

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого
(протокол № 6 від 26 лютого 2018 р.)

Введено в дію наказом ректора
від 2 березня 2018 р. № 66

ПОЛОЖЕННЯ

про конкурсний відбір, призначення на посади та продовження трудових правовідносин із науковими, науково-педагогічними і педагогічними працівниками Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

1. Загальні положення

1.1. Цим Положенням визначено порядок конкурсного відбору, призначення на посади науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників і продовження з ними трудових правовідносин у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (далі – Університет).

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог законодавства про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», підзаконних нормативних актів, Статуту та Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету.

1.3. Дія Положення поширюється на науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, повний перелік яких визначається у законах і підзаконних актах.

1.4. Для вивчення документів претендентів на посади науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, підготовки проведення конкурсу, рекомендацій вченій раді та ректору Університету створюється кадрова комісія, кількісний та персональний склад якої визначається наказом ректора. Кадрова комісія здійснює свою діяльність відповідно до положення про неї, затвердженого наказом ректора Університету.

2. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних і наукових працівників

2.1. Конкурс в Університеті проводиться на вакантні посади науково-педагогічних працівників: декана, завідувача (начальника) кафедри, професора, доцента, старшого викладача, викладача, директора бібліотеки.

2.2. Посада вважається вакантною:

- після припинення трудових правовідносин із науково-педагогічним працівником на підставах і в порядку, встановлених законодавством;
- при введенні до штатного розпису Університету нової посади;

- у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником, щодо якого сторонами не прийнято рішення про продовження з ним трудових правовідносин по посаді, яку він займав. У такому разі конкурс оголошується не менш ніж за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту), а обрана особа призначається на посаду після звільнення науково-педагогічного працівника, який її займав.

2.3. Конкурс на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача проводиться за умови, якщо навчальне навантаження за вакантною посадою не може бути розподілено серед наявних штатних науково-педагогічних працівників кафедри з дотриманням встановлених норм навантаження.

У разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками вакантні посади науково-педагогічних працівників в окремих випадках можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсного відбору в поточному навчальному році.

2.4. Конкурс не проводиться на посади:

- доцента або професора, якщо вона заміщується за рекомендацією вченої ради Університету особою, яка займала цю посаду до зарахування у докторантуру та повністю виконала план перебування у докторантурі – у році випуску з докторантури;

- доцента або професора, якщо вона заміщується проректором, деканом факультету (директором навчально-наукового інституту), завідувачем кафедри, який поєднував її з викладацькою діяльністю на посаді доцента або професора на засадах сумісництва (суміщення) на відповідній кафедрі й щодо якого прийнято рішення про його перехід на посаду доцента або професора як основну роботу;

- заміщені науково-педагогічними працівниками, у яких закінчується строк дії трудового договору і щодо яких угодою сторін прийнято рішення про продовження трудових правовідносин;

- тимчасово вільні у зв'язку із: зарахуванням науково-педагогічних працівників, які їх обіймали, у докторантуру; перебуванням науково-педагогічного працівника на курсах (в інститутах) підвищення кваліфікації, стажуванням з відривом від виробництва; наданням творчої або соціальної відпустки; іншими встановленими законодавством України поважними причинами, за яких науково-педагогічними працівниками зберігається місце роботи (посада);

- тимчасово заміщені у разі запрошення науково-педагогічних працівників з інших закладів вищої освіти (у тому числі закордонних) за договорами про співпрацю Університету з відповідними навчальними закладами.

2.5. Конкурсний відбір проводиться на засадах відкритості, гласності, законності, неупередженого ставлення до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

2.5.1. Оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення публікуються на офіційному веб-сайті Університету, а в разі обрання за конкурсом на посади деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, завідувачів кафедр – також у друкованих засобах масової інформації. Водночас оголошення про проведення конкурсу, строки й умови його проведення можуть розміщуватися на спеціалізованих веб-ресурсах із метою забезпечення найбільш

широкого доступу заінтересованих осіб до цієї інформації.

2.5.2. Оголошення про проведення конкурсу має містити: повну назву Університету; найменування і кількість посад, на які оголошується конкурс; найменування навчальних дисциплін, викладання яких буде доручено кафедрою науково-педагогічному працівнику після обрання за конкурсом; строки подання заяв і документів; перелік необхідних документів; кінцеву дату прийняття документів; адресу, за якою приймаються заяви і документи, та номери телефонів Університету, за якими надаються довідки про конкурс. Оголошення може містити й іншу інформацію про Університет (факультет (навчально-науковий інститут), кафедру), умови роботи науково-педагогічних працівників тощо.

2.6. Заяви та документи для участі у конкурсі подаються до відділу кадрів Університету протягом одного місяця з дня оприлюднення оголошення про конкурс. У разі надіслання документів поштою датою подання документів вважається дата, позначена на поштовому штампелі. Документи, подані претендентами після закінчення встановленого строку, не розглядаються та повертаються особам, які їх подали.

2.6.1. Конкурс проводиться протягом двох місяців (без урахування канікулярного періоду) після завершення прийняття заяв претендентів.

2.6.2. Особи, які бажають взяти участь у конкурсі, подають на ім'я ректора Університету заяву, до якої додають: копію паспорта та копію трудової книжки, завірені у встановленому порядку; особовий листок з обліку кадрів, власноруч заповнений претендентом; документи про: повну вищу освіту (вищу освіту другого (магістерського) рівня) за профілем кафедри, науковий ступінь, вчене звання та інші документи, що свідчать про професійні якості претендента; документ про підвищення кваліфікації за останні п'ять років; список наукових праць, підписаний претендентом; довідку медичного закладу про попередній психіатричний огляд.

2.6.3. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

2.6.4. Конкурсне обрання вченою радою Університету проводиться й у разі, якщо на одну посаду науково-педагогічного працівника подано лише одну заяву з відповідними документами.

2.6.5. Якщо протягом строку подання документів не надійшло жодної заяви, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.7. Конкурс оголошується наказом ректора Університету.

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

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

2.8.2. На заміщення посади старшого викладача можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною

науковою спеціальністю і стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше трьох років.

2.8.3. На заміщення посади доцента можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук за відповідною науковою спеціальністю; як правило, вчене звання доцента або професора і стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше п'яти років.

2.8.4. На заміщення посади професора можуть претендувати особи, які мають ступінь доктора наук (як виняток – доктора філософії (кандидата наук)) за відповідною науковою спеціальністю, вчене звання професора (як виняток – доцента), стаж фактичної роботи на посадах науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти не менше десяти років (у тому числі на посаді доцента – не менше п'яти років); є авторами (співавторами) підручників, навчально-методичних посібників, інших наукових і науково-методичних праць; підготували не менше 2-х докторів філософії (кандидатів наук).

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

2.9. Кадрова комісія розглядає своєчасно подані для участі у конкурсі заяви і документи у встановленому порядку та в разі відповідності їх встановленим вимогам передає на відповідну кафедру.

2.10. Оцінка рівня професійної кваліфікації й особистісних якостей претендента проводиться кафедрою шляхом вивчення поданої претендентом заяви і доданих до неї документів. Кафедра може запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні (семінарські) заняття у присутності науково-педагогічних працівників кафедри. Тематика лекцій (занять) визначається завідувачем кафедри згідно із навчальною програмою відповідної навчальної дисципліни.

2.10.1. Претендентам має бути надана можливість ознайомитися із структурним підрозділом, де вони мають намір працювати.

2.10.2. Про дату, час і місце проведення засідання кафедри, на якому буде обговорюватися його кандидатура, претендент має бути попереджений не пізніше ніж за п'ять робочих днів. Претендент має право бути присутнім на засіданні кафедри під час обговорення його кандидатури. Обговорення претендента без його участі допускається за його письмовою згодою або у разі, коли до початку засідання кафедри від нього не надійшло відомостей про неможливість взяти участь у засіданні кафедри.

2.10.3. За результатами обговорення кожного претендента, який бере участь у конкурсі, кафедра відкритим голосуванням простою більшістю голосів затверджує висновок про професійні й особистісні якості претендента.

Рішення про рекомендацію або не рекомендацію його до обрання вченою радою Університету кафедра приймає таємним голосуванням. Претендент, який є

членом кафедри, не бере участі в таємному голосуванні щодо своєї кандидатури.

Рішення кафедри вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше двох третин із складу трудового колективу кафедри. Якщо на одну посаду у конкурсі бере участь один претендент, рішення кафедри буде позитивним, якщо за нього проголосувало більше половини осіб, які брали участь у голосуванні. У такому разі використовуються бюлетені, форма яких встановлена у Додатку № 1 до цього Положення. Якщо на одну посаду чи кілька посад претендують дві й більше осіб, то проводиться рейтингове голосування бюлетенями, форма яких встановлена у Додатку № 2 до цього Положення. У бюлетені для голосування для здійснення волевиявлення у колонці «ЗА» напроти претендента особа, яка бере участь у голосуванні, ставить позначку «+» (плюс) або іншу, що засвідчує підтримку цього претендента. Якщо член кафедри, який бере участь у голосуванні, не підтримує жодного претендента, то він ставить позначку «+» (плюс) або іншу у рядку бюлетеня, де зазначено «не підтримую жодного претендента». Члени кафедри, які беруть участь у рейтинговому голосуванні, можуть підтримати будь-яку кількість претендентів. За результатами рейтингового голосування складається список претендентів у порядку отримання ними голосів – від більшої кількості до меншої із зазначенням кількості голосів, поданих «ЗА». Рішення кафедри про рекомендацію претендента для обрання вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини осіб, які брали участь у голосуванні.

Претенденти, які не отримали більше половини голосів осіб, що брали участь у голосуванні, вносяться до списку претендентів після тих, хто отримав більше половини голосів «ЗА», з позначкою «не рекомендувати до обрання». Підрахунок голосів здійснюється лічильною комісією, яка обирається членами трудового колективу кафедри з його складу. Результати роботи лічильної комісії оформлюються протоколом, затвердженим рішенням кафедри.

2.10.4. Висновок кафедри про кожного претендента й рішення з результатами таємного голосування по ньому передаються кадровій комісії, яка подає його разом з іншими документами на розгляд вченої ради Університету. Претендент на посаду має бути не пізніше ніж за три дні проінформований про місце та дату проведення засідання вченої ради Університету, на якому буде розглядатися питання про його обрання на посаду науково-педагогічного працівника. Відсутність претендента на засіданні не перешкоджає вченій раді розглянути це питання.

2.11. На засіданні вченої ради голова кадрової комісії оголошує відомості про претендента (претендентів), висновок та рішення кафедри про рекомендацію або не рекомендацію його до обрання, результати рейтингу, після чого може бути проведено обговорення кандидатур членами вченої ради. У разі необхідності за рішенням вченої ради претенденту може бути надана можливість виступити.

2.11.1. Вибори на вакантну посаду на засіданні вченої ради Університету проводяться таємним голосуванням. Претендент, який є членом вченої ради, не бере участі в таємному голосуванні щодо своєї кандидатури.

У разі, якщо на одну посаду науково-педагогічного працівника претендує одна особа, її прізвище, ім'я та по батькові заносяться до бюлетеня, форма якого встановлена у Додатку № 3 до цього Положення. Якщо стосовно претендента кафедрою був прийнятий висновок про те, що він не рекомендований до обрання, у бюлетені поруч з його прізвищем у дужках робиться позначка «претендент не

рекомендований до обрання».

У разі, якщо на одну посаду науково-педагогічного працівника претендують дві або більше осіб, проводиться рейтингове голосування з використанням бюлетенів, форма яких встановлена у Додатку № 4 до цього Положення.

Прізвища претендентів заносяться до бюлетенів у порядку отриманих ними голосів при рейтинговому голосуванні на кафедрі – від більшої кількості до меншої. Прізвища претендентів, які не рекомендовані кафедрою до обрання, заносяться до бюлетеня окремо в алфавітному порядку після прізвища претендентів, які рекомендовані до обрання. Члени вченої ради, які беруть участь у голосуванні, можуть підтримати будь-яку кількість претендентів.

2.11.2. Рішення вченої ради Університету вважається дійсним, якщо у голосуванні взяли участь не менше 2/3 членів вченої ради. Якщо на одну посаду науково-педагогічного працівника претендує одна особа, вона вважається обраною, якщо отримала більше половини голосів членів вченої ради, які взяли участь у голосуванні. Якщо при рейтинговому голосуванні кількість претендентів, які одержали необхідну для обрання кількість голосів (більше половини голосів присутніх), перевищить кількість вакансій, обраними вважаються претенденти, за яких подано найбільше голосів. Якщо на одну вакансію отримали однаково і достатню для обрання кількість голосів двоє або більше претендентів, проводиться повторне голосування щодо цих претендентів на цьому самому засіданні вченої ради. При повторенні результату конкурсу вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

2.11.3. Результати таємного голосування оголошуються лічильною комісією по кожній кандидатурі. Протокол лічильної комісії затверджується більшістю голосів членів ради, присутніх на засіданні. Підставою для незатвердження протоколу лічильної комісії може бути лише виявлене грубе порушення процедури голосування. У разі незатвердження протоколу лічильної комісії з вказаної підстави вчена рада Університету проводить повторне таємне голосування на тому ж засіданні.

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

2.11.5. Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не подано жодної заяви або жоден з претендентів не набрав більше п'ятдесяти відсотків голосів членів ученої ради, які взяли участь у голосуванні, конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується новий конкурс.

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

2.11.7. Якщо претендент на посаду науково-педагогічного працівника був відсутній на засіданні вченої ради, йому має бути повідомлено про прийняте щодо нього рішення у триденний строк.

2.11.8. Витяг із протоколу засідання вченої ради Університету з рішенням по кожній з кандидатур претендентів, протокол лічильної комісії разом із документами претендентів передаються вченим секретарем вченої ради упродовж трьох робочих днів після засідання вченої ради Університету до відділу кадрів Університету.

2.12. Прийняття на роботу наукових працівників здійснюється на конкурсних засадах, крім випадків, передбачених законодавством України. Примірне

Положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи затверджується Кабінетом Міністрів України.

3. Особливості обрання і призначення на посади окремих категорій наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників

3.1. Одна й та сама особа не може в Університеті одночасно обіймати дві або більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій. Виконання адміністративних, управлінських (забезпечення організації й виконання) функцій передбачає здійснення повноважень на посадах: ректора, проректора, декана факультету (директора навчально-наукового інституту), завідувача (начальника) кафедри.

3.2. Одна й та сама особа не може більше ніж два строки перебувати на посаді ректора Університету, декана факультету (директора навчально-наукового інституту), завідувача кафедри.

3.3. Порядок обрання, призначення і звільнення з посади ректора Університету визначається Законом «Про вищу освіту» і підзаконними нормативними актами, виданими у встановленому порядку.

3.4. На посаду проректора Університету, діяльність якого безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом, наказом ректора призначається науково-педагогічний працівник, кандидатуру якого погоджено з вченою радою Університету і з органом студентського самоврядування Університету в порядку, передбаченому Положенням про студентське самоврядування.

3.5. На посаду декана факультету (директора навчально-наукового інституту, директора Полтавського юридичного коледжу) наказом ректора призначається особа з числа науково-педагогічних працівників Університету, обрана таємним голосуванням вченою радою факультету (інституту) за конкурсом, оголошеним наказом ректора, з урахуванням пропозицій факультету (навчально-наукового інституту, коледжу). Претендент на посаду декана факультету (навчально-наукового інституту, коледжу) повинен мати науковий ступінь та вчене звання відповідно до профілю факультету (навчально-наукового інституту), стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників в Університеті не менше 5 років.

3.5.1. У разі утворення нового факультету (навчально-наукового інституту) ректор призначає виконувача обов'язків керівника цього факультету (навчально-наукового інституту) на строк до проведення виборів керівника факультету (навчально-наукового інституту), але не більш як на три місяці.

3.5.2. Керівник факультету (навчально-наукового інституту) здійснює свої повноваження за основною посадою, обов'язки за якою він може суміщувати з науково-педагогічною діяльністю на посаді доцента або професора.

3.6. На посаду заступника декана факультету (директора навчально-наукового інституту) наказом ректора за поданням декана факультету (директора навчально-наукового інституту) призначається особа із науково-педагогічних працівників Університету, кандидатура якої погоджена з органом студентського самоврядування факультету. Заступник декана факультету (директора навчально-наукового інституту) повинен мати науковий ступінь та/або вчене звання.

3.7. На посаду директора наукової бібліотеки наказом ректора призначається

особа, обрана вченою радою Університету таємним голосуванням за конкурсом з урахуванням результатів обговорення кандидатури на зборах трудового колективу бібліотеки. На заміщення посади директора бібліотеки можуть претендувати особи, які мають вищу освіту за напрямом підготовки «Книгознавство, бібліотекознавство, бібліографознавство», науковий ступінь та/або вчене звання і стаж бібліотечної роботи не менше 10 років.

3.8. Завідувач кафедри обирається за конкурсом таємним голосуванням вченою радою Університету строком на п'ять років з урахуванням пропозицій трудового колективу кафедри.

3.8.1. Завідувач кафедри, у якого завершується п'ятирічний строк перебування на посаді, може зайняти цю посаду повторно тільки у результаті обрання вченою радою за конкурсом.

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

3.8.3. Завідувач кафедри здійснює свої повноваження за основною посадою, яку він суміщає з науково-педагогічною діяльністю на посаді доцента або професора.

3.9. На посади асистентів наказом ректора призначаються особи, кандидатури яких попередньо схвалені кадровою комісією. На посаду асистента можуть претендувати особи, які мають вищу освіту другого рівня за спеціальністю кафедри та, як правило, науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) за відповідною науковою спеціальністю.

3.10. На посаду завідувача аспірантури, докторантури наказом ректора призначається особа, кандидатуру якої погоджено із вченою радою Університету.

3.11. Вчений секретар Університету призначається на посаду наказом ректора за погодженням із вченою радою.

3.12. Педагогічні працівники призначаються на посади та звільняються з посад наказом ректора Університету.

4. Укладення трудових договорів і продовження трудових відносин з науково-педагогічними, педагогічними і науковими працівниками

4.1. З особою, обраною вченою радою або призначеною у встановленому порядку на посаду науково-педагогічного, педагогічного працівника або наукового працівника, укладається трудовий договір на невизначений строк або строковий трудовий договір (у випадках, прямо встановлених законами щодо окремих посад, – контракт).

4.2. Підставами укладення трудового договору (контракту) є:

- для науково-педагогічних працівників, які обираються за конкурсом, – введене в дію наказом ректора рішення вченої ради про обрання і призначення на відповідну посаду науково-педагогічного працівника;

- для осіб, які не обираються за конкурсом, – наказ ректора про призначення (переведення тощо);

- для педагогічних працівників – результати чергової або позачергової атестації, що проводиться у порядку, встановленому законодавством.

4.3. Трудовий договір (контракт) оформлюється у двох примірниках, що

мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін.

4.4. У трудовому договорі (контракті) вказуються посада й умови оплати праці науково-педагогічного, педагогічного або наукового працівника; права й обов'язки сторін; визначається строк його дії. За угодою сторін до трудового договору можуть включатися зобов'язання Університету щодо забезпечення додаткових, порівняно із законодавством, соціально-побутових та інших необхідних для виконання обов'язків науково-педагогічного працівника умов.

4.5. Умови трудового договору, що погіршують становище науково-педагогічного, педагогічного або наукового працівника, порівняно з чинним законодавством, Статутом, колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними нормативними актами Університету, вважаються недійсними.

4.6. Умова про строк дії включається до трудового договору на підставі закону або за угодою сторін.

4.6.1. Відповідно до законодавства контракти з деканами факультетів (директорами навчально-наукових інститутів) і завідувачами кафедр укладаються на строк 5 років.

4.6.2. При призначенні на інші посади науково-педагогічних, педагогічних або наукових працівників сторони можуть обумовити строк дії трудового договору від 1 до 5 років. Конкретний строк дії трудового договору визначається угодою сторін.

4.6.3. Особи, щодо яких не прийнято рішення про продовження трудових правовідносини після закінчення строку дії трудового договору (контракту), звільняються у зв'язку із закінченням строку його дії.

4.6.4. Строковий трудовий договір (контракт) може бути припинений і до закінчення строку його дії на підставах і у порядку, встановлених законодавством. Звільнення в таких випадках проводиться за наказом ректора відповідно до чинного законодавства про працю.

Виборчий бюлетень за наявності одного претендента на посаду

ВИБОРЧИЙ БЮЛЕТЕНЬ
для таємного голосування на

кафедрі _____
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
засідання « » _____ 20__ року

Прізвище, ім'я, по батькові	Вакантна посада	«ЗА»	«ПРОТИ»

Примітки. Для здійснення волевиявлення у колонці «ЗА» чи «ПРОТИ» особа, яка бере участь у голосуванні, робить позначку «+» (плюс) або іншу, що засвідчує її волевиявлення.

Бюлетень, у якому поставлено дві позначки або який не містить позначок, є недійсним.

Виборчий бюлетень за наявності двох або більше претендентів
на посаду

ВИБОРЧИЙ БЮЛЕТЕНЬ
для таємного голосування на

кафедрі _____
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
засідання « » _____ 20__ року

Прізвище, ім'я, по батькові претендентів	Вакантна посада	«ЗА»
Не підтримую жодного претендента		

Примітки. Для здійснення волевиявлення у колонці «ЗА» особа, яка бере участь у голосуванні, робить позначку «+» (плюс) або іншу, що засвідчує її волевиявлення.

Виборець може підтримати будь-яку кількість претендентів.

Кількість вакансій _____.

Виборчий бюлетень за наявності одного претендента на посаду

Вчена рада Національного
юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ВИБОРЧИЙ БЮЛЕТЕНЬ
для таємного голосування
засідання « » _____ 20__ року

Прізвище, ім'я, по батькові	Вакантна посада	«ЗА»	«ПРОТИ»

Примітки. Для здійснення волевиявлення у колонці «ЗА» чи «ПРОТИ» особа, яка бере участь у голосуванні, робить позначку «+» (плюс) або іншу, що засвідчує її волевиявлення.

Бюлетень, у якому поставлено дві позначки, є недійсним.

Виборчий бюлетень за наявності двох або більше претендентів
на посаду

Вчена рада Національного
юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ВИБОРЧИЙ БЮЛЕТЕНЬ
для таємного голосування
засідання « » _____ 20__ року

Прізвище, ім'я, по батькові претендентів	Вакантна посада	«ЗА»
Не підтримую жодного претендента		

Примітки. Для здійснення волевиявлення у колонці «ЗА» особа, яка бере участь у голосуванні, робить позначку «+» (плюс) або іншу, що засвідчує її волевиявлення.

Виборець може підтримати будь-яку кількість претендентів.

Кількість вакансій _____.