

УДК 349.22:342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.1.51>

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ НА УМОВАХ ВНУТРІШНЬОГО СУМІСНИЦТВА

Гук Б.М.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри інтелектуальної власності
та цивільно-правових дисциплін
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4992-9745>
e-mail: bogdanmguk@gmail.com*

Гук Б.М. Сучасні проблеми правового регулювання викладацької діяльності керівника закладу вищої освіти України на умовах внутрішнього сумісництва.

У статті досліджено проблемні аспекти механізму правового регулювання викладацької діяльності керівника закладу вищої освіти України. Актуальність порушеної проблеми обґрунтовується законодавчими змінами механізму правового регулювання трудових відносин на умовах сумісництва. Проаналізовано правові можливості керівника закладу вищої освіти III-IV рівня акредитації одночасно займати іншу посаду науково-педагогічного працівника за внутрішнім сумісництвом. Звернуто увагу на новітні законодавчі вимоги щодо особливостей укладання трудового договору на умовах сумісництва. Розглянуто доктринальні підходи, матеріали судової практики, роз'яснення уповноважених державних органів щодо права керівника закладу освіти на викладацьку діяльність у робочий час. Акцентовано увагу на особливостях правового статусу керівника закладу вищої освіти, проаналізовано наукові підходи до змісту дефініцій «науково-педагогічний працівник», «науково-педагогічна діяльність», «конфлікт інтересів».

Сформовано власні погляди на зміст окремих положень Закону України «Про запобігання корупції», роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції щодо наявності конфлікту інтересів у керівника закладу вищої освіти у випадках зайняття ним посади професора кафедри. Звернуто увагу на загрозу виникнення ознак непрямой дискримінації керівника закладу вищої освіти у випадку обмеження його права на викладацьку діяльність, втрати потенційних можливостей подальшого наукового зростання, підвищення рівня його кваліфікації як викладача і науковця.

Обґрунтовано висновок, що керівник закладу вищої освіти не тільки має право, але й зобов'язаний займатися викладацькою і науковою діяльністю, навіть у робочий час і неодмінно у закладі освіти, який він очолює. Підкреслено, що позбавлення керівника закладу вищої освіти права на викладацьку чи наукову діяльність на умовах сумісництва негативно вплине на реалізацію основного завдання закладу вищої освіти – провадження на високому рівні освітньої та наукової діяльності.

Ключові слова: керівник, заклад вищої освіти; конфлікт інтересів; науково-педагогічний працівник; науково-педагогічна діяльність, трудовий договір; сумісництво.

Huk B.M. Current issues of legal regulation of the teaching activity of the head of a higher education institution in Ukraine under the conditions of concurrent employment.

The article examines certain aspects of the realization of the right of the head of a higher education institution of Ukraine to carry out teaching activities under the conditions of concurrent employment. The relevance of the raised issue is substantiated by legislative changes to the mechanism of legal regulation of labour relations under conditions of concurrent employment. The legal possibilities of the head of a higher education institution of the III-IV level of accreditation to simultaneously occupy another position of a scientific and pedagogical employee on an internal co-employment basis are analysed. Attention is drawn to the latest legislative requirements regarding the peculiarities of concluding an employment contract under

the conditions of concurrent employment. Doctrinal approaches, materials of court practice, explanations of authorized state bodies regarding the right of the head of an educational institution to teaching activities during working hours are considered. Attention is focused on the peculiarities of the legal status of the head of a higher education institution, scientific approaches to the content of the definitions «scientific and pedagogical employee», «scientific and pedagogical activity», «conflict of interests», etc. are analysed.

Formed own views on the content of certain provisions of the Law of Ukraine “On the Prevention of Corruption”, clarification of the National Agency for the Prevention of Corruption regarding the existence of a conflict of interests for the head of a higher education institution in cases where he occupies the position of professor of the department. Attention is drawn to the threat of signs of indirect discrimination of the head of a higher education institution in the case of limiting his right to part-time teaching, loss of potential opportunities for further scientific growth, and improvement of his qualifications as a teacher and scientist.

The conclusion is substantiated that the head of a higher education institution not only has the right, but is also obliged to engage in teaching and research activities, even during working hours, and necessarily in the educational institution he heads. It is emphasized that depriving the head of a higher education institution of the right to teaching or scientific activity under conditions of concurrent employment will negatively affect the implementation of the main task of the higher education institution – conducting educational and scientific activities at a high level.

Key words: head of institution, higher education institution; conflict of interests; scientific and pedagogical employee; scientific and pedagogical activity, labour contract; concurrent employment.

Постановка проблеми. В умовах реформування вищої школи, пошуку новітніх шляхів удосконалення системи освітнього й наукового процесів, підвищення якості вищої освіти на новому рівні актуалізується питання дотримання вимог законодавства про працю України під час укладання трудових договорів із викладацьким складом закладів вищої освіти III-IV рівня акредитації (далі – ЗВО). Особливостями правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників є те, що його механізм унормований не тільки Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), але й відповідними нормами законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також низкою інших законів і підзаконних нормативно-правових актів, які різною мірою впливають на кадрове забезпечення освітнього процесу. Із внесенням змін до ст. 102-1 КЗпП України, втратою чинності постанови Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», а також наказу Мінпраці, Мін’юсту і Мінфіну від 28 червня 1993 р. № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» виникли певні колізії та прогалини у механізмі правового регулювання роботи за сумісництвом науково-педагогічних працівників. Загострили цю проблему й оновлені Методичні рекомендації Національного агентства з питань запобігання корупції від 21.10.2022 № 13, окремі положення яких указують на виникнення потенційного конфлікту інтересів у керівника закладу вищої освіти у випадку здійснення ним викладацької діяльності на умовах внутрішнього сумісництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти діяльності науково-педагогічних працівників досліджували Барабаш Г.О., Бойчук Ю.Д., Боярська-Хоменко А.В., Венедиктов В.С., Іншин М.І., Красюк Т.В., Шаповал Р.В. інші науковці. Проте малодослідженими залишаються теоретичні та практичні аспекти реалізації права на викладацьку роботу за сумісництвом керівника закладу вищої освіти, особливо в умовах посилення антикорупційних заходів.

Метою статті є дослідження сучасного механізму правового регулювання викладацької діяльності на умовах сумісництва керівника ЗВО, пошук шляхів щодо реалізації ним без будь-яких обмежень конституційних гарантій щодо рівності прав і свобод громадянина.

Виклад основного матеріалу. Гарантовані Конституцією України рівні права і свободи громадянина [1, ст. 24], право кожного громадянина на працю і рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [1, ст. 43] дозволяє кожній дієздатній фізичній особі у законний спосіб на свій власний розсуд вступати у трудові відносини з будь-яким суб’єктом господарювання. На цій основі КЗпП України закріпив право фізичної особи на реалізацію своїх здібностей до продуктивної праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін [2, ч. 2 ст. 21]. Такі відносини за двома і більше трудовими договорами законодавець

називає сумісництвом, тобто виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, установі, організації або у роботодавця-фізичної особи [2, ст. 102-1]. Із цього випливає, що обов'язковою правовою підставою для реалізації права на роботу за сумісництвом повинно бути укладання іншого трудового договору, незалежного від трудового договору за основним місцем роботи. У той же час законодавець застерігає, що така робота має виконуватися у вільний від основної роботи час.

Прийняття нової редакції статті 102-1 КЗпП України спричинило скасування постанови Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [3] і, закономірно, наказу Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну України від 28 червня 1993 р. № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» [4]. Саме два останні нормативні акти тривалий час на підзаконному рівні регулювали особливості трудових відносин на умовах сумісництва і працівників закладів освіти, були одним із елементів механізму правового регулювання для укладання трудових договорів за сумісництвом або з погодинною оплатою праці для науково-педагогічних працівників.

У свою чергу, Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) 21.10.2022 прийняло оновлені «Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції» за № 13 (далі – Методичні рекомендації), окремі положення (приклади) яких стосуються і викладацької роботи керівника ЗВО за сумісництвом. На думку НАЗК, у випадках зайняття ректором університету одночасно посади професора кафедри цього ж університету чи іншої посади в університеті, у ректора виникає потенційний конфлікт інтересів [5, п. 14.1.4]. Безперечною є позиція НАЗК щодо виникнення конфлікту інтересів у випадку зайняття ректором іншої керівної посади в університеті, тобто посади, яка має управлінський характер, наприклад, посади завідувача кафедри. Таке положення узгоджується із Законом України «Про вищу освіту», відповідно до якого будь-яка особа у закладі вищої освіти не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій [6, ч. 13 ст. 55]. Але, видаються спірними приведені у Методичних рекомендаціях приклади наявності приватної зацікавленості у викладацькій роботі ректора університету, виникнення, у зв'язку з цим, у нього потенційного конфлікту інтересів, запровадження шляхів його урегулювання, що викликало закономірну дискусію наукової спільноти і громадських організацій.

Детальний аналіз Методичних рекомендацій показує, що в окремих положеннях дійсно проглядається спрямованість на пошук конфлікту інтересів у випадках здійснення викладацької діяльності керівником ЗВО, зароджується спроба позбавити його права на викладацьку і наукову діяльність за сумісництвом через можливе виникнення конфлікту інтересів. Такі підходи НАЗК до пошуку конфлікту інтересів у діяльності керівника ЗВО, на нашу думку, суперечать низці положень законодавства України, судової практики, відповідних офіційних роз'яснень окремих державних органів, на чому й акцентує увагу наукова спільнота.

Спілка ректорів закладів вищої освіти України у листі до Міністра освіти і науки України звертає увагу на помилковість та упередженість трактування НАЗК окремих положень Закону України «Про запобігання корупції», «фактичну заборону керівникам закладів освіти займатися викладацькою діяльністю через уявний конфлікт інтересів», що «порушує права викладачів та суперечить інтересам студентів і держави» [7]. Центральний комітет профспілки працівників освіти і науки України пропонує Міністерству освіти і науки України, Уряду і профільному комітету Верховної Ради України відновити перелік робіт, які не вважалися сумісництвом, і підкреслює «неможливість виконання педагогічної роботи на умовах сумісництва поза основною роботою через збіг часу за основною роботою з розкладом занять, керівництвом аспірантами, кафедрами тощо» [8]. Мінекономіки України у відповіді на звернення Комітету Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій зазначає, зокрема, що викладацька робота за сумісництвом залежно від її характеру і за погодженням з роботодавцем, може здійснюватися як в основний робочий час, так і за його межами, а також за змінним графіком при встановленні гнучкого режиму робочого часу [9]. Подібну позицію ще раніше сформулювало і Міністерство юстиції України, яке за результатами аналізу чинного на той час Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» дійшло до висновку, що «...обмеження щодо зайняття викладацькою діяльністю виключно в позаробочий

час не поширюється на осіб, що займають посади керівників навчальних закладів та їхніх заступників» [10].

Подібні точки зору щодо правової можливості керівника ЗВО займатися викладацькою діяльністю підтверджуються при дослідженні сутності його правового статусу, понять «науково-педагогічний працівник», «науково-педагогічна діяльність», «викладацька діяльність», «конфлікт інтересів» тощо. Через відсутність нормативного визначення категорії «правовий статус керівника» для характеристики цього поняття і його змісту можна взяти за основу окремі з наукових дефініцій. В теорії права визначається, що правовий статус – це закріплене правове положення фізичних та юридичних осіб у певній системі суспільних відносин, а елементами його структури є, зокрема, основні права, свободи та обов'язки, законні інтереси, відповідальність [11, с. 202.]. У структурі правового статусу фізичної особи А. Стрельников виділяє спеціальний адміністративно-правовий статус як «сукупність суб'єктивних прав та юридичних обов'язків фізичної особи, які реалізуються в адміністративних правовідносинах, характеризуються особливостями та специфікою конкретної суспільно-державної, виробничо-господарської, трудової чи соціальної діяльності людини і громадянина, що в цілому впливають на правове становище такої особи» [12, с. 63]. Саме таке правове положення нині займає керівник ЗВО, який наділений спеціальними повноваженнями безпосереднього управління діяльністю закладу освіти, а «...його права, обов'язки та відповідальність визначаються законодавством і статутом закладу вищої освіти» [6, ч. 1 ст. 34].

Закон України «Про вищу освіту» у зміст правового статусу керівника ЗВО вкладає цілу низку повноважень, особливості відповідальності, звітності тощо. До повноважень керівника віднесена, зокрема, організація діяльності закладу, здійснення контролю за виконанням навчальних планів і програм навчальних дисциплін, якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників, інші передбачені статутом повноваження [6, ч. 3 ст. 34]. На цьому, власне, й акцентується увага у Рекомендаціях НАЗК, але без урахування інших особливостей діяльності керівника ЗВО. Так НАЗК не враховує, що зайняття ректором університету посади професора чи іншої посади науково-педагогічного працівника кафедри (викладач, доцент) на умовах внутрішнього сумісництва, не містить жодних управлінських повноважень, а за своєю функціональною спрямованістю посада професора передбачає лише викладацьку (педагогічну) чи наукову діяльність.

Ми поділяємо сучасні погляди науковців, зокрема у тому, що «керівник закладу освіти повинен планувати всю свою діяльність відповідно до визначених і запланованих результатів освіти, щоб забезпечувати реалізацію освітнього процесу з урахуванням соціальної демократії, методики навчання, вільного доступу до знань, що сприяє розвитку особистості здобувачів» [13, с. 10]. У цьому контексті варто звернути увагу і на окремі особливі вимоги законодавства щодо правової можливості претендувати на посаду керівника ЗВО. Однією з вимог до кандидатури на посаду керівника закладу вищої освіти III-IV рівня акредитації є наявність вченого звання та наукового ступеня, а також стажу роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менше як 10 років [6, ч. 1 ст. 42]. Тим самим законодавець підкреслює, що кандидат на посаду керівника ЗВО повинен бути насамперед науково-педагогічним працівником з відповідним стажем і досвідом саме науково-педагогічної роботи, а її змістом, на нашу думку, має бути перш за все практична викладацька діяльність, яка не може перериватися і після зайняття посади керівника закладу вищої освіти.

У науці постійно точаться дискусії щодо змісту дефініцій «науково-педагогічний працівник» і «науково-педагогічна діяльність». У контексті нашого дослідження можна в цілому погодитися із доктринальним визначенням Т. Красюк, що «науково-педагогічним працівником є особа, яка за основним місцем роботи або на умовах сумісництва у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації професійно займається педагогічною діяльністю» [14, с. 14]. Практично таке визначення, з деякими уточненнями, нині сформульовано у Законі України «Про вищу освіту», відповідно до якого «науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну), мистецьку та організаційну діяльність» [6, ч. 1 ст. 53]. У свою чергу, Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» визначає, що науково-педагогічний працівник – це вчений, який відповідно до трудового договору в університеті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність [15, п. 25 ч. 1 ст. 1]. Правову позицію щодо змісту дефініції «науково-педагогічна діяльність» сформулював і Конституційний Суд України, підкресливши, зокрема, що наукова і викладацька діяльність спрямована на одержання, поширення, використання нових знань, фахових

навичок, їх практичне застосування [16, п. 3.2.2]. На таких елементах науково-педагогічної діяльності справедливо акцентує увагу й НАЗК у р. 9 Методичних рекомендацій [5].

Зазначені наукові й нормативні положення дають підстави стверджувати, що обов'язковою складовою науково-педагогічної діяльності є навчальна, викладацька робота, яка передбачає формування знань та інших компетентностей у здобувачів вищої освіти. Суб'єктом такої діяльності є науково-педагогічний працівник, зокрема й керівник ЗВО, який на підставі відповідного трудового договору на умовах сумісництва здійснює викладацьку діяльність. З цього випливає, що однією з умов набуття статусу науково-педагогічного працівника, є викладацька чи наукова діяльність за окремим трудовим договором. Таке положення узгоджується з вимогою законодавства України про працю, відповідно до якого особа не може бути допущена до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця [2, ч. 4 ст. 24].

З огляду на такі положення можна стверджувати, що керівник ЗВО поряд з організаційною (адміністративною) роботою не тільки має право, а й зобов'язаний займатися викладацькою чи науковою діяльністю за окремим трудовим договором на умовах сумісництва. До цього його спонукає і норма Закону України «Про вищу освіту», яка відносить науково-педагогічних працівників до учасників освітнього процесу [6, п. 1 ч. 1 ст. 52]. Змістом освітнього процесу є інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться у закладі вищої освіти через систему науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості [6, ч. 1 ст. 47]. Таку роботу керівник ЗВО може виконувати тільки при безпосередньому спілкуванні зі здобувачами вищої освіти на лекційних чи інших видах занять, які, як правило, збігаються з основним робочим часом керівника. Отже, напрошується висновок, що керівник ЗВО зобов'язаний займатися викладацькою чи науковою діяльністю й неодмінно в закладі освіти, який він очолює і за діяльність якого несе особисту відповідальність. Без особистої участі в освітньому чи науковому процесі, безпосереднього спілкування зі здобувачами вищої освіти керівник віддаляється від проблем навчання і наукових досліджень, а стає лише менеджером, господарником із суто управлінськими функціями. Така звуженість функційної діяльності керівника ЗВО, втрата прямих зв'язків зі здобувачами вищої освіти може негативно вплинути на реалізацію основного завдання закладу вищої освіти – «проведення на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними спеціальностями» [6, п. 1, ч. 1 ст. 26].

У спробах запровадити заходи зовнішнього контролю за виконанням керівником ЗВО ним своїх управлінських повноважень, поєднаних з викладацькою діяльністю за сумісництвом через можливість виникнення потенційного конфлікту інтересів, проглядаються елементи дискримінаційних трудових умов у порівнянні з іншими категоріями науково-педагогічних працівників. На таку думку наштовхують положення ст. 22 КЗпП України, якою, зокрема, забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору [2, ч. 4 ст. 22]. Тим самим законодавець застерігає роботодавця від проявів дискримінації у трудових відносинах будь-якого працівника. Елементи дискримінаційних умов трудових відносин керівника ЗВО, у випадку позбавлення його можливості займатися викладацькою діяльністю, можуть проявитися і в обмеженні його права на відпочинок, різновидом якого є щорічна основна відпустка. Відповідно до Порядку надання щорічної відпустки керівним працівникам закладів та установ освіти, тривалість щорічної відпустки ректора закладу вищої освіти, який не здійснює викладацької роботи в цьому закладі, складає 28 календарних днів, тоді як у викладача тривалість такої відпустки складає 56 днів. Відпустка тривалістю 56 календарних днів може бути надана ректору за умови виконання ним педагогічної роботи обсягом не менше як 1/3 відповідно річної норми [17, Додаток р. IV]. З іншого боку, при обмеженні права керівника ЗВО на викладацьку чи наукову діяльність виникає загроза зниження рівня його професійної кваліфікації як викладача і науковця, а також втрата можливості подальшого наукового зростання, зокрема отримання вченого звання доцента чи професора. Одним з обов'язкових критеріїв для здобуття відповідного вченого звання є перебування працівника останній навчальний рік на одній кафедрі на посаді доцента чи професора кафедри, зокрема за сумісництвом або за трудовим договором (контрактом) з погодинною оплатою [18, п.п. 3, п. 1 р. II].

Варто звернути увагу, що Закон України «Про запобігання корупції» (далі – Закон 1700-VII) [19] не встановлює жодних обмежень для зайняття викладацькою діяльністю, на підставі чого НАЗК викладацьку діяльність правомірно відносить до дозволених видів оплачуваної діяльності [5, п. 9.4.1].

Отже, Закон 1700-VII, як і Методичні рекомендації, не обмежують права керівника ЗВО на викладацьку діяльність, а навпаки, відносять її до виду оплачуваної діяльності без будь-яких застережень. Це дає нам можливість зробити висновок, що будь-який науково-педагогічний працівник, у тому числі й керівник ЗВО, має право на викладацьку діяльність на умовах сумісництва за окремим трудовим договором з оплатою праці, відповідно до законодавства України. Після такого висновку видаються сумнівними приклади Методичних рекомендацій щодо виникнення потенційного конфлікту інтересів у керівника ЗВО у зв'язку з наявністю приватного інтересу при здійсненні ним викладацької роботи на умовах сумісництва (суміщення) [5, п. 14.1.4], а відповідно й необхідність застосування положень ст. 28 Закону 1700-VII щодо його врегулювання.

Питання наявності конфлікту інтересів під час роботи за сумісництвом керівника ЗВО потребує окремого дослідження, але в межах цієї статті вважаємо за необхідне звернути увагу на такі його особливості. На законодавчому рівні потенційний конфлікт інтересів визначається як наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність прийняття нею рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [19, абз. 8, ч. 1 ст. 1]. Водночас реальний конфлікт інтересів визначається як суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [19, абз. 12, ч. 1 ст. 1]. Спільним і ключовим для змісту цих двох категорій є наявність приватного інтересу у відповідних правових відносинах, яким може бути «...будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних релігійних чи інших організаціях» [19, абз. 11, ч. 1 ст. 1]. У змісті такого нормативного визначення важко відшукати приватний інтерес керівника ЗВО при здійсненні викладацької діяльності, навіть в отриманні заробітної плати. З огляду на правову можливість зайняття керівником ЗВО оплачуваної викладацької посади на умовах сумісництва можна стверджувати не про приватний, а про суспільний інтерес такої роботи, в інтересах закладу вищої освіти, за що повинна виплачуватися відповідна винагорода у вигляді заробітної плати за фактично виконану роботу [20, ч. 2 ст. 19]. У цьому контексті доцільно ще раз звернутися до згаданого рішення Конституційного Суду України, який дійшов висновку про неможливість визнання законодавцем корупційними діями здійснення суто наукової чи викладацької діяльності, якщо вона є джерелом законного та раціонально обґрунтованого за розміром доходу, ніяк не пов'язана з корисливими діями (бездіяльністю) особи при безпосередньому виконанні покладених на неї службових обов'язків [16, п. 3.2.2].

Варто звернути увагу і на тривалість робочого часу науково-педагогічних працівників, яка є скороченою і становить 36 годин на тиждень [6, ч. 1 ст. 56]. Ця норма у рівній мірі поширюється і на керівника ЗВО як науково-педагогічного працівника. На перший погляд, за таких умов керівник ЗВО міг би вишукати можливість у позаробочий час займатися викладацькою діяльністю, зокрема шляхом запровадження гнучкого режиму роботи. Але специфіка роботи керівника ЗВО, широке коло його обов'язків, відповідальність за життєдіяльність закладу в цілому, унеможлиблює унормувати час трудового процесу керівника у межах певних годин. За таких обставин до керівника застосовується особливий режим роботи у вигляді ненормованого робочого часу. Відповідно до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 роки до категорії працівників з ненормованим робочим днем віднесені і посади керівників установ [21, Додаток 1], а відповідно й посада керівника закладу вищої освіти. Таке положення є ще одним підтвердженням, що керівник ЗВО може виконувати заплановане навчальне навантаження у межах робочого часу, який не обмежується годинними рамками.

Не можна обійти увагою і питання відповідальності керівника ЗВО, який персонально відповідає за якість навчально-виховного процесу, функціонування всієї соціально-педагогічної системи закладу освіти» [10], а також «...за провадження освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності...» [6, ч. 4 ст. 34]. Знову ж таки, для того щоб відповідати за якість освітнього процесу, необхідно бути його безпосереднім учасником у ролі викладача (доцента, професора). Водночас законодавець, не встановивши обмежень на зайняття викладацькою, науковою, творчою діяльністю, виключає й адміністративну відповідальність у випадках її здійснення [22, ч. 1 ст. 172-4].

Натомість законодавець встановив адміністративну відповідальність за неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів [22, ч. 1 ст. 172-7]. Тобто, і в Кодексі про адміністративні правопорушення України мова іде не про потенційний конфлікт інтересів, від якого застерігає НАЗК, а саме про реальний конфлікт інтересів, суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень [22, ч. 1 ст. 172-7, Примітка 2.].

Зважаючи на зазначені вище обставини, відсутність можливостей для прийняття будь-яких управлінських рішень при здійсненні викладацької роботи на умовах сумісництва навіть в робочий час, приватної зацікавленості у такій діяльності можна стверджувати про відсутність конфлікту інтересів у керівника ЗВО під час здійснення ним викладацької роботи, а відповідно і необхідності застосування до керівника ЗВО вимог ст. 28 Закону 1700-VII щодо урегулювання конфлікту інтересів.

Висновки. Проведене дослідження дає можливість дійти висновку, що керівник закладу вищої освіти III-IV акредитації може займатися викладацькою діяльністю на умовах внутрішнього сумісництва у робочий час з відповідною оплатою праці. Дискусійним залишається питання щодо наявності чи відсутності конфлікту інтересів у керівника ЗВО при зайнятті ним посади викладача (доцента, професора) кафедри на умовах сумісництва, особливо в робочий час. На нашу думку, подальші ґрунтовні наукові розвідки у цьому напрямі, з урахуванням особливостей правового статусу керівника закладу вищої освіти, сприятиме нормативному корегуванню механізму правового регулювання трудових відносин керівника закладу вищої освіти, провести їх диференціацію за основним місцем роботи і на умовах внутрішнього сумісництва.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#n2301> (дата звернення 10.08.2023).
2. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 26.07.2023).
3. Про визнання такими, що втратили свою чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: постанова Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 р. № 1306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1306-2022> (дата звернення 10.08.2023).
4. Про скасування наказу Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну від 28 червня 1993 р. № 43: розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 р. № 1047-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1047-2022> (дата звернення 11.08.2023).
5. Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції: роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції від 22.10.2022 № 13. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/test-na-vyuvlennya-konfliktu-interesiv/> (дата звернення 08.08.2023).
6. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення 11.08.2023).
7. Звернення Громадської організації «Спілка ректорів закладів вищої освіти України» від 11.11.2022 № 167 до Міністра освіти і науки України. URL: <https://zvo.knu.ua/ua/news-1-3-262-zvernennya-do-ministra-osviti-i-nauki-ukraini> (дата звернення 11.08.2023).
8. Позиція ЦК Профспілки щодо відновлення Переліку робіт, які не є сумісництвом: 25 грудня 2022 року. Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua> (дата звернення 11.08.2023).
9. Лист Мінекономіки України від 11.01.2023 № 4706-03/1349-01. URL: <https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2023/01> (дата звернення 11.08.2023).
10. Позиція Міністерства юстиції щодо застосування до керівників навчальних закладів та їхніх заступників пункту 2 частини першої статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції». Міністерство юстиції України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_24176 (дата звернення 11.08.2023).

11. Теорія держави та права: навч. посіб. / Є.В. Білозьоров, В.П. Власенко, О.Б. Горова, А.М. Завальний, Н.В. Заяць та ін.; за заг. ред. С.Д. Гусарєва, О.Д. Тихомирова. К.: НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.
12. Стрельников А.В. Щодо питання визначення змісту спеціальних адміністративно-правових статусів фізичних осіб. Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.- практич. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за загальною редакцією С.В. Ківалова. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т. 2. С. 62–64.
13. Бойчук Ю.Д. Інноваційна діяльність керівника закладу вищої освіти в системі внутрішнього управління якістю. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. 2022. № 58. С. 7–16.
14. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: автореф. дис. канд. юрид. наук. Харків, 2008. 20 с.
15. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/> (дата звернення 11.08.2023).
16. Рішення Конституційного Суду України від 06.10.2010 № 21-рп/2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v021p710-10> (дата звернення 11.08.2023).
17. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів), інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97> (дата звернення 11.08.2023).
18. Порядок присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 № 13. р. II. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-16> (дата звернення 11.08.2023).
19. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення 11.08.2023).
20. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (дата звернення 11.08.2023).
21. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 роки від 26 травня 2021 року. URL: <https://pon.org.ua/ugoda/8821-galuzeva-ugoda-mzh-mnsterstvom-osvti-nauki-ukrayini-profsplkami-pracvnikv-osvti-nauki-ukrayini-ta-vseukrayinskim-obyednannjam-organzacy-robotodavcv-u-galuz-vischoyi-osvti-na-2021-2025-roki.html> (дата звернення 11.08.2023).
22. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10> (дата звернення 11.08.2023).