

## **СУМІСНИЦТВО У ВНЗ: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ**

Сумісництво, тобто виконання роботи за двома або більше трудовими договорами завжди використовувалося у вищій школі, але ставлення законодавця до нього було різним і неоднозначним: інколи сумісництво підтримувалося державою, а інколи, навпаки заборонялося – залежно від суспільних політико-економічних умов. Таке обмеження в науковій літературі розглядалося як порушення прав громадян обирати певний вид діяльності. Після 1990 р. значну частину подібних обмежень було скасовано, внаслідок чого звужено сферу централізованого і суттєво розширено колективно-договірне регулювання відносин щодо сумісництва.

За часів соціалізму сумісництво допускалось як виняток з метою використання науково-педагогічного потенціалу, висококваліфікованих фахівців відповідної спеціалізації, у разі їх відсутності у конкретному ВНЗ. Сумісництво у вищих навчальних закладах регулювалося як загальними, так і спеціальними нормами. Особливості правового регулювання такого виду трудових відносин у викладацькій сфері були визначені Інструктивним листом «Про застосування діючих умов роботи за сумісництвом у вищих навчальних закладах» від 11 серпня 1989 р. № 32. Цей лист втратив чинність, але у свій час він відіграв позитивну роль у врегулюванні питань щодо сумісництва у ВНЗ. Поява такого документа, викликана практичною необхідністю, була своєчасною і корисною, бо роз'яснення, що містилися в ньому, усували правову невизначеність, яка існувала щодо такого виду трудового договору, як сумісництво. Зауважимо, що подібного нового нормативно-правового акта законодавцем не ство-

рено, хоча на практиці виникає чимало питань з приводу регламентації різних аспектів сумісництва у ВНЗ.

Як і в усі часи, робота за сумісництвом, була як правило, пов'язана з одного боку, із залученням висококваліфікованих досвідчених кадрів, а з другого – з отриманням додаткового джерела доходу. Тож природно, що при цьому існують переваги і недоліки як для науково-педагогічних працівників, так і для вишів. Наприклад, якщо викладач працює в одному вузі, і така робота є основною і єдиним джерелом його доходу, то для ВНЗ перевага очевидна – цей науково-педагогічний працівник свій робочий час цілком присвячує професійній діяльності. Але водночас можна побачити й певні недоліки, причому, як для викладачів, так і для вузів, а саме: 1) заробітна плата науково-педагогічного працівника не завжди відповідає кількості коштів, необхідних для підтримання рівня життя гідного працівника вищої кваліфікації; 2) науково-педагогічний працівник професійна діяльність якого не пов'язана з практичними аспектами не зможе прищепити своїм студентам навички реальної роботи; 3) науково-педагогічний працівник, який не проходить підвищення кваліфікації, що передбачає як оновлення теоретичних знань, так і розуміння симптоматичних проблем сучасних реалій, безумовно, слабшає, а отже, знижується якість викладання. Переконані, що, зважаючи на зазначене, в інтересах держави необхідно ввести (один раз на п'ять років) підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за межами їх основного і єдиного місця роботи, шляхом практичного стажування у відповідних установах, організаціях, на підприємствах, наукового стажування, зокрема й за кордоном. Наша пропозиція сприятиме реалізації права на академічну мобільність та академічну свободу науково-педагогічних працівників, яке закріплено в Законі України «Про вищу освіту». Постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2015 р. № 579 «Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність» встановлено форми академічної мобільності для науково-педагогічних працівників, а саме: участь у спільних проектах, викладання, наукове дослідження, наукове стажування, підвищення кваліфікації. Позитивним є те, що зазначене положення регламентує порядок організації програм академічної мобільності для учасників освітнього процесу вітчизняних ВНЗ на території України чи поза їх межами.

Інша справа, коли науково-педагогічний працівник працює за сумісництвом у двох і більше вишах, де займається викладацькою, науково-дослідною, організаційною діяльністю тощо. Тут ми спостерігаємо переваги для викладача, адже, така робота приносить додатковий дохід, розширюються можливості для наукових досліджень і кар'єрного зростання. Проте для вишів недоліком подібної ситуації є те, що за таких умов збільшується час на підготовку до різних занять, за різними темами чи дисциплінами, а отже, зменшується час на відпочинок, на елементарне відновлення організму викладача, а звідси емоційне й інтелектуальне перенапруження, фізичне перевантаження. Все це, безумовно, негативно впливає на якість роботи, як за основним місцем, так і тим, де він працює за сумісництвом. Тож, тут виникає питання про розумні межі сумісництва і контроль вузу за якістю виконуваної роботи науково-педагогічних працівників. Проблеми, що в даному разі виникають, потребують системного вирішення. На наш погляд, усунути їх можна шляхом прийняття нових Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів України, де в одному з підрозділів має бути виписаний порядок роботи за сумісництвом та відповідальність за його порушення.

Ще одна ситуація, на яку ми хотіли звернути увагу, це коли особа працює на підприємстві, в установі, організації і на умовах сумісництва займається викладацькою діяльністю. Як правило такий працівник витрачає більше свого робочого часу на основну роботу. Внаслідок великого навантаження за основним місцем роботи, або розташування вузу, наприклад, в іншому місті знижується якість викладання та наукових досліджень. Нагадаємо, що викладачам-сумісникам слід складати розклад таким чином, щоб лекції та заняття відбувалися у вільний від основної роботи час. Незважаючи на ці недоліки, залучення до викладацької роботи спеціалістів з виробництва має суттєву перевагу – воно позитивно впливає на якість підготовки студентів, зокрема, її практичної складової.

Аналізуючи вищезгадані ситуації, розуміємо, що безумовною є потреба у переосмисленні сутності та обсягу роботи за сумісництвом у ВНЗ. На наше переконання, для оптимального збалансування наведених вище переваг і недоліків сумісництва у ВНЗ необхідно: 1) задля підвищення якості викладання та наукових досліджень роботодавця повинен сприяти проходженню підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за межами ВНЗ,

що дозволяло б отримати практичні навички і знання, які будуть покращувати викладання у вузі; 2) з метою чіткого правового регулювання роботи за сумісництвом у ВНЗ у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку навчально-виховних закладів України доцільно передбачити порядок роботи за сумісництвом та відповідальність за його порушення.