомендованих претендентів є меншою за кількість вакантних посад, рекомендації надаються лише претендентам, які набрали необхідну кількість голосів. Інші претенденти вважаються не рекомендованими.

Надання або ненадання рекомендації не є остаточним рішенням про обрання претендента та не позбавляє його права на розгляд кандидатури Вченою радою Університету або вченою радою факультету в порядку, визначеному цим Положенням.

Рішення органу, що здійснював попередній розгляд, із зазначенням результатів голосування щодо кожного претендента передається на розгляд відповідної вченої ради.

Якщо за результатами остаточного голосування кількість обраних претендентів є меншою за кількість вакантних посад, конкурс вважається таким, що відбувся лише щодо посад, на які визначено обраних претендентів.

Щодо вакантних посад, які залишилися незаміщеними, конкурс вважається таким, що не відбувся, а ректор Університету приймає рішення про оголошення нового конкурсу.

Повторне голосування в межах цього самого конкурсного відбору не проводиться, крім одноразового повторного голосування у випадках і порядку, передбачених пунктом 6.13 цього Положення.

6.15. Алгоритм визначення результатів таємного голосування під час рекомендування або обрання претендентів викладено у дод. Г.

6.16. Результати таємного голосування оформлюються протоколом лічильної комісії (додаток Д, Е).

6.17. Протокол лічильної комісії підписують усі її члени. Результати таємного голосування оголошує голова лічильної комісії, після чого протокол затверджується відповідним органом відкритим голосуванням. Член лічильної комісії, який не погоджується з протоколом, підписує його із викладенням окремої думки, що додається до протоколу. Затверджений протокол є невід'ємною частиною протоколу засідання відповідного органу.

## **7. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)**

7.1. Підставою для укладання з науково-педагогічним працівником трудового договору (контракту) та видання наказу ректора Університету про призначення на відповідну посаду є рішення Вченої ради Університету, факультету про обрання на посаду науково-педагогічного працівника та заява обраної особи.

7.2. Відповідно до чинного законодавства з науково-педагогічним працівником після проведення конкурсу укладається контракт строком від одного до п'яти років. Строк контракту встановлюється за погодженням сторін. Остаточне рішення щодо



строку контракту приймає ректор Університету. Строк контракту завідувача кафедри становить 5 років.

7.3. У разі якщо за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін було прийнято рішення відповідно до Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170, продовжити його або укласти на новий строк, конкурс не оголошується.

У такому разі з таким працівником укладається додаткова угода до контракту, де зазначається конкретний строк його продовження, але не більше ніж на п'ять років, та погоджений перелік його зобов'язань. За результатами укладеної додаткової угоди ректор Університету видає наказ про продовження контракту та ознайомлює з ним працівника.

7.4. За три місяці до закінчення строку трудового договору (контракту) науково-педагогічний працівник подає заяву на ім'я ректора Університету, погоджену (завізовану) завідувачем кафедри, деканом факультету про продовження з ним контракту. До заяви додається звіт про виконання умов попереднього контракту з витягом з протоколу кафедри про його затвердження. Неподання такої заяви у зазначений строк вважається відмовою науково-педагогічного працівника від продовження строку дії трудового договору (контракту), однак це не позбавляє його права брати участь у наступному конкурсі.

7.5. При укладанні контрактів з науково-педагогічними працівниками, у тому числі на нові строки, визначаються конкретні зобов'язання.

7.6. При укладанні та продовженні контрактів із НПП (окрім посад проректора, декана, ученого секретаря, завідувача відділу аспірантури, докторантури), визначаються такі їх обов'язки:

- підготовка та подання заявок на державні та міжнародні конкурси проєктів досліджень (розробок), міжнародні грантові проєкти, у тому числі з науковою складовою;

- участь у виконанні наукової роботи за конкретною формалізованою тематикою (держбюджетні теми, теми у межах робочого часу науково-педагогічних

працівників, наукові госпдоговори, державні та міжнародні наукові гранти) із звітуванням у встановленому порядку про відповідні результати;

- публікація наукових праць загальною кількістю не менше п'яти за три роки у виданнях за рівнем щонайменше рівня фахових видань України категорії Б (прирівнюються патенти на винахід або промисловий зразок), у тому числі іноземною мовою у рецензованих закордонних періодичних виданнях, які мають ISSN та індексуються або реферуються базами даних;

при цьому:

- для працівників, які мають науковий ступінь доктора наук – як правило, не менше однієї публікації за рік у періодичних виданнях, які індексуються БД Scopus та/або WoS (тут і далі прирівнюються монографії і книги);

- для працівників, які мають науковий ступінь (освітньо-творчий) кандидата наук / доктора філософії – як правило, не менше однієї статті за один рік у фахових виданнях, але при цьому не менше однієї публікації за два роки у періодичних виданнях, що індексуються БД Scopus та/або WoS;

- для працівників, які не мають наукового ступеня – не менше однієї публікації за рік у фахових виданнях України категорії Б або закордонних періодичних виданнях, та не менше однієї публікації за 2 роки у виданнях, які індексуються БД Scopus та/або WoS;

- публікацію за одноосібним авторством (для претендентів на посади професорів) або з суттєвим фіксованим авторським внеском, підручників, навчальних посібників, монографій;

- отримання патентів, на винаходи, корисні моделі і промислові зразки та свідоцтв про реєстрацію авторського права тощо;

- роботу над дисертацією;

- здійснення наукового керівництва дисертаційними роботами;

- здійснення керівництва науковою роботою студентів із відповідним опублікуванням матеріалів досліджень (не менше 2 студентів щорічно), у тому числі підготовку студентів – учасників конкурсів наукових робіт або предметних олімпіад щонайменше внутрішньоуніверситетського рівня;

- розроблення електронних навчальних матеріалів, у тому числі англійською та іншими мовами, із розміщенням їх на відповідних інформаційних навчальних ресурсах Університету;

- виконання відповідної науково-методичної, виховної, організаційної роботи.

Обов'язковими умовами для усіх НПП є:

– дотримуватися Закону України «Про академічну доброчесність», Положення про систему забезпечення академічної доброчесності в Уманському національному університеті та інших локальних нормативних актів Університету з питань академічної доброчесності;

– особистим прикладом формувати культуру академічної доброчесності, установлювати зрозумілі вимоги до навчальних завдань, критерії оцінювання та забезпечувати об'єктивне й неупереджене оцінювання результатів навчання;

– використовувати технології штучного інтелекту відповідно до Політики відповідального впровадження та використання технологій штучного інтелекту в Уманському національному університеті, перевіряти достовірність отриманих результатів і належно декларувати суттєве використання таких технологій;

– невідкладно повідомляти уповноважений орган про схилення до порушення академічної доброчесності, реальний або потенційний конфлікт інтересів та інші обставини, що можуть вплинути на доброчесність академічної діяльності;

- забезпечувати практикоорієнтований характер викладання освітніх компонентів шляхом залучення не менше одного разу протягом навчального року фахівців-практиків, роботодавців або представників професійного середовища до проведення лекційного чи практичного заняття, гостьової лекції, майстер-класу, тренінгу або шляхом організації виїзного заняття чи іншого заходу на базі підприємства, установи або організації;

- забезпечувати елементи викладання англійською мовою під час реалізації освітніх компонентів, зокрема шляхом проведення англійською мовою не менше 10% аудиторних занять, використання англомовних навчальних матеріалів, залучення гостьових лекторів або проведення окремих занять за участю іноземних чи англомовних фахівців;

- упродовж строку дії контракту пройти стажування, підвищення кваліфікації або інші форми професійного розвитку на підприємствах, в установах, організаціях чи закладах освіти, діяльність яких відповідає профілю освітніх компонентів (навчальних дисциплін), що викладаються працівником (обсяг залежить від тривалості контракту);

- упродовж строку дії контракту пройти не менше одного онлайн-курсу, тренінгу або програми неформальної освіти за фаховим спрямуванням на вітчизняних або міжнародних освітніх платформах (Prometheus, EdEra, Coursera, Udemy, FutureLearn, edX, Agriacademy тощо) з отриманням відповідного сертифіката або іншого документа, що підтверджує проходження навчання (обсяг залежить від тривалості контракту)

Встановлення порушення академічної доброчесності, застосування академічної відповідальності та вирішення питання про дисциплінарні або трудові наслідки здійснюються виключно в порядку, визначеному законом і спеціальними локальними нормативними актами Університету. Саме по собі включення відповідного обов'язку до контракту не є підставою для притягнення працівника до відповідальності без належної процедури.

7.7. У контракті з керівником кафедри крім зазначеного у п. 7.6 визначаються цільові показники діяльності кафедри, досягнення яких повинна забезпечити особа на посаді керівника кафедри, календарний план досягнення таких цільових показників.

До контракту завідувачів кафедр також можуть вноситися обов'язки щодо:

- організація системної роботи щодо підвищення якості освітніх програм та підготовки матеріалів, необхідних для проходження процедури акредитації;

- виконання програми професійного розвитку персоналу, зокрема шляхом навчання у докторантурі та аспірантурі;

- підвищення публікаційної активності, рівня оприлюднення та захищеності результатів наукових досліджень;

- організація системної роботи щодо підвищення науково-метричних показників наукових і науково-педагогічних працівників кафедри;

- забезпечення участі кафедри у конкурсах на одержання державних і міжнародних наукових грантів та проведення системної роботи з укладання наукових господарських договорів;

- організація на кафедрі студентської наукової роботи із формалізованим створенням відповідних гуртків, центрів, лабораторій тощо;

- розвиток міжнародної діяльності кафедри (академічна мобільність та обміни викладачами, науковцями, студентами, міжнародні грантові програми тощо);

- розвиток напрямів наукових досліджень і розробок з методики та педагогіки вищої школи;

- активне впровадження e-learning, передусім технології змішаного навчання в усі форми організації навчального процесу;

- інформаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності;

- створення та/або розвиток програм додаткових освітніх та інших послуг.

7.8. У контракт також можуть вноситися інші зобов'язання, які відповідають ліцензійним та акредитаційним умовам надання освітніх послуг.

7.9. Умови контрактів проректорів, деканів, ученого секретаря, завідувача відділом аспірантури, докторантури визначаються ректором.

7.10. Усі спори щодо укладення трудового договору (контракту) та його виконання розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

## **8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

8.1. Це Положення набирає чинності з дня введення його в дію наказом ректора Університету після схвалення Вченою радою Університету.

8.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться в порядку, передбаченому для його прийняття.

8.3. Це Положення втрачає чинність у разі прийняття нового Положення про порядок проведення конкурсного відбору, обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників Університету або скасування наказом ректора.

8.4. Питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються відповідно до чинного законодавства України та Статуту Університету.

8.5. Рішення уповноважених органів закладів освіти, правонаступником яких є Університет, про застосування академічних санкцій, що набрали чинності та строк дії яких не закінчився, враховуються Університетом у межах установлених такими рішеннями правових наслідків.

8.6. Матеріали незавершених перевірок і справ щодо можливих порушень академічної доброчесності працівниками або претендентами, передані Університету в порядку правонаступництва, розглядаються Комісією з питань академічної доброчесності Університету відповідно до законодавства та локальних нормативних актів Університету із забезпеченням права особи на захист.

8.7. Стаж науково-педагогічної роботи, набутий у закладах освіти, правонаступником яких є Університет, ураховується під час визначення відповідності претендента кваліфікаційним вимогам на загальних підставах відповідно до законодавства і документів про правонаступництво.

**Розробник:**

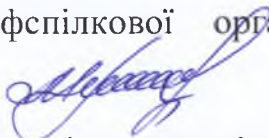
проректор з науково-педагогічної роботи



Михайло МАЛЬОВАНІЙ

**Погоджено:**

Голова Первинної профспілкової організації Уманського національного університету



Маргарита ПАРУБОК

Голова Профспілки працівників, студентів, аспірантів та докторантів Уманського національного університету



Леся КАРНАУХ

**ДЕКЛАРАЦІЯ ПРЕТЕНДЕНТА  
ПРО АКАДЕМІЧНУ ДОБРОЧЕСНІСТЬ ТА ДОСТОВІРНІСТЬ ПОДАНИХ  
ВІДОМОСТЕЙ**

Я, \_\_\_\_\_,  
(прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності))  
претендент на посаду \_\_\_\_\_,  
підтверджую, що:

1) подані мною документи та відомості про освіту, наукові ступені, вчені звання, стаж роботи, професійні, наукові, навчально-методичні та інші досягнення є достовірними;

2) заявлені публікації, навчальні видання, результати досліджень, об'єкти права інтелектуальної власності та інші результати академічної діяльності належать мені на законних підставах, а мій авторський внесок зазначено правдиво;

3) серед поданих до оцінювання результатів немає академічних творів, відкликаних у зв'язку з установленим порушенням академічної доброчесності, якщо інше прямо не зазначено мною у супровідних поясненнях;

4) мені відомо / не відомо (необхідне підкреслити) про чинні рішення щодо встановлення стосовно мене порушення академічної доброчесності або академічні санкції, які можуть впливати на виконання повноважень за посадою, на яку я претендую. Відомості про такі рішення: \_\_\_\_\_;

5) суттєве використання технологій штучного інтелекту під час підготовки конкурсних матеріалів: не здійснювалося / здійснювалося (необхідне підкреслити). У разі використання зазначаю систему, мету та характер допомоги: \_\_\_\_\_ ;

б) погоджуюся на перевірку поданих відомостей за офіційними реєстрами та іншими законними джерелами в обсязі, необхідному для проведення конкурсного відбору;

7) мені відомо, що надання завідомо недостовірних відомостей може мати наслідки, передбачені законодавством України та локальними нормативними актами Університету.

\_\_\_\_\_ 20\_\_ року \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(підпис) (власне ім'я та прізвище)

**ПРИМІРНИЙ БЮЛЕТЕНЬ**

для таємного голосування щодо надання рекомендації претендентам на вакантні посади

|                                                    |                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Орган, що проводить голосування</b>             | <input type="checkbox"/> збори трудового колективу кафедри <input type="checkbox"/> збори трудового колективу факультету <input type="checkbox"/> науково-методична рада<br>Університету |
| <b>Найменування посади</b>                         |                                                                                                                                                                                          |
| <b>Дата та вид голосування</b>                     | «___» _____ 20__ року <input type="checkbox"/> первинне <input type="checkbox"/> повторне                                                                                                |
| <b>Кількість вакантних посад</b>                   |                                                                                                                                                                                          |
| <b>Найбільша допустима кількість позначок «ЗА»</b> |                                                                                                                                                                                          |

| № | Прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) претендента | ЗА                       | ПРОТИ                    |
|---|---------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Порядок заповнення бюлетеня**

1. Навпроти кожного претендента може бути поставлена одна однозначна позначка у графі «ЗА» або «ПРОТИ».
2. Кількість позначок «ЗА» не може перевищувати зазначеної у бюлетені найбільшої допустимої кількості. Кількість позначок «ПРОТИ» не обмежується.
3. Відсутність позначки навпроти окремого претендента означає утримання від голосування щодо нього.
4. Бюлетень є недійсним у цілому, якщо кількість позначок «ЗА» перевищує допустиму, неможливо однозначно встановити волевиявлення в бюлетені в цілому або бюлетень не відповідає затвердженій формі.



## ПРИМІРНИЙ БЮЛЕТЕНЬ

для таємного голосування щодо остаточного обрання претендентів на вакантні посади

|                                             |                                                                                                 |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Орган, що проводить голосування             | <input type="checkbox"/> Вчена рада Університету <input type="checkbox"/> вчена рада факультету |
| Найменування посади                         |                                                                                                 |
| Дата та вид голосування                     | «___» _____ 20__ року <input type="checkbox"/> первинне <input type="checkbox"/> повторне       |
| Кількість вакантних посад                   |                                                                                                 |
| Найбільша допустима кількість позначок «ЗА» |                                                                                                 |

| № | Прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) претендента | ЗА                       | ПРОТИ                    |
|---|---------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 |                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Порядок заповнення бюлетеня

1. Навпроти кожного претендента може бути поставлена одна однозначна позначка у графі «ЗА» або «ПРОТИ».
2. Кількість позначок «ЗА» не може перевищувати зазначеної у бюлетені найбільшої допустимої кількості. Кількість позначок «ПРОТИ» не обмежується.
3. Відсутність позначки навпроти окремого претендента означає утримання від голосування щодо нього.
4. Бюлетень є недійсним у цілому, якщо кількість позначок «ЗА» перевищує допустиму, неможливо однозначно встановити волевиявлення в бюлетені в цілому або бюлетень не відповідає затвердженій формі.

## АЛГОРИТМ ВИЗНАЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТАЄМНОГО ГОЛОСУВАННЯ ПІД ЧАС РЕКОМЕНДУВАННЯ АБО ОБРАННЯ ПРЕТЕНДЕНТІВ

### 1. Загальні правила

Результати голосування визначаються окремо щодо кожного претендента за кількістю голосів «ЗА».

На етапі попереднього розгляду використовуються результати:

- «рекомендований»;
- «не рекомендований».

На етапі остаточного голосування вченої ради факультету або Вченої ради Університету використовуються результати:

- «обраний»;
- «не обраний».

Кількість рекомендованих або обраних претендентів не може перевищувати кількості вакантних посад.

Претендент може бути рекомендований або обраний лише за одночасного виконання двох умов:

1. він набрав більше половини голосів «ЗА» від розрахункової кількості членів відповідного органу;
2. за кількістю отриманих голосів він увійшов до числа претендентів, яке не перевищує кількості вакантних посад.

### 2. Визначення необхідної більшості

Припустимо, що розрахункова кількість членів відповідного органу становить 20 осіб.

Більше половини від 20 — це щонайменше 11 голосів «ЗА».

Отже:

- 10 голосів «ЗА» — недостатньо;
- 11 голосів «ЗА» — достатньо;
- 12 і більше голосів «ЗА» — достатньо.

Для визначення необхідної більшості застосовується правило:

необхідна кількість голосів = половина розрахункової кількості плюс один голос.

Для непарної кількості членів результат також округлюється до наступного цілого числа.

Наприклад:

| Розрахункова кількість членів | Необхідна кількість голосів «ЗА» |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 15                            | 8                                |
| 19                            | 10                               |
| 20                            | 11                               |
| 21                            | 11                               |
| 25                            | 13                               |
| 92                            | 47                               |

Недійсні бюлетені не зменшують необхідної кількості голосів.

Наприклад, бюлетені отримали 20 осіб, але два бюлетені визнано недійсними. Для рекомендування або обрання все одно потрібно 11 голосів «ЗА», а не 10.

### 3. Базовий приклад

У голосуванні беруть участь 20 членів органу.

Оголошено три вакантні посади одного найменування.

До бюлетеня включено п'ятьох претендентів:

- А;
- Б;
- В;
- Г;
- Д.

У кожному бюлетені можна поставити не більше трьох позначок «ЗА», оскільки є три вакантні посади.

Кожен претендент оцінюється окремо. Тому загальна кількість голосів «ЗА», поданих за всіх претендентів, може бути більшою за 20.

Наприклад, один член органу може одночасно підтримати претендентів А, Б і В. Кожен із них отримує по одному голосу «ЗА».

Максимальна загальна кількість голосів «ЗА»:

20 членів × 3 дозволені позначки = 60 голосів.

#### **4. Послідовність дій лічильної комісії**

*Крок 1. Визначити розрахункову кількість*

Лічильна комісія встановлює кількість членів органу, які:

- присутні на засіданні;
- мають право голосувати;
- отримали бюлетені.

Наприклад:

розрахункова кількість — 20 осіб.

*Крок 2. Визначити необхідну більшість*

Для 20 осіб необхідно не менше 11 голосів «ЗА».

*Крок 3. Підрахувати голоси окремо щодо кожного претендента*

У протоколі зазначається, скільки кожен претендент отримав:

- голосів «ЗА»;
- голосів «ПРОТИ»;
- випадків утримання від голосування.

Для визначення рекомендованих або обраних основним показником є кількість голосів «ЗА».

*Крок 4. Відокремити претендентів, які не набрали необхідної більшості*

Усі претенденти, які набрали 10 або менше голосів «ЗА», не можуть бути рекомендованими або обраними незалежно від результатів інших претендентів.

*Крок 5. Порахувати кількість претендентів, які набрали щонайменше 11 голосів*

Можливі три ситуації:

1. таких претендентів менше, ніж вакансій;
2. їх кількість дорівнює кількості вакансій;
3. їх більше, ніж вакансій.

*Крок 6. Якщо претендентів більше, ніж вакансій, розмістити їх за кількістю голосів*

Перші місця займають претенденти з найбільшою кількістю голосів «ЗА».

*Крок 7. Перевірити, чи є рівність голосів на межі вакантних посад*

Повторне голосування проводиться не за будь-якої рівності, а лише тоді, коли рівність не дає змоги визначити, хто має зайняти останню вакантну посаду або останні вакантні посади.

5. Приклад 1. Рекомендовано або обрано рівно трьох претендентів

Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» | Результат                      |
|------------|-------------|--------------------------------|
| А          | 18          | рекомендований / обраний       |
| Б          | 15          | рекомендований / обраний       |
| В          | 11          | рекомендований / обраний       |
| Г          | 10          | не рекомендований / не обраний |
| Д          | 6           | не рекомендований / не обраний |

Необхідну більшість набрали рівно три претенденти: А, Б і В.

Оскільки є три вакансії, повторне голосування не проводиться.

На рекомендаційному етапі в протоколі зазначається:

- А — рекомендований;
- Б — рекомендований;
- В — рекомендований;
- Г — не рекомендований;
- Д — не рекомендований.

На етапі остаточного обрання:

- А — обраний;
- Б — обраний;

- В — обраний;
- Г — не обраний;
- Д — не обраний.

6. Приклад 2. Необхідну більшість набрали лише два претенденти

Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» | Результат                      |
|------------|-------------|--------------------------------|
| А          | 17          | рекомендований / обраний       |
| Б          | 12          | рекомендований / обраний       |
| В          | 10          | не рекомендований / не обраний |
| Г          | 8           | не рекомендований / не обраний |
| Д          | 5           | не рекомендований / не обраний |

Є три вакансії, але необхідну більшість набрали лише А і Б.

Повторне голосування не проводиться, тому що між претендентами немає рівності голосів, яка перешкоджає визначенню результату.

На рекомендаційному етапі:

- А і Б рекомендуються;
- В, Г і Д не рекомендуються;
- третя рекомендація не надається.

Нерекомендовані претенденти все одно передаються на розгляд відповідної вченої ради, оскільки відсутність рекомендації не припиняє їх участі в конкурсі.

На етапі остаточного обрання:

- А і Б обираються;
- В, Г і Д не обираються;
- конкурс вважається таким, що відбувся щодо двох посад;
- щодо третьої посади конкурс вважається таким, що не відбувся;
- на третю посаду оголошується новий конкурс.

7. Приклад 3. Необхідну більшість набрали чотири претенденти, рівності немає

Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» | Місце |
|------------|-------------|-------|
| А          | 18          | 1     |
| Б          | 16          | 2     |
| В          | 14          | 3     |
| Г          | 11          | 4     |
| Д          | 9           | 5     |

Необхідну більшість набрали чотири претенденти, але вакансій лише три.

Результати розташовуються у порядку зменшення:

1. А — 18;
2. Б — 16;
3. В — 14;
4. Г — 11.

Рекомендованими або обраними визнаються А, Б і В.

Претендент Г набрав більше половини голосів, але посів четверте місце за наявності трьох вакансій. Тому він вважається не рекомендованим або не обраним.

Повторне голосування не проводиться, оскільки третє і четверте місця визначені однозначно: В має 14 голосів, а Г — 11.

8. Приклад 4. Рівність голосів нижче прохідної межі

Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 18          |
| Б          | 15          |
| В          | 12          |
| Г          | 8           |
| Д          | 8           |

А, Б і В однозначно займають три прохідні місця.

Г і Д мають однакову кількість голосів, але обидва:

- не набрали необхідної більшості;
- не претендують на останнє прохідне місце.

Тому повторне голосування між Г і Д не проводиться.

Результат:

- А, Б, В — рекомендовані або обрані;
- Г, Д — не рекомендовані або не обрані.

9. Приклад 5. Рівність між претендентами, які вже однозначно входять до числа переможців

Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 17          |
| Б          | 15          |
| В          | 15          |
| Г          | 10          |
| Д          | 6           |

Б і В мають однакову кількість голосів, але обидва входять до числа трьох претендентів, які мають бути рекомендовані або обрані.

Така рівність не впливає на результат.

Повторне голосування не проводиться.

Результат:

- А, Б, В — рекомендовані або обрані;
- Г, Д — не рекомендовані або не обрані.

10. Приклад 6. Рівність на межі останньої вакантної посади

Результати першого голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 18          |
| Б          | 15          |
| В          | 12          |
| Г          | 12          |
| Д          | 7           |

А і Б однозначно займають перші два місця.

В і Г набрали:

- більше половини голосів;
- однакову кількість голосів;
- претендують на одну третю вакантну посаду.

Тому:

- А і Б зберігають результат;
- до повторного бюлетеня включаються лише В і Г;
- повторне голосування проводиться щодо однієї вакантної посади;
- у повторному бюлетені дозволяється поставити не більше однієї позначки «ЗА».

Варіант 6.1. Один претендент набрав більшість

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| В          | 13          |
| Г          | 7           |

В набрав більше половини голосів і більшу кількість голосів, тому він рекомендується або обирається.

Загальний результат:

- А, Б, В — рекомендовані або обрані;
- Г, Д — не рекомендовані або не обрані.

Варіант 6.2. Жоден претендент не набрав більшості

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| В          | 10          |
| Г          | 9           |

Жоден не набрав 11 голосів.

На рекомендаційному етапі:

- А і Б — рекомендовані;
- В, Г і Д — не рекомендовані;
- рекомендація щодо третьої посади не надається.

На етапі остаточного обрання:

- А і Б — обрані;
- В, Г і Д — не обрані;
- конкурс щодо третьої посади вважається таким, що не відбувся.

Варіант 6.3. Голоси розподілилися порівну

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| В          | 10          |
| Г          | 10          |

Рівність повторилася, але жоден претендент не набрав необхідної більшості.

Друге повторне голосування не проводиться.

Наслідки такі самі, як у попередньому варіанті:

- А і Б зберігають результат;
- В і Г не рекомендуються або не обираються;
- третя вакансія залишається без рекомендованого або обраного претендента.

11. Приклад 7. Рівність трьох претендентів щодо двох вакантних посад

Результати першого голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 18          |
| Б          | 13          |
| В          | 13          |
| Г          | 13          |
| Д          | 8           |

А однозначно займає перше місце.

Б, В і Г набрали по 13 голосів і претендують на дві вакантні посади, які залишилися.

Тому:

- А зберігає результат;
- Б, В і Г включаються до повторного бюлетеня;
- повторне голосування проводиться щодо двох посад;
- у повторному бюлетені можна поставити не більше двох позначок «ЗА».

Варіант 7.1. Двох претендентів визначено однозначно

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| Б          | 16          |
| В          | 12          |
| Г          | 8           |

Б і В:

- набрали більше половини голосів;
- отримали два найвищі результати.

Результат:

- А, Б і В — рекомендовані або обрані;
- Г і Д — не рекомендовані або не обрані.

Варіант 7.2. Необхідну більшість набрав лише один претендент

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| Б          | 14          |
| В          | 10          |
| Г          | 9           |

Лише Б набрав необхідну більшість.

Результат на рекомендаційному етапі:

- А і Б — рекомендовані;
- В, Г і Д — не рекомендовані;
- рекомендація щодо третьої посади не надається.

Результат на етапі остаточного обрання:

- А і Б — обрані;
- В, Г і Д — не обрані;
- конкурс щодо однієї посади вважається таким, що не відбувся.

Варіант 7.3. Один результат визначено, щодо останньої посади збереглася рівність

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| Б          | 15          |
| В          | 11          |
| Г          | 11          |

Б має найвищий результат і однозначно займає одну з двох посад, щодо яких проводилося повторне голосування.

В і Г набрали необхідну більшість, але мають однаковий результат щодо останньої вакантної посади.

Оскільки це вже повторне голосування:

- додаткове голосування між В і Г не проводиться;
- Б зберігає результат;
- В і Г вважаються не рекомендованими або не обраними щодо останньої посади.

Загальний результат:

- А і Б — рекомендовані або обрані;
- В, Г і Д — не рекомендовані або не обрані;
- одна посада залишається без рекомендованого або обраного претендента.

Варіант 7.4. Усі троє знову отримали однаковий результат

Повторне голосування:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| Б          | 12          |
| В          | 12          |
| Г          | 12          |

Усі троє:

- набрали більше половини голосів;
- отримали однакову кількість голосів;
- претендують на дві посади.

Визначити двох із трьох неможливо.

Тому:

- А зберігає результат першого голосування;
- Б, В і Г не рекомендуються або не обираються;
- дві посади, які були предметом повторного голосування, залишаються незаміщеними;
- подальше повторне голосування не проводиться.

12. Приклад 8. Усі п'ять претендентів отримали однакову кількість голосів

За 20 членів органу, трьох вакансій і максимально трьох позначок «ЗА» у бюлетені всі п'ять претендентів можуть отримати однаковий результат, більший за половину.

Наприклад:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 12          |
| Б          | 12          |
| В          | 12          |
| Г          | 12          |
| Д          | 12          |

Такий результат математично можливий. Наприклад, бюлетені можуть бути заповнені так:

| Кількість бюлетенів | Позначки «ЗА» |
|---------------------|---------------|
| 4                   | А, Б, В       |
| 4                   | А, Б, Г       |
| 4                   | А, В, Д       |
| 4                   | Б, Г, Д       |
| 4                   | В, Г, Д       |

Кожен претендент отримує рівно 12 голосів «ЗА».

Оскільки:

- усі п'ять набрали більше половини голосів;
- усі мають однаковий результат;
- вакансій лише три,

до повторного бюлетеня включаються всі п'ять претендентів.

Повторне голосування проводиться щодо трьох посад, тому в бюлетені дозволяється не більше трьох позначок «ЗА».

Варіант 8.1. Повторне голосування визначило трьох претендентів

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 17          |
| Б          | 15          |
| В          | 12          |
| Г          | 9           |
| Д          | 7           |

Результат:

- А, Б і В — рекомендовані або обрані;
- Г і Д — не рекомендовані або не обрані.

Варіант 8.2. Повторне голосування визначило лише двох претендентів

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 16          |
| Б          | 13          |
| В          | 10          |
| Г          | 8           |
| Д          | 6           |

Тільки А і Б набрали більше половини голосів.

На рекомендаційному етапі:

- А і Б — рекомендовані;
- В, Г і Д — не рекомендовані;
- третя рекомендація не надається.



На етапі остаточного обрання:

- А і Б — обрані;
- конкурс щодо третьої посади вважається таким, що не відбувся.

Варіант 8.3. Після повторного голосування двох визначено, а щодо третього місця збереглася рівність

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 16          |
| Б          | 14          |
| В          | 11          |
| Г          | 11          |
| Д          | 7           |

А і Б однозначно визначені.

В і Г набрали однакову кількість голосів щодо третьої посади.

Оскільки це вже повторне голосування:

- А і Б зберігають результат;
- В і Г не рекомендуються або не обираються;
- Д також не рекомендується або не обирається;
- третя посада залишається незаміщеною.

Варіант 8.4. Усі п'ять знову набрали однакову кількість голосів

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 12          |
| Б          | 12          |
| В          | 12          |
| Г          | 12          |
| Д          | 12          |

Визначити трьох претендентів неможливо.

На рекомендаційному етапі:

- усі п'ять претендентів вважаються не рекомендованими;
- рекомендації щодо трьох посад не надаються;
- усі кандидатури передаються на розгляд відповідної вченої ради.

На етапі остаточного обрання:

- усі п'ять претендентів вважаються не обраними;
- конкурс щодо всіх трьох посад вважається таким, що не відбувся;
- оголошується новий конкурс.

13. Приклад 9. Більше половини набрали всі п'ять, але результати різні

Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 17          |
| Б          | 15          |
| В          | 14          |
| Г          | 13          |
| Д          | 11          |

Усі п'ять набрали необхідну більшість, але вакансій лише три.

Рекомендованими або обраними є:

- А;
- Б;
- В.

Г і Д не рекомендуються або не обираються, хоча кожен із них набрав більше половини голосів.

Причина: кількість рекомендованих або обраних не може перевищувати кількості вакансій.

Повторне голосування не проводиться, оскільки третє місце визначено однозначно:

- В — 14;
- Г — 13.

14. Приклад 10. Четверо претендентів мають однаковий результат за трьох вакансій

#### Результати:

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 13          |
| Б          | 13          |
| В          | 13          |
| Г          | 13          |
| Д          | 8           |

Чотири претенденти набрали однакову кількість голосів, більшу за половину, але вакансій лише три.

Жодного з чотирьох неможливо однозначно визначити рекомендованим або обраним.

До повторного бюлетеня включаються:

- А;
- Б;
- В;
- Г.

Повторне голосування проводиться щодо трьох посад. У бюлетені можна поставити не більше трьох позначок «ЗА».

Претендент Д до повторного бюлетеня не включається, оскільки він не набрав необхідної більшості.

Можливий результат повторного голосування

| Претендент | Голоси «ЗА» |
|------------|-------------|
| А          | 16          |
| Б          | 14          |
| В          | 12          |
| Г          | 9           |

А, Б і В рекомендуються або обираються.

Г не рекомендується або не обирається.

15. Голоси «ПРОТИ» та утримання

Кількість голосів «ПРОТИ» не використовується для визначення рейтингу претендентів. Основним показником є кількість голосів «ЗА».

Наприклад:

| Претендент | «ЗА» | «ПРОТИ» | Утрималися |
|------------|------|---------|------------|
| А          | 11   | 9       | 0          |
| Б          | 10   | 0       | 10         |

А набрав необхідну більшість і може бути рекомендований або обраний.

Б не набрав необхідної більшості, хоча проти нього ніхто не проголосував. Він не може бути рекомендований або обраний, оскільки має лише 10 голосів «ЗА».

Отже, відсутність голосів «ПРОТИ» не замінює необхідної кількості голосів «ЗА».

16. Як оформлювати протокол попереднього розгляду

У протоколі щодо кожного претендента зазначаються:

1. прізвище, ім'я та по батькові;
2. кількість голосів «ЗА»;
3. кількість голосів «ПРОТИ»;
4. кількість випадків утримання;
5. остаточний результат:
  - «рекомендований»;
  - «не рекомендований».

Приклад:

| Претендент | «ЗА» | «ПРОТИ» | Утрималися | Результат      |
|------------|------|---------|------------|----------------|
| А          | 18   | 2       | 0          | рекомендований |
| Б          | 15   | 3       | 2          | рекомендований |
| В          | 11   | 5       | 4          | рекомендований |

| Претендент | «ЗА» | «ПРОТИ» | Утрималися | Результат         |
|------------|------|---------|------------|-------------------|
| Г          | 10   | 6       | 4          | не рекомендований |
| Д          | 6    | 8       | 6          | не рекомендований |

Рішення про рекомендацію не є остаточним рішенням про зайняття посади.

Навіть претендент, який отримав результат «не рекомендований», передається на розгляд відповідної вченої ради.

17. Як оформлювати протокол остаточного обрання

У протоколі вченої ради щодо кожного претендента зазначаються:

1. кількість голосів «ЗА»;
2. кількість голосів «ПРОТИ»;
3. кількість випадків утримання;
4. остаточний результат:
  - «обраний»;
  - «не обраний».

Якщо обрано менше претендентів, ніж було оголошено вакансій, окремо зазначається:

- щодо яких посад конкурс відбувся;
- скільки посад залишилося незаміщеними;
- щодо якої кількості посад конкурс вважається таким, що не відбувся.

18. Узагальнена схема прийняття рішення

*Ситуація 1*

Кількість претендентів, які набрали необхідну більшість, дорівнює кількості вакансій.

**Результат:** усі вони рекомендуються або обираються.

*Ситуація 2*

Кількість претендентів, які набрали необхідну більшість, менша за кількість вакансій.

**Результат:** рекомендуються або обираються лише вони. Решта посад залишаються без рекомендованих або обраних претендентів.

*Ситуація 3*

Кількість претендентів, які набрали необхідну більшість, більша за кількість вакансій, але результати різні.

**Результат:** рекомендуються або обираються претенденти з найбільшою кількістю голосів у межах кількості вакансій.

*Ситуація 4*

Кількість претендентів, які набрали необхідну більшість, більша за кількість вакансій, а на межі останньої вакансії є рівність.

**Результат:** проводиться одне повторне голосування лише між претендентами, рівність між якими не дає змоги визначити результат.

*Ситуація 5*

Під час повторного голосування рівність збереглася.

**Результат:** претенденти, які визначені однозначно, зберігають результат. Особи, між якими збереглася рівність, не рекомендуються або не обираються. Відповідні посади залишаються незаміщеними.

*Ситуація 6*

Під час повторного голосування жоден претендент не набрав більше половини голосів.

**Результат:** усі претенденти, включені до повторного бюлетеня, не рекомендуються або не обираються.

19. Головні правила для лічильної комісії

1. Необхідна більшість визначається від розрахункової кількості, а не від кількості дійсних бюлетенів.
2. Кожен претендент повинен набрати більше половини голосів «ЗА».
3. Набрання більше половини голосів ще не гарантує рекомендації або обрання, якщо претендентів із таким результатом більше, ніж вакансій.
4. Кількість рекомендованих або обраних не може перевищувати кількості вакансій.
5. Рівність голосів має значення лише тоді, коли вона перешкоджає визначенню претендентів у межах кількості вакансій.

6. Претенденти, результати яких уже визначені однозначно, не включаються до повторного бюлетеня.
7. Повторне голосування проводиться лише один раз.
8. Під час повторного голосування претендент повинен знову набрати більше половини голосів «ЗА».
9. Нерекомендований претендент не вибуває з конкурсу і передається на розгляд відповідної вченої ради.
10. Необраний претендент не призначається на посаду.
11. Якщо обрано менше претендентів, ніж кількість вакансій, конкурс вважається таким, що відбувся лише щодо посад, на які обрано претендентів.
12. Щодо решти посад оголошується новий конкурс.

**ПРИМІРНИЙ ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_ ЛІЧИЛЬНОЇ КОМІСІЇ**  
**про результати таємного голосування щодо надання рекомендації претендентам**

|                                |                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Орган, що проводив голосування | <input type="checkbox"/> збори трудового колективу кафедри <input type="checkbox"/> збори трудового колективу факультету <input type="checkbox"/> науково-методична рада Університету |
| Дата та вид голосування        | « ____ » _____ 20__ року <input type="checkbox"/> первинне <input type="checkbox"/> повторне                                                                                          |
| Найменування посади            |                                                                                                                                                                                       |

Лічильна комісія, обрана у складі:

голова \_\_\_\_\_; члени \_\_\_\_\_

|                                                      |                       |
|------------------------------------------------------|-----------------------|
| Повний склад відповідного органу                     | _____ осіб            |
| Присутні на засіданні                                | _____ осіб            |
| Розрахункова кількість членів органу                 | _____ осіб            |
| Кількість голосів «ЗА», необхідна для рекомендації   | _____ голосів         |
| Кількість вакантних посад / допустимих позначок «ЗА» | _____                 |
| Виготовлено / видано / невикористано бюлетенів       | _____ / _____ / _____ |
| Виявлено бюлетенів у скриньці / недійсних            | _____ / _____         |

Результати голосування:

| № | Претендент | ЗА | ПРОТИ | Утрималися | Результат |
|---|------------|----|-------|------------|-----------|
| 1 |            |    |       |            |           |
| 2 |            |    |       |            |           |
| 3 |            |    |       |            |           |
| 4 |            |    |       |            |           |
| 5 |            |    |       |            |           |
| 6 |            |    |       |            |           |

Лічильна комісія встановила: рекомендовано \_\_\_\_\_ претендента(ів); не рекомендовано \_\_\_\_\_ претендента(ів); необхідне проведення повторного голосування для \_\_\_\_ посад. Кількість рекомендацій не перевищує кількості вакантних посад.

Повторне голосування: ☐ не проводилося ☐ проводилося щодо \_\_\_\_\_ вакантної(их) посади(посад) між \_\_\_\_\_.

Окрема думка члена лічильної комісії (за наявності): \_\_\_\_\_

Голова лічильної комісії \_\_\_\_\_  
 (підпис) (власне ім'я та прізвище)

**Члени лічильної комісії:**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 (підпис) (власне ім'я та прізвище)

Протокол затверджено відкритим голосуванням відповідного органу: «ЗА» \_\_\_\_\_, «ПРОТИ» \_\_\_\_\_, «УТРИМАЛИСЯ» \_\_\_\_\_.

**ПРИМІРНИЙ ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_ ЛІЧИЛЬНОЇ КОМІСІЇ**  
**про результати таємного голосування щодо остаточного обрання претендентів**

|                                |                                                                                                 |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Орган, що проводив голосування | <input type="checkbox"/> Вчена рада Університету <input type="checkbox"/> вчена рада факультету |
| Дата та вид голосування        | « ____ » _____ 20__ року <input type="checkbox"/> первинне <input type="checkbox"/> повторне    |
| Найменування посади            |                                                                                                 |

Лічильна комісія, обрана у складі:

голова \_\_\_\_\_; члени \_\_\_\_\_

|                                                                    |                       |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Повний склад відповідної вченої ради                               | _____ осіб            |
| Присутні на засіданні                                              | _____ осіб            |
| Не брали участі та не отримували бюлетень відповідно до пункту 6.3 | _____ осіб            |
| Розрахункова кількість членів вченої ради                          | _____ осіб            |
| Кількість голосів «ЗА», необхідна для обрання                      | _____ голосів         |
| Кількість вакантних посад / допустимих позначок «ЗА»               | _____                 |
| Виготовлено / видано / невикористано бюлетенів                     | _____ / _____ / _____ |
| Виявлено бюлетенів у скриньці / недійсних                          | _____ / _____         |

Результати голосування:

| № | Претендент | ЗА | ПРОТИ | Утрималися | Результат |
|---|------------|----|-------|------------|-----------|
| 1 |            |    |       |            |           |
| 2 |            |    |       |            |           |
| 3 |            |    |       |            |           |
| 4 |            |    |       |            |           |
| 5 |            |    |       |            |           |

Лічильна комісія встановила: обрано \_\_\_\_\_ претендента(ів); не обрано \_\_\_\_\_ претендента(ів); необхідне проведення повторного голосування для \_\_\_\_ посад. Конкурс відбувся щодо \_\_\_\_\_ вакантної(их) посади(посад).

Конкурс вважається таким, що не відбувся щодо \_\_\_\_\_ вакантної(их) посади(посад), які залишилися незаміщеними.

Повторне голосування: ☐ не проводилося ☐ проводилося щодо \_\_\_\_\_ вакантної(их) посади(посад) між \_\_\_\_\_.

Окрема думка члена лічильної комісії (за наявності): \_\_\_\_\_

Голова лічильної комісії \_\_\_\_\_  
 (підпис) (власне ім'я та прізвище)

**Члени лічильної комісії:**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 (підпис) (власне ім'я та прізвище)

Протокол затверджено відкритим голосуванням відповідної вченої ради: «ЗА» \_\_\_\_\_, «ПРОТИ» \_\_\_\_\_, «УТРИМАЛИСЯ» \_\_\_\_\_.