

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.64>

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Вишновецька С.В.,**

*докторка юридичних наук, професорка,  
завідувачка кафедри цивільного права і процесу,  
факультет права та міжнародних відносин,  
Державний університет «Київський авіаційний інститут»  
ORCID: 0000-0001-8482-7942*

**Вишновецький В.М.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри теорії держави і права,  
конституційного та адміністративного права,  
факультет права та міжнародних відносин,  
Державний університет «Київський авіаційний інститут»  
ORCID: 000-0002-8322-6683*

### **Вишновецька С.В., Вишновецький В.М. Особливості трудових відносин науково-педагогічних працівників.**

В статті аналізуються трудові відносини науково-педагогічних працівників, визначаються їх особливості в умовах вищої освіти нового покоління.

Аналіз законодавства дозволяє стверджувати, що виникають вони на підставі конкурсу, який у трудовому праві розглядається як спосіб установалення професійної компетентності осіб, що виражається в особливому порядку добору найбільш підходящих претендентів на відповідну посаду.

Особливістю трудової функції науково-педагогічних працівників є поєднання в ній наукової й освітньої діяльності, педагогічної етики й етики вченого. Освітня діяльність зумовлює необхідність організації процесу праці в такий спосіб, щоб досягти результату належної якості надання освітніх послуг. Підкреслюється, що визначальною особливістю трудової функції науково-педагогічних працівників, у розумінні її змісту, є забезпечення цією категорією працівників, як учасників освітнього процесу, його якості. Адже якість людського капіталу безпосередньо залежить від рівня професіоналізму науково-педагогічних працівників. Здобувачі освіти мають право на якісні освітні послуги, що гарантується й якісним кадровим забезпеченням, покликаним сформувати в них затребувану суспільством і ринком праці сукупність професійних, загальнокультурних, соціальних і особистісних компетенцій, морально-етичних принципів.

Підкреслюється, що дотримання морально-етичних норм є невід'ємною складовою професійних якостей науково-педагогічних працівників. Оскільки науково-педагогічні працівники здійснюють вплив на формування особистості здобувача освіти, до них висуваються особливі умови, зокрема дотримання академічної доброчесності.

Наголошується на тому, що з розвитком цифрових технологій загострюється проблема дотримання принципів академічної доброчесності, етики поведінки у віртуальному середовищі, свідомого та етичного використання цифрових ресурсів включно із технологіями штучного інтелекту, правил комунікації в різних месенджерах.

Акцентується увага на тому, що в умовах інтеграції науково-педагогічних працівників до світового наукового простору, використання цифрових технологій в освітньому процесі сучасний науково-педагогічний працівник має прагнути до безперервного особистісного й професійного розвитку. Адже професіоналізм і постійне прагнення до самовдосконалення – це якості, які мають бути притаманні кожному науково-педагогічному працівнику.

Піднімається проблема зниження престижу викладацької діяльності, зокрема через неконкурентоспроможні умови й оплату праці та високий рівень бюрократизації професійної діяльності. У контексті збереження ціннісних орієнтирів освіти і науки обґрунтовується необхідність підвищення соціального статусу науково-педагогічного працівника.

**Ключові слова:** трудові відносини, науково-педагогічні працівники, конкурс, трудовий договір, професійний розвиток, вища освіта, компетентності, моральні якості, академічна доброчесність.

**Vyshnovetska S.V., Vyshnovetskyi V.M. Peculiarities of labour relations of academic and teaching staff.**

The authors analyse the labour relations of academic and teaching staff and identify their peculiarities within the framework of a new generation of higher education.

The analysis of legislation allows the authors to conclude that such relations arise on the basis of a competitive selection procedure, which in labour law is regarded as a method of establishing the professional competence of individuals. This procedure is expressed in a special mechanism for selecting the most suitable candidates for a particular position.

A distinctive feature of the labour function of academic and teaching staff is the combination of scientific and educational activities, as well as pedagogical ethics and the ethics of a scholar. Educational activity determines the need to organize the labour process in such a way as to achieve an appropriate quality of educational services. It is emphasized that defining the feature of the labour function of academic and teaching staff, in terms of its content, is ensuring the quality of the educational process by this category of the employees as participants in it. Indeed, the quality of human capital directly depends on the level of professionalism of academic and teaching staff. Applicants of higher education have the right to high-quality educational services, which is ensured by high-quality staffing aimed at forming in them a set of professional, general cultural, social, and personal competencies demanded by society and the labour market, as well as moral and ethical principles.

The authors emphasize that compliance with moral and ethical norms is an integral component of the professional qualities of academic and teaching staff. Since academic and teaching staff influence the formation of the personality of applicant of higher education, special requirements are imposed on them, including adherence to the principles of academic integrity.

The article notes that with the development of digital technologies, the problem of compliance with the principles of academic integrity becomes more acute, particularly regarding ethical behaviour in the virtual environment, the conscious and ethical use of digital resources, including artificial intelligence technologies, and adherence to communication rules in various messaging platforms.

Attention is drawn to the fact that in the context of the integration of academic and teaching staff into the global scientific community and the use of digital technologies in the educational process, a modern academic and teaching professional should strive for continuous personal and professional development. Professionalism and a constant desire for self-improvement are qualities that should be inherent in every academic and teaching staff member.

The article also raises the issue of the declining prestige of teaching activities, particularly due to uncompetitive working conditions and remuneration, as well as the high level of bureaucratization of professional activities. In the context of preserving the value orientations of education and science, the necessity of increasing the social status of academic and teaching staff is substantiated.

**Key words:** labour relations, academic and teaching staff, competition, employment contract, professional development, higher education, competencies, moral qualities, academic integrity.

**Постановка проблеми.** Курс на активізацію співпраці України та Європейського Союзу у сфері вищої освіти, зокрема щодо покращення якості та підвищення важливості вищої освіти, основний зміст якої визначається стандартами вищої освіти нового покоління, висуває додаткові вимоги до науково-педагогічних працівників. Це зумовлено тим, що першочергову роль у будь-якому суспільстві, в розвитку соціальної і духовної сфер, матеріального виробництва і самореалізації особистості завжди відігравали освіта і наука. Освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави. Наука – це, насамперед, творчість, нерозривно пов'язана з особистістю вченого, його професійними навичками й компетенціями [1, с. 20].

Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки передбачає збільшення кількості проєктів міжнародної освітньо-наукової співпраці, інтеграцію наукових та науково-педагогічних працівників до світового наукового простору, використання цифрових (дистанційних) технологій в освітньому процесі тощо [2]. Якщо говорити про вищу юридичну освіту, то в проєкті Концепції реформи юридичної (правничої) освіти закріплено, що вища юридична (правнича) освіта надається компетентними, сумлінними та добросовісними викладачами [3]. Саме науково-педагогічним працівникам відводиться важлива роль, що повною мірою позначається на їх трудових відносинах. Водночас, як слушно зауважила В.А. Кононенко, «Закон України «Про вищу освіту» в питанні правового регламентування трудових відносин науково-педагогічних працівників містить численні прогалини й колізії» [4, с. 1].

Все це й зумовлює актуальність дослідження особливостей трудових відносин науково-педагогічних працівників, чому, власне, й присвячена ця публікація.

**Мета дослідження:** на підставі аналізу норм чинного законодавства України визначити особливості трудових відносин науково-педагогічних працівників.

**Стан опрацювання проблематики.** Загалом трудові відносини різних категорій працівників висвітлювалися в працях цілого ряду вчених. Дослідженню трудової функції працівника як обов'язкової умови трудового договору присвячені праці Г.В. Дігтяренко, Р.І. Коваленка, О.В. Лавріненка. Безпосередньо особливостям прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників присвячена дисертаційна робота В.А. Кононенко, а правовому регулюванню атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні – Л.Ф. Купіної.

Водночас підвищена увага до вищої освіти нового покоління спонукає до наукових пошуків удосконалення трудових відносин науково-педагогічних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Трудові відносини науково-педагогічних працівників виникають на підставі конкурсу, який у трудовому праві розглядається як спосіб установаження професійної компетентності осіб, що виражається в особливому порядку добору найбільш підходящих претендентів на відповідну посаду. В.А. Кононенко визначає конкурс як урегульовану нормами чинного трудового законодавства процедуру відбору науково-педагогічних працівників з метою визначення найбільш підготовленого працівника, який відповідає запитам роботодавця й вимогам вакансії [4, с. 10]. Так, відповідно до ч. 7 ст. 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 [5].

Трудова функція будь-якого працівника виступає ядром змісту трудового договору, що трансформується в його суб'єктивні права та обов'язки. Трудова функція – це визначена угодою сторін трудового договору домовленість щодо роду роботи, яку зобов'язується виконувати працівник [6, с. 696]. У КЗпП України трудову функцію визначено як інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання [7]. В Законі України «Про вищу освіту» компетентність визначено як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [5].

Для науково-педагогічного працівника важлива наявність і методологічної компетентності, тобто готовності і здатності до наукового пошуку, особливого типу організації знань і дослідницьких умінь, пов'язаного зі світоглядом, мотиваційною сферою, життєвою позицією, а також набір особистісних якостей [7, с. 21].

Відповідно до ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [5]. Як зауважувала В.А. Кононенко, характерною ознакою науково-педагогічної діяльності є наявність виховного компоненту, а також те, що її «провадять особи, які мають... високі моральні якості [4, с. 7]. Наявність високих моральних якостей є законодавчо встановленою вимогою, якій повинні відповідати науково-педагогічні працівники. Так, відповідно до ст. 58 Закону України «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані «дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, прищеплювати їм любов до України, виховувати їх у дусі українського патріотизму і поваги до Конституції та державних символів України» [5]. До науково-педагогічних працівників висувається вимога доброчесності, тобто дотримання моральних або етичних принципів. Доброчесність характеризує відповідність поведінки особи етичним стандартам. Як зазначає Н. Камінська, «у сучасному словнику з етики поняття «доброчесність» ототожнюється з поняттям «чеснота», де останнє розглядається як «позитивна моральна якість, зумовлена свідомістю та волею людини, яка є узагальненою стійкою характеристикою людини, її способу життя, вчинків; якість, що характеризує готовність і здатність особистості свідомо й неухильно орієнтуватись у своїй діяльності та поведінці на принципи добра і справедливості» [9, с. 34].

Тривалий час у науці трудового права було дискусійним питання щодо оціночної категорії «ділові якості працівника», зокрема, чи ототожнюються вони з професійними якостями, чи обмежуються ними. Нами ділові якості працівника визначались як сукупність професійно-кваліфікаційних і особистісних якостей, необхідних для належного виконання працівником визначеної трудової функції [6, с. 119]. Вважаємо, що моральні якості працівника мають важливе значення, адже робота в колективі передбачає належні міжособистісні відносини і сприятливий психологічний клімат. Водночас вимоги до різних категорій працівників відрізняються залежно від сфери діяльності, до того ж вони повинні бути об'єктивно необхідними для виконання роботи за конкретною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Дотримання морально-етичних норм є невід'ємною складовою

професійних якостей науково-педагогічного працівника, який «особистим прикладом зобов'язаний... утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей» (ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту») [8].

Як свідчать результати анкетування здобувачів вищої освіти щодо задоволеності якістю освітнього процесу, професійні якості оцінюються здобувачами в нерозривній єдності з особистісними якостями викладачів. Здобувачами зазначалось, що «професіоналізм передбачає не лише знання предмету, а й етичну поведінку, повагу до студентів та об'єктивність в оцінюванні». Це також свідчить про те, що будь-який студент сприймає викладача насамперед як особистість [10, с. 23].

До науково-педагогічних працівників висуваються вимоги етичної поведінки, дотримання морально-етичних норм. Особливістю вимог до науково-педагогічних працівників є те, що тут поєднуються фактично два види професійної етики: педагогічна етика й етика вченого, що передбачає серед іншого й розвиток особистості студента, аспіранта через залучення їх до наукових досліджень. І якщо викладач не дотримується морально-етичних норм, яких вимагає від студента, не демонструє повагу до досягнень попередніх поколінь, а також колег-сучасників, то й студент не буде їх дотримуватись.

Для закладів вищої освіти особливу роль відіграє академічна доброчесність, яка має свої особливості, оскільки застосовується виключно в освітній та науковій діяльності та закріплена в законодавстві, що регулює освітній процес. Так, у Законі України «Про вищу освіту» академічну доброчесність визначено як «сукупність етичних принципів та визначених Законом України «Про освіту», цим Законом та іншими законами України правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень» [5]. Сутнісний аспект цієї категорії пов'язаний з дотриманням моральних норм, що ґрунтуються на порядності, взаємоповазі один до одного та справедливості, зокрема, в академічному середовищі та відповідній діяльності [11, с. 25].

Одним із обов'язків науково-педагогічних працівників є обов'язок дотримуватися в освітньому процесі та науковій (творчій) діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти. Відповідно до ч. 2 ст. 42 Закону України «Про освіту», «дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками передбачає:

- посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;
- об'єктивне оцінювання результатів навчання» [8].

Отже, це нормативно закріплені практичні вимоги професійної діяльності, зумовлені впливом науково-педагогічного працівника на формування особистості здобувача освіти.

Керуючи науковою роботою студентів, аспірантів, науково-педагогічний працівник (як науковий керівник) покликаний розвивати в своїх студентах, аспірантах моральні цінності і якості, притаманні справжньому вченому. Насамперед, йдеться про добросовісність (зокрема, врахування наступності у розвитку науки), об'єктивність в оцінці як своїх, так і чужих досягнень (участь у дискусіях не для реалізації своїх амбіцій, а для вирішення нагальних проблем); тактовність і терпимість до іншої думки (повага до опонента, вміння вислухати та зрозуміти його, не перекручуючи протилежну позицію); професіоналізм і постійне прагнення до самовдосконалення (підвищення кваліфікації, оволодіння новими технологіями і методами пізнання, організації праці); поєднання науковості і практичності; активне просвітництво (боротьба з некомпетентністю); організованість і дисциплінованість у всьому; відповідальність за виконання взятих на себе зобов'язань і наслідків своєї діяльності (відкрите визнання помилок) [1, с. 23].

З розвитком цифрових технологій загострюється проблема дотримання принципів академічної доброчесності, етики поведінки у віртуальному середовищі, свідомого та етичного використання цифрових ресурсів включно із технологіями штучного інтелекту, правил комунікації в різних месенджерах.

Визначальною особливістю трудової функції науково-педагогічних працівників, у розумінні її змісту, є забезпечення цією категорією працівників, як учасників освітнього процесу, його якості. Адже якість людського капіталу безпосередньо залежить від рівня професіоналізму науково-педагогічних працівників. Здобувачі освіти мають право на якісні освітні послуги, що гарантується й якісним кадровим забезпеченням, покликаним сформуванню в них затребувану суспільством і ринком праці сукупність професійних, загальнокультурних, соціальних і особистісних компетенцій, морально-етичних принципів.

Важливим завданням юридичної освіти є формування високих етичних стандартів у майбутніх юристів. Проблемою є те, що іноді етичні аспекти розглядаються формально або недостатньо глибоко, є нерозуміння того, як застосовувати абстрактні етичні принципи до реальних життєвих та професійних ситуацій. Поглиблює проблему комерціалізація науки і освіти, зміна їхніх функцій, гонитва університетів за кількісними бібліометричними показниками, в якій науково-педагогічні працівники перетворюються на найманих працівників «комерційної освітньої корпорації», коли публікаційна активність вченого, на жаль, не є показником фундаментальності його праць.

Зміна класичних університетських традицій, комерційна складова в наданні освітніх послуг негативно позначається на формуванні ціннісних пріоритетів. У Преамбулі «Бухарестської Декларації з етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європейському регіоні» зазначено, що як би не були важливі університети для забезпечення економічного багатства, в глобальній економіці знань вони не можуть розглядатись просто як «фабрики» з виробництва науки, техніки і технічних спеціалістів. У них є ключові інтелектуальні і культурні обов'язки, які більш затребувані суспільством, заснованим на знаннях [12].

Сучасний період яскраво демонструє, як змінюється фокус сучасних університетів, коли йдеться не просто про підготовку кваліфікованих спеціалістів, а затребуваних компаніями, здатних створювати інновації, що приносять прибуток. Тому дуже складно в умовах трансформації ринкової економіки, поширення її механізмів на вищу школу, падіння престижу вченого, науково-педагогічного працівника зберегти ціннісні орієнтири освіти і науки, коли в пріоритеті бізнес.

За порушення академічної доброчесності науково-педагогічними працівниками передбачена академічна відповідальність, однією з форм якої є позбавлення права займати визначені законом посади. Оскільки науково-педагогічні працівники призначаються на посади за результатами конкурсного відбору, то за порушення академічної доброчесності може бути відмовлено у зайнятті певної посади. Водночас додаткові та/або деталізовані види академічної відповідальності за конкретні порушення академічної доброчесності визначаються спеціальними законами та/або внутрішніми положеннями закладу освіти, що мають бути затверджені (погоджені) його основним колегіальним органом управління. Отже, значну роль у забезпеченні академічної доброчесності відіграють локальні нормативні акти. Ними можуть бути кодекси академічної доброчесності, положення про академічну доброчесність, етичні кодекси тощо. Такі акти разом із законодавчими нормами створюють комплексне правове і морально-етичне підґрунтя для формування вимог до науково-педагогічних працівників [13, с. 42].

О.Є. Костюченко слушно акцентувала увагу на тому, що «у підготовці локальних актів закладів вищої освіти у сфері академічної доброчесності не можна виходити за наявні межі права та розширювати чи/або доповнювати перелік негативних наслідків за академічні порушення... Правила дотримання академічної доброчесності в межах конкретного закладу вищої освіти... набувають обов'язкового характеру для суб'єктів, яким адресовано ці правила, тільки після їх ухвалення в установленому порядку» [14, с. 84].

Отже, як під час прийняття таких актів, так і в процесі їх застосування необхідно дотримуватись принципу законності, що передбачає суворе дотримання законодавства, застосування відповідної норми з неухильним дотриманням процедури та в межах повноважень відповідних суб'єктів. Впровадження закладом вищої освіти чіткого механізму дотримання норм трудового, освітнього законодавства та локальних нормативних актів є запорукою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу.

Нами вже зверталась увага на те, що, на жаль, складається негативна правозастосовна практика, коли припиняється дія строкового трудового договору, і при цьому конкурс взагалі не проводиться і не оголошується, а науково-педагогічний працівник не знає наміри роботодавця: продовжувати трудові відносини чи припинити трудовий договір у зв'язку із закінченням його строку на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України. Оскільки Законом України «Про вищу освіту» передбачено конкурсний порядок встановлення трудових правовідносин, вважаємо, що одного небажання роботодавця продовжувати трудові відносини з працівником недостатньо. З науково-педагогічним працівником трудові відносини можуть бути припинені у зв'язку із закінченням строку трудового договору (контакту) якщо, він: не виявив бажання брати участь у конкурсі на новий строк або не обраний на новий строк за конкурсом, який було оголошено і проведено [15, с. 40].

Також проблемою залишається зниження престижу викладацької діяльності, зокрема через неконкурентоспроможні умови й оплату праці та високий рівень бюрократизації професійної діяльності.

**Висновки.** На підставі проведеного аналізу можемо висувати, що трудові відносини науково-педагогічних працівників наділені рядом особливостей. Насамперед вони виникають на підставі конкурсу. Особливістю трудової функції науково-педагогічних працівників є поєднання в ній наукової й освітньої діяльності, педагогічної етики й етики вченого. Освітня діяльність зумовлює

необхідність організації процесу праці в такий спосіб, щоб досягти результату належної якості надання освітніх послуг. Зайняття науковою діяльністю передбачає наявність крім загальних компетентностей, здатності до наукового пошуку. Оскільки науково-педагогічні працівники здійснюють вплив на формування особистості здобувача освіти, до них висуваються особливі умови, зокрема дотримання академічної доброчесності.

В умовах інтеграції науково-педагогічних працівників до світового наукового простору, використання цифрових технологій в освітньому процесі сучасний науково-педагогічний працівник має прагнути до безперервного особистісного й професійного розвитку. Адже професіоналізм і постійне прагнення до самовдосконалення – це якості, які мають бути притаманні кожному науково-педагогічному працівнику.

Загалом у контексті збереження ціннісних орієнтирів освіти і науки важливим є підвищення соціального статусу науково-педагогічного працівника.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вишновецька С.В. Окремі аспекти модернізації підходів до підготовки наукових кадрів у галузі права. *Модернізація підходів до підготовки наукових кадрів у галузі права*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 2 січня – 12 лютого 2023 року. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 20–24. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi71/0051728.pdf>.
2. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>.
3. Концепція реформи юридичної (правничої) освіти: проект. URL: <https://kompravpol.rada.gov.ua/uploads/documents/34815.pdf>.
4. Кононенко В.А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2019. 20 с. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5edd5dcf-022a-42f3-82e0-53a11c1e7b67/content>.
5. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>.
6. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
8. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
9. Камінська Н. Доброчесність: соціально-правовий зміст і значення для сучасних реформ. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2023. № 2 (26). С. 32–41. DOI: 10.33270/02232602.32.
10. Вишновецька С.В., Вишновецький В.М. Дотримання морально-етичних норм як складова трудової функції науково-педагогічного працівника. *Трудові та соціальні права в Україні: європейська інтеграція, воєнний стан, повоєнне відновлення*: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 14 листопада 2025 р.) / за ред. С.М. Черноус, І.С. Сахарук, М.О. Денисюк; уклад. М.О. Денисюк, 2025. С. 22–24. URL: [https://drive.google.com/drive/folders/1P-zEsYKf60OW5IPjXR0Fs-AcKIRNRn3S?usp=share\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1P-zEsYKf60OW5IPjXR0Fs-AcKIRNRn3S?usp=share_link).
11. Гулак О.В. До питання про нормативне регулювання академічної доброчесності в Україні. *Академічна відповідальність*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 15 квітня 2021 р.). Київ: Київський регіональний центр НАПрН України, 2021. С. 25–26. URL: [https://lawmaking.academy/wp-content/uploads/KRC\\_conf\\_aprel\\_2021\\_\\_\\_AV.pdf](https://lawmaking.academy/wp-content/uploads/KRC_conf_aprel_2021___AV.pdf).
12. The Bucharest Declaration on Ethical Values and Principles of Higher Education in the Europe Region (adopted at the International Conference on Ethical and Moral Dimensions for Higher Education and Science in Europe 2-5 September 2004, Bucharest, Romania). URL: [https://iqaa.kz/images/doc/Bologna/Bucharest%20Declaration%20\(2004\).pdf](https://iqaa.kz/images/doc/Bologna/Bucharest%20Declaration%20(2004).pdf).
13. Вишновецька С.В. Академічна доброчесність як складова трудового комплаєнсу в закладі вищої освіти. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О.Г. Серєда, О.В. Соловйов; за ред. О.Г. Серєди. Харків, 2025. С. 40–43. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12948/1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

14. Костюченко О.Є. Роль локальних актів у забезпеченні академічної доброчесності в Україні. *Нове українське право*. 2021. № 5. С. 78–87. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2021.5.11>.
15. Вишновецька С.В. Конкурс як юридична гарантія забезпечення права на працю науково-педагогічних працівників. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист: тези доповідей і наукових повідомлень учасників X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.)*; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 36–40. URL. <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7536/%D0%91%D1%83%D1%80%D0%BA%D0%B0%20%D0%90..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026  
Дата публікації: 3.04.2026

© Вишновецька С.В., Вишновецький В.М., 2026  
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0