

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2024.2.13>

Ільницький Р. Є.,
аспірант кафедри приватного права
Державного податкового університету

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті розглядаються основні аспекти дисциплінарної відповідальності працівників закладів вищої освіти, що є невід'ємною складовою забезпечення якості освітнього процесу та підтримання академічної доброчесності. Дослідження охоплює поняття дисциплінарного проступку, види дисциплінарних стягнень та процедури їх застосування.

Аналізуються нормативно-правові акти, що регулюють питання дисциплінарної відповідальності працівників у сфері вищої освіти, які конкретизують відповідні положення. Висвітлюються основні етапи процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема подання скарги, розгляд справи, прийняття рішення та застосування відповідних заходів впливу.

Особлива увага приділяється правам та обов'язкам працівників під час розгляду дисциплінарних справ. Описуються права працівників на захист своїх інтересів, надання пояснень та заперечень, а також їхні обов'язки щодо дотримання норм і правил внутрішнього розпорядку навчального закладу.

Автор підкреслює значення належного дотримання процедурних вимог при розгляді дисциплінарних справ, що є запорукою справедливості та ефективності управління вищими навчальними закладами. Наведено приклади практичного застосування дисциплінарних заходів та їх вплив на якість освітнього процесу.

Аналізується досвід зарубіжних країн, зокрема, Румунії щодо розмежування між дисциплінарною відповідальністю та відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології.

У висновках акцентується увага, що дисциплінарна відповідальність сприяє підтриманню порядку, забезпеченню належного виконання посадових обов'язків та створенню сприятливих умов для розвитку освітнього середовища. Пропонується посилити взаємодію між різними рівнями управління навчальними закладами та підвищити обізнаність працівників щодо їхніх прав та обов'язків у контексті дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, науково-педагогічні, педагогічні, наукові працівники, заклад вищої освіти, дисципліна праці, освітній процес, деонтологія, фахівець, трудовий договір, трудові відносини.

Ilnytskyi R. Ye. Disciplinary responsibility of employees in the field of higher education

Abstract. The article discusses the main aspects of disciplinary liability of employees of higher education institutions, which is an integral part of ensuring the quality of the educational process and maintaining academic integrity. The study covers the concept of disciplinary offense, types of disciplinary sanctions and procedures for their application.

The author analyzes the legal acts regulating the issues of disciplinary liability of employees in the field of higher education, which specify the relevant provisions. The main stages of the procedure for bringing to disciplinary liability are highlighted, including filing a complaint, consideration of the case, decision-making and application of appropriate measures of influence.

Particular attention is paid to the rights and obligations of employees during the consideration of disciplinary cases. The author describes the rights of employees to protect their interests, provide explanations and objections, as well as their obligations to comply with the norms and rules of the internal regulations of the educational institution.

The author emphasizes the importance of proper compliance with procedural requirements in disciplinary cases, which is a guarantee of fairness and efficiency of management of higher education institutions. The author provides examples of practical application of disciplinary measures and their impact on the quality of the educational process.

The author analyzes the experience of foreign countries, in particular, Romania, in distinguishing between disciplinary liability and liability for violation of the rules of ethics and professional deontology.

The conclusions emphasize that disciplinary liability contributes to maintaining order, ensuring proper performance of official duties and creating favorable conditions for the development of the educational environment. It is proposed to strengthen the interaction between different levels of management of educational institutions and to raise awareness of employees about their rights and obligations in the context of disciplinary responsibility.

Key words: *disciplinary responsibility, scientific and pedagogical, pedagogical, scientific workers, higher education institution, labor discipline, educational process, deontology, specialist, employment contract, labor relations.*

Вступ. Сфера вищої освіти відіграє ключову роль у розвитку суспільства, забезпечуючи підготовку висококваліфікованих фахівців, здатних відповідати на сучасні виклики економіки та науки. Високий рівень якості освіти значною мірою залежить від професійної компетенції та етичної поведінки працівників закладів вищої освіти. У цьому контексті дисциплінарна відповідальність працівників виступає важливим механізмом забезпечення відповідності їхньої діяльності встановленим стандартам та вимогам.

Дисциплінарна відповідальність працівників у сфері вищої освіти є складним і багатогранним питанням, що охоплює різні аспекти правового регулювання, управлінської практики та етичних норм. Вона включає в себе не лише юридичні механізми контролю та покарання за порушення трудової дисципліни, але й систему моральних та професійних стандартів, яких повинні дотримуватися працівники.

Актуальність дослідження дисциплінарної відповідальності у вищій освіті обумовлена необхідністю забезпечення високих стандартів якості освіти, підвищення рівня відповідальності та професійної етики серед викладачів і адміністративного персоналу, а також захисту прав студентів. Порушення трудової дисципліни, етичних норм та академічної чесності можуть мати серйозні негативні наслідки для якості освіти та репутації закладу.

Метою статті є аналіз правових та процедурних аспектів дисциплінарної відповідальності працівників закладів вищої освіти. Стаття спрямована на виявлення особливостей застосування дисциплінарних заходів, оцінку їхнього впливу на якість освітнього процесу та формування рекомендацій щодо вдосконалення механізмів притягнення до дисциплінарної відповідальності з метою

забезпечення справедливості, прозорості та ефективності управління закладами вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі правового регулювання дисциплінарної відповідальності у трудовому праві приділяють увагу у своїх наукових працях багато вчених: Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. В. Венедіктов, М. І. Іншин, М. О. Пижова, П. Д. Пилипенко, Н. М. Хуторян, Т. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим, поняття й місце відповідальності працівника у змісті його правового статусу все ще не отримали чіткого визначення.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж характеризувати дисциплінарну відповідальність працівників у сфері вищої освіти необхідно зазначити, що у юриспруденції існують два основні напрями розуміння юридичної відповідальності: вузький, у межах якого відповідальність пов'язується із застосуванням примусових заходів за вчинення особою правопорушення (С. Н. Братусь, І. О. Галаган, С. С. Каринський, І. С. Самощенко, Р. О. Халфіна), а також широкий, у межах якого відповідальність є не лише негативною (ретроспективною) реакцією на вчинення правопорушення, а і позитивним (проспективним) оцінюванням за дотримання особою вимог закону та досягнення нею суспільно-корисних результатів (В. С. Венедіктов, Б. Л. Назаров, Л. О. Сироватська, Н. Н. Хуторян). Однак другий підхід більш виважено та повно відображає те сучасне розуміння цього поняття, котре зумовлено соціальним, демократичним, правовим характером нашої держави [5].

Ми погоджуємося з М. Кабаченко, що проблема дисциплінарної відповідальності здавна є наріжним елементом науки трудового права. Якщо раніше її вирішення перебувало у прикладному спектрі, то за сучасних

умов вона вже стала фундаментально-методологічною. При цьому мають місце всі підстави стверджувати, що в найближчій перспективі на загальнонауковому рівні ця проблема стане світоглядною. І це закономірно, адже правильне розуміння дисциплінарної відповідальності має надзвичайно важливе значення для захисту трудових прав працівника [6].

Дисциплінарна відповідальність настає внаслідок вчинення дисциплінарного проступку. Для того, щоб працівник був притягнутий до дисциплінарної відповідальності, необхідно, щоб на нього була подана скарга.

Дисциплінарний проступок є трудовим діянням і полягає у вчиненні з вини працівника дії або бездіяльності, якою він порушує правові норми, правила внутрішнього трудового розпорядку, індивідуальний трудовий договір або чинний колективний трудовий договір, а також накази і розпорядження керівників, які стоять вище за ієрархією підпорядкованості. Таким чином, ми бачимо, що дисциплінарна відповідальність, хоча і схожа за режимом та умовами на деліктну, має договірний характер, що впливає з того, що укладення трудового договору передбачає ієрархічну підпорядкованість роботодавцю, як об'єктивну умову організації ефективності праці. Оскільки ієрархічна підпорядкованість впливає з укладення індивідуального трудового договору, вона також є правовою основою для повноважень органів управління роботодавця застосовувати дисциплінарні санкції до працівників у зв'язку з їхніми трудовими відносинами.

Треба зазначити, що дисциплінарний проступок може включати:

- 1) порушення трудової дисципліни (запізнення, відсутність на робочому місці без поважних причин);
- 2) порушення стандартів професійної поведінки;
- 3) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- 4) порушення норм академічної доброчесності (плагіат, фальсифікація результатів досліджень).

Що стосується працівників сфери вищої освіти, то відповідно до спеціального законо-

давства, представленого Законом «Про вищу освіту» № 1556-VII (далі – Закон № 1556-VII) працівники університетів є контрактними працівниками, оскільки в частині одинадцятій статті 55 сказано, що під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти [1]. Треба зазначити, що вони не виконують публічних функцій, тому дисциплінарна відповідальність регулюється спеціальними нормами Закону № 1556-VII, які доповнюються загальними нормами Кодексу законів про працю України.

Аналізуючи статті 52–53 та 42 Закону № 1556-VII можна зробити висновок, що працівниками закладів вищої освіти є наукові, науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники.

Водночас, необхідно акцентувати увагу, що окремих положень в Законі № 1556-VII щодо дисциплінарної відповідальності працівників закладів вищої освіти немає. І якщо характеризувати види дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників сфери вищої освіти, то необхідно виходити із положень статті 147 Кодексу законів про працю України, тобто догана та звільнення.

Важливо наголосити на особливості дисциплінарної відповідальності наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, має бути розуміння і розмежування між дисциплінарною відповідальністю та відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології. На жаль, ми маємо констатувати про відсутність такого розмежування у національному законодавстві, на відміну від практики зарубіжних країн.

Наприклад, досвід Румунії демонструє, що в їх законодавстві є чітке розмежування між дисциплінарною відповідальністю та відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології. Для цих двох видів відповідальності існують різні правила, з різними процедурами (різні комісії з розслідування, з різною компетенцією), з різними санкціями,

про це свідчить Закон «Про вищу освіту» № 199/2023 (далі – Закону № 199/2023) [2].

Проаналізуємо для розуміння різниці нормативні положення. Так, об'єкт дисциплінарного проступку – шкода суспільним трудовим відносинам у зв'язку з порушенням дисциплінарних правил, специфічних для викладацької діяльності в університетах (регулюються та охороняються як на загальному рівні спеціальним законом п. 2 ст. 175 Закону № 199/2023, так і на конкретному рівні колективним трудовим договором, індивідуальним трудовим договором, правилами внутрішнього розпорядку та іншими нормативними актами університету, наказами та правовими положеннями ієрархічних керівників) [3].

У свою чергу об'єктом порушення від етичних норм – шкода суспільним відносинам щодо поведінки у сфері праці, що стосуються міжособистісних відносин, відповідно відносин між викладачем і студентом, а також шкода суспільним відносинам щодо науково-дослідної та видавничої діяльності викладачів (шляхом недотримання правил цитування та самоцитування, що призводить до дій інтелектуальної крадіжки, яку називають плагіат).

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку являє собою діяння, пов'язане з роботою, діяння, яке підпадає під ознаки договірної та дисциплінарного проступку. А об'єктивна сторона порушення етичних норм – являє собою діяння, пов'язане з роботою, діяння, що підпадає під ознаки протиправної поведінки та неправомірної публікаційної діяльності (остання діяльність, необхідна для професійного просування за вченими званнями, є частиною трудової норми викладачів та дослідників, будучи водночас особистою та індивідуальною).

Щодо суб'єкту дисциплінарного проступку, то це може бути лише науковий, науково-педагогічний та педагогічний працівник, який набуває цієї якості шляхом укладення індивідуального трудового договору (контракту). Суб'єктом порушення від етичних норм може бути науковий, науково-педагогічний, педагогічний персонал, в частині взаємодії між ними та студентами, відповідно міжособистісних взаємодій, а також допоміжний педагогічний персонал (категорія працівників сис-

теми освіти, які допомагають навчальному процесу, вступаючи в прямий/опосередкований контакт зі студентами). Водночас, також на основі договірних відносин (договору про навчання), він стає суб'єктом відповідальності за відхилення від етичних норм і перед студентом, у міжособистісних відносинах між ними та у відносинах з викладачами.

Суб'єктивна ж сторона стосується ступеня вини, оскільки це є важливим аспектом при застосуванні дисциплінарного стягнення. Схожа ситуація, коли йде мова про порушення етичних норм, що суб'єктивна сторона стосується ступеня вини, оскільки це важливий аспект в індивідуалізації застосованої санкції.

Цікавим є той факт, що на відміну від законодавства України, законодавство Румунії передбачає дисциплінарні санкції, зокрема ч. 4 ст. 175, які можуть бути застосовані до науково-педагогічних працівників, вони чітко та вичерпно регламентовані:

а) письмове попередження;

б) зменшення до 20% посадового окладу на максимальний строк до 2 років;

в) призупинення на визначений строк, але не більше ніж на 5 років, права брати участь у конкурсі на заміщення вищої викладацької посади або керівної посади, а також членства у спеціалізованих учених радах з підготовки здобувачів вищої освіти.

Необхідно констатувати, що відсутність розмежування між дисциплінарною відповідальністю та відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології в українському законодавстві призводить до того, що застосовують статті трудового законодавства зокрема звільнення за аморальний проступок до порушення правил етики та професійної деонтології, які ведуть до судових спорів. І вже наявна практика свідчить про поновлення на посадах працівників університетів, до яких була застосована норма про звільнення, зокрема, пункту 3 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи). Таким прикладом є постанова Львівського апеляційного суду від 29 травня 2024 року № 461/10285/23

[4]. Зазначеною постановою Львівський апеляційний суд визнав наказ ректора Національного університету «Львівська політехніка» від 15 листопада 2023 року № 4354-3-10 про звільнення позивача з посади професора кафедри української мови незаконним, звільнення якраз за пунктом 3 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України, та встановив обов'язок поновити позивача на посаді професора кафедри української мови Національного університету «Львівська політехніка» з 24 листопада 2023 року.

Висновки. Таким чином, цей приклад демонструє якраз необхідність напрацювання нормативних положень щодо дисциплінарної відповідальності та розмежування її із відповідальністю за порушення правил етики та професійної деонтології в національному

законодавстві. Судова практика буде збільшуватися, оскільки відсутність спеціальних норм, буде спонукати застосовувати норми трудового законодавства неправильно.

Треба пам'ятати, що дисциплінарна відповідальність працівників у сфері вищої освіти є невід'ємною складовою забезпечення високих стандартів навчального процесу та академічної доброчесності. Вона сприяє підтриманню порядку, забезпеченню належного виконання посадових обов'язків та створенню сприятливих умов для розвитку освітнього середовища. Правильне застосування дисциплінарних заходів вимагає чіткого дотримання встановлених процедур та прав працівників, що є запорукою справедливості та ефективності управління вищими навчальними закладами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про вищу освіту: закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
2. Law no. 199/2023 [Legea învațământului superior nr. 199/2023], published in Official Monitor, Part I, No. 614/2023.
3. Manea, Laura. (2024). The Disciplinary Liability of Teaching Staff from Romanian Universities in the New Regulation of the Legislation on Higher Education from 2023. *Bulletin of the Transilvania University of Brașov Series VII Social Sciences Law*. 277-282. 10.31926/but.ssl.2023.16.65.2.15.
4. Постанова Львівського апеляційного суду від 29 травня 2024 року № 461/10285/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119363830>.
5. Кабаченко М. О. Особливості дисциплінарної відповідальності. *Право та державне управління*. 2013. № 1. С. 40-43. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2013/11.pdf.
6. Кабаченко М. О. Вісник Одеського національного університету. *Правознавство* 18 (2), 2013. С. 64-71. URL: <https://journals.visnyk-onu.od.ua/index.php/law/article/view/250/246>.