

5. Михайленко О. В. Имущественная ответственность за вред, причиненный осуществлением публичной власти: теоретические аспекты и проблемы ее реализации на практике / О. В. Михайленко. — М.: Волтерс Клувер, 2007. — 352 с.
6. Рипинский С. Ю. Юридическая ответственность государства за вред, причиненный предпринимателям / Под науч. ред. К. К. Лебедева / С. Ю. Рипинский. — СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2002. — 229 с.
7. Суворов Н. С. Об юридических лицах по римскому праву / Н. С. Суворов. — М.: Статут, 2000. — 299 с.
8. Римское частное право: учебник / Под ред. И. Б. Новицкого и И. С. Перетерского. — М., 1999. — 312 с.
9. Косарев А. И. Римское право / А. И. Косарев. — М.: Юрид. лит., 1986. — 158 с.
10. Минаков И. А. Гражданско-правовое регулирование возмещения государством вреда, причиненного органами государственной власти и их должностными лицами: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03. «Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право» / И. А. Минаков. — М., 2006. — 22 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1228018>.
11. Конституция Японии от 03.11.1946 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://anime.dvdspecial.ru/Japan/constitution.shtml>.
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
13. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р.: ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р. // Юридичний вісник України. — № 49. — 04.12.2004.
14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р.: ратифіковано законом України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // Офіційний вісник України. — 1998. — № 13. — Стор. 270.
15. Европейское право: учеб. / Отв. ред. Л. М. Энтин. — М.: Норма-Инфра-М, 2002. — 720 с.

**Т. Б. Гладченко**

ст. викл. кафедри державно-правових наук  
Черкаського національного університету  
ім. Б. Хмельницького, канд. іст. наук

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ**

*Ключові слова: трудові відносини, правовий статус, конкурс, робочий час, відпустка.*

Здійснення кардинальних змін в усіх сферах нашого суспільного життя потребує значного вивчення та аналізу ролі педагогічного працівника як суб'єкта навчально-виховного процесу, адже завдяки його зусиллям відбувається становлення особистості як громадянина України.

Дослідження правового регулювання статусу працівників, які виконують виховні функції, зумовлює розкриття динаміки трудових правовідносин з працівниками зазначеної категорії. Аналіз правового становища громадян під час проходження конкурсного відбору, вдосконалення особливостей правового регулювання робочого часу, часу відпочинку працівників, які виконують виховні функції, дозволять залучити кращих випускників до виховної роботи, підняти престиж педагогічної діяльності.

© Т. Б. Гладченко

Мова йде, зокрема, про методологічні концепції вивчення вказаної проблематики у фаховій літературі, зокрема працях вітчизняних правознавців, таких як: О. В. Гоц [1], Г. О. Барабаш [2], Н. Б. Болотіна [3], О. В. Гаврилюк [4], В. І. Прокопенко [5] та інших, які не лише дослідили, але й зробили вагомий внесок у розвиток вітчизняного трудового права. Проте аналіз відповідних праць свідчить, що й досі не існує єдиного кодифікованого нормативно-правового акту, який би відображав дієвий правовий механізм реалізації трудових прав працівників, які виконують виховні функції. Тому на часі вирішення правових проблем, що виникають при укладанні, зміні та припиненні трудового договору з педагогічними працівниками. Від того, наскільки на державному рівні визначена важливість суспільної ролі педагогічних працівників залежить не лише успішне здійснення економічних реформ, але й економічний та соціальний розвиток країни взагалі.

*Мета дослідження полягає у з'ясуванні проблемних питань трудових правовідносин з працівниками, які виконують виховні функції, особливостей правового становища громадян під час проходження конкурсного відбору, комплексному аналізі режиму робочого часу, порядку надання відпусток працівникам, які виконують виховні функції.* Відповідно до означеної мети вирішуються наступні завдання: проаналізувати динаміку трудових правовідносин з працівниками зазначеної категорії; розкрити правове становище громадян під час проходження конкурсного відбору; проаналізувати особливості правового регулювання робочого часу і часу відпочинку працівників, які виконують виховні функції.

Правовий статус працівників, які виконують виховні функції, визначено системою норм трудового законодавства. Зокрема, законодавство України про освіту базується на Конституції України, яка гарантує право кожного громадянина на доступність якісної освіти. До основних законів, що регулюють освітні питання, слід віднести: «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», інші нормативно-правові акти і міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. В Законі України «Про освіту» містяться ті основні принципи і положення, на основі яких визначається стратегія і тактика реалізації законодавчо-закріплених ідей розвитку освіти в Україні [6]. Закон України «Про дошкільну освіту» визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи дошкільної освіти, яка забезпечує розвиток, виховання і навчання дитини, ґрунтується на поєднанні сімейного та суспільного виховання, досягнення вітчизняної науки, надбання світового педагогічного досвіду, сприяє формуванню цінностей демократичного правового суспільства в Україні [7].

Правове регулювання оплати праці педагогічних працівників, крім законодавчих актів загального значення, зокрема Кодексу законів про працю (далі — КЗпП) України [8], Закону України «Про оплату праці» [9] регулюється рядом спеціальних нормативних актів, які відображають специфіку оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників. Водночас, правове регулювання праці працівників, які виконують виховні функції, ґрунтується на загальних принципах регулювання трудових відносин, хоча і має суттєві особливості, що зумовлюються творчим характером та особливим значенням цієї праці та вимогами, що висуваються до такого працівника. Ці особливості знаходять відтворення, зокрема, в порядку виникнення, зміни та припинення трудових відносин між працівником та науково-дослідними (науково-технічними) установами, організаціями, закладами та підприємствами. Отже, завданням законодавства України про освіту є регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної,

наукової, загальнокультурної підготовки громадян України. Законодавчі акти, прийняті в Україні, спрямовані на вирішення освітніх проблем.

Юридичні підстави й умови виникнення трудових правовідносин з працівниками взаємопов'язані одні з одними і лише у сукупності тягнуть за собою виникнення трудових правовідносин та з юридичної точки зору несуть різне правове навантаження. Різниця між ними у тому, що поділ юридичних фактів на підстави та умови проводиться за критерієм значимості для правових наслідків, які спричиняються ними. Крім того, умови й підстави виконують конкретно визначені, законодавчо встановлені для кожного з них правові функції у механізмі становлення трудових правовідносин з працівником. Тут слід сказати, що така класифікація є умовною, адже, як зазначає О. В. Гоц, у теоретичному відношенні вона дозволяє розкрити конкретну функцію відповідного явища в механізмі правового регулювання [1, с. 16].

Таким чином, умови виникнення трудових правовідносин з працівником — це закріплені в нормах трудового права та відповідного законодавства правові вимоги щодо порядку наймання громадян на педагогічну роботу. Серед них можна виділити нормативні та правосуб'єктні умови виникнення трудових правовідносин.

Нормативні умови виникнення трудових відносин з працівниками — це відповідні норми трудового права та законодавства, за допомогою яких встановлюється правова регламентація виникнення даних правовідносин та які обумовлюють можливість і правомірність наймання особи на педагогічну роботу. Відомо, що норми трудового права не тільки регламентують коло суспільних відносин, на які поширюється їх дія, але й містять вказівку на низку обставин, з числа яких лише окремі можуть відігравати роль фактів, що викликають самостійні правові наслідки. Норма права створює юридичну можливість виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин, вказує на ті конкретні умови, обставини, при наявності яких правовий зв'язок приходить в рух. Так, Закони України «Про освіту» [6], «Про вищу освіту» [10] та деякі інші відповідні нормативні акти виникнення трудових правовідносин з працівниками ставлять у залежність від наступних обставин: проходження конкурсного відбору; направлення на роботу після закінчення навчального закладу; укладення трудового договору (в тому числі за сумісництвом) або контракту.

Проте не всі перераховані вище обставини безпосередньо, як зазначає Г. О. Барабаш, ведуть до виникнення трудових правовідносин, а лише виступають у ролі юридичних умов виникнення таких правовідносин [11, с. 57]. Так, варто погодитись з думкою О. В. Гаврилюка, що до юридичних фактів-підстав виникнення трудових правовідносин можна віднести тільки трудовий договір (контракт), бо наявність даних юридичних фактів безпосередньо тягне за собою виникнення трудових правовідносин з працівником [3, с. 15]. До юридичних умов виникнення даних правовідносин належать: рішення Вченої ради щодо переможця конкурсу; акт направлення на роботу після закінчення навчального закладу.

Вищевказані факти не тягнуть безпосередньо виникнення трудових правовідносин, оскільки їх правове значення носить рекомендаційний характер і не є таким, що зобов'язує керівника навчального закладу укладати трудовий договір (контракт) з особою, що пройшла конкурсний відбір або прибула за розподілом з навчального закладу.

Саме тому конкурс, як і направлення на роботу молодого фахівця, є умовою, а не підставою виникнення трудових правовідносин з працівником [3, с. 16]. Тобто конкурс, як

умова, тягне за собою виникнення конкурсних відносин, так само як і направлення на роботу є підставою виникнення правовідносин з працевлаштування, а не трудових.

Підставою виникнення конкретних правовідносин при проходженні процедури конкурсу є відповідне рішення про допущення особи до участі у конкурсі. Саме з цього моменту можна говорити про юридичне становище конкретних осіб — учасників конкурсного відбору. Таким чином, правове становище — проходження конкурсного відбору — вказує на те, що відповідна особа перебуває у певному юридичному стані, констатує існування певного правового зв'язку між конкурсантом та навчальним закладом, який оголосив конкурс. Підводячи підсумок слід зазначити, що на етапі проходження конкурсу трудові правовідносини ще не виникають. Йдеться про правовідносини, які передують прийняттю на посаду і які розглядаються як юридичні умови виникнення трудових правовідносин з працівником.

Друга умова виникнення трудових правовідносин з працівником — це правосуб'єктність учасників правовідносин. Трудова правосуб'єктність — це правова категорія, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин. В аспекті правосуб'єктності необхідно визначити юридичну суть такого явища як елементи цивільного стану, тобто ті загальні юридичні умови, що обумовлюють виникнення трудових правовідносин [4, с. 99]. До них відносяться: громадянство, вік, освіта, стан здоров'я, стать, строк проживання на території України, знання державної мови, відсутність судимості тощо. При вступі особи у трудові правовідносини кожна з таких загальних юридичних умов обумовлює саму можливість влаштування на роботу, певним чином впливає на зміст роботи, яка буде виконуватися, або неможливість обіймати певну посаду. У трудовому праві такі елементи громадянського стану утворюють певні угруповання, які становлять зміст тих чи інших понять: трудової правосуб'єктності працівника чи роботодавця, кваліфікаційних вимог до кандидата на певну посаду тощо. Так, законодавством про освіту встановлені вимоги щодо педагогічних працівників, однією з яких є наявність відповідної освіти.

Відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту», керівника та заступника керівника державного і комунального дошкільного навчального закладу призначає на посаду та звільняє з посади відповідний орган управління освітою. Педагогічних та інших працівників державного і комунального дошкільного навчального закладу призначає на посади та звільняє з посад його керівник — директор. Керівника та заступника керівника та інших працівників, включаючи і працівників, що виконують виховні функції, приватного дошкільного навчального закладу призначає на посаду та звільняє з посади його засновник (власник) за погодженням з відповідним органом управління освітою [6].

І, нарешті, третя складова виникнення трудових правовідносин з працівниками — це фактична основа виникнення трудових правовідносин. Для виникнення трудових правовідносин між конкретними суб'єктами необхідно, щоб відбувся юридичний факт, з яким норми трудового права пов'язують виникнення цих правовідносин. Наявність такого юридичного факту є підставою виникнення правовідносин. Як відомо, трудові правовідносини виникають з таких юридичних фактів, які відносяться до юридичних актів [11, с. 137].

Підставою виникнення трудових правовідносин для науково-педагогічних працівників закладів освіти є: трудовий договір, у тому числі трудовий договір про роботу за сумісництвом; контракт. Крім того, специфічним юридичним фактом є угода керівництва закладу освіти з

викладачем про покладення на нього додаткових функцій декана, заступника декана, а також виконання ректором чи проректором педагогічної роботи.

Питання виникнення трудових правовідносин на підставі трудового договору (контракту), договору про працю за сумісництвом, а також через направлення на роботу молодих спеціалістів не є специфічними тільки для науково-педагогічних працівників. Однак є деякі особливості, які слід розглянути стосовно даної категорії працівників.

За загальним правилом, відповідно до ст. 54 Закону України «Про освіту», прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору [5]. Але в реальному житті можуть виникнути випадки, коли неможливо дотриматись цієї процедури. Конкурсний порядок є основною умовою укладення трудового договору (контракту) з працівником. У відповідності до встановленого у теперішній час порядку конкурсу у вищих навчальних закладах проводиться на заміщення тільки вакантних посад завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів. Але такий перелік посад науково-педагогічних працівників зовсім не співпадає з переліком, вказаним у ст. 48 Закону України «Про вищу освіту», де зазначено, що основними посадами науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації є: асистент, викладач, старший викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, доцент, професор, завідуючий кафедрою, декан, проректор, ректор [10]. Вважається, що норми Положення не повинні розходитися з нормами Закону.

У Положенні про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності (втратив чинність на підставі наказу Міністерства освіти і науки від 24.12.2002 р. № 744) зазначалось, що для заміщення посади старшого викладача, викладача та асистента учасники конкурсу повинні мати, як правило, наукові ступені кандидата наук, магістра, досвід викладацької, науково-дослідницької роботи. На вказані посади в необхідних випадках могли також прийматись особи, які не мають наукового ступеня. Молоді спеціалісти після закінчення вищого навчального закладу, а також особи, які закінчили аспірантуру, могли бути прийняті на вакантні посади асистента чи викладача як такі, що направлені за розподілом. Такі особи протягом трьох років не мали права брати участь у конкурсі іншого закладу освіти чи наукової установи. На посади, що заміщені молодими спеціалістами, конкурс міг бути оголошений не раніше, ніж через три роки їх роботи. До того ж, як раніше зазначав законодавець, випускники аспірантури могли користуватись перевагами при найманні на педагогічну і науково-педагогічну роботу [12]. Але, на жаль, чинне «Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації» не деталізує вказані питання. Треба було б все ж таки врахувати попередній досвід законодавця.

На сьогоднішній день важливим залишається питання: чи доцільно допускати до зайняття педагогічною діяльністю осіб, які притягались до кримінальної відповідальності. Поки що законодавчо це питання не врегульовано. Лише відповідно до ст. 55 КК України суди можуть позбавити особу строком від одного до п'яти років права займатись такою діяльністю [13]. Тобто після закінчення перебігу цього строку особа, яка раніше вчинила злочин, має право влаштуватись на посаду викладача. Відмовити останньому в прийнятті на роботу можна лише поставивши під сумнів його моральні якості. Та на практиці під час прийняття педагогічних працівників на роботу

питання моральної відповідності особи до зайняття зазначеною діяльністю майже ніколи не ставиться.

У п. 1 ст. 54 Закону України «Про освіту» вказано, що педагогічною діяльністю можуть займатись особи, «...фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки» [5]. Тут постає питання, чим треба керуватися, визначаючи придатність працівника для викладацької роботи, а також, хто має право оцінювати фізичний стан працівника. Щоб вирішити це питання, треба включити викладачів до переліку професій, які підлягають обов'язковому медичному огляду. Тоді педагогічні працівники повинні будуть проходити медичний огляд, метою якого є встановлення фізичної та психофізичної придатності осіб до роботи за конкретно визначеною професією, фахом. При прийнятті на роботу викладач подаватиме медичний висновок про стан свого здоров'я, де буде зазначено, чи може він працювати на педагогічній роботі, важливою складовою якої є виховна функція.

Таким чином, з моменту обрання претендента за конкурсом, можливість виникнення трудових правовідносин залежить від укладення трудового договору. Укладати чи не укладати трудовий договір з переможцем конкурсу — це право керівника, а не його обов'язок [14, с. 89].

Наступним важливим питанням у дослідженні є тривалість робочого часу працівників, які виконують виховні функції, з якими укладений контракт. Робочий час вчителів, викладачів має певні особливості як в організації самої роботи, так і в її обліку. Законодавством встановлено, що тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників (вчителів, лікарів та інших) передбачено скорочену тривалість робочого часу. У п. 1 ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту» зазначено: «Педагогічне навантаження вчителя загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності — час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу» [7].

Педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становлять тарифну ставку, а також інші види педагогічної діяльності. Відповідно до чинного законодавства, педагогічне навантаження у загальноосвітньому навчальному закладі розподіляє його керівник за погодженням з профспілковим комітетом залежно від кількості годин, передбачених навчальними планами, від наявності відповідних педагогічних кадрів тощо.

Під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою, вчителі залучаються до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їхнього навантаження протягом навчального року. Тривалість робочого часу вчителя визначається в астрономічних годинах. Перерви між уроками є його робочим часом. Тривалість уроків і перерв встановлюється згідно з Положенням про навчальний заклад. Робочий час працівників, які виконують виховні функції, визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових, організаційних та виховних обов'язків у поточному навчальному році, відображених в індивідуальному робочому плані. Тривалість робочого часу співробітників університету визначається відповідно до чинного законодавства та Правил внутрішнього розпорядку. Графік робочого часу викладача визначається розкладом аудиторних навчальних занять і консультацій, розкладом або графіком контрольних заходів та інших видів робіт, передбаченими індивідуальним робочим планом викладача. Час виконання непередбачених розкладом або графіком контрольних заходів визначається в

порядку, встановленому вищим навчальним закладом з урахуванням особливостей, напрямів, спеціальностей та форм навчання.

Науково-педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 3 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам» з наступними змінами і доповненнями [15]. Право працівників, які виконують виховні функції, на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає, як і у працівників інших категорій, після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі.

За другий та наступні роки роботи відпустка надається згідно з графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Працівникам, які виконують виховні функції, щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до зазначеного Порядку, надання щорічної основної відпустки у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися їм протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором [16, с. 226].

*Як загальний висновок необхідно виділити наступне: по-перше, у зв'язку з постійним розвитком науки перед навчальними закладами постає проблема якісного добору науково-педагогічних працівників; по-друге, з урахуванням соціально-економічних реформ вирішення ключових питань правового статусу працівників, які виконують виховні функції, має здійснюватись на законодавчому рівні.*

Отже, у статті розглянуто лише деякі аспекти, що характеризують правовий статус працівників, які виконують виховні функції. Надалі потрібно буде вдосконалювати одержані результати в контексті проекту Трудового кодексу України.

1. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з працівник: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Гоц; Національний ун-т внутрішніх справ. — Х., 2004. — 19 с.
2. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин / О. Барабаш // Право України. — 2007. — № 8. — С. 55–58.
3. Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Гаврилюк; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. — К., 1998. — 17 с.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України: [підручник] / Прокопенко В. І. — Х.: Консум, 2002. — 480 с.
5. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII (в редакції від 1 січня 2013 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
6. Про дошкільну освіту: Закон України від 11 липня 2001 р. № 2628-III (в редакції від 5 грудня 2012 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
7. Про загальну середню освіту: Закон України від 13 травня 1999 р. № 651-XIV (в редакції від 5 грудня 2012 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (в редакції від 15 жовтня 2013 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
9. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (в редакції від 1 січня 2014 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

10. *Про вищу освіту*: Закон України від 17 січня 2002 р. № 2984-III (в редакції від 1 січня 2014 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
11. *Трудове право України*: [підручник] / за ред. Н. Б. Болотіної. — К.: Вікар, 2008. — 724 с.
12. *Про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності*: Наказ Міністерства освіти України від 5 серпня 1993 р. № 293 (втратив чинність) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
13. *Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III* (в редакції від 1 січня 2014 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
14. *Мінюков П.* Нова система регулювання трудових відносин з керівними і науково-педагогічними працівниками закладів освіти України / П. Мінюков, Т. Мінюков, А. Мінюков // *Освіта і управління. Науково-освітній та суспільно-управлінський часопис.* — 2007. — Том 1. — № 4. — С. 86–91.
15. *Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам вищих навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам*: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 (в редакції від 21 серпня 2013 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
16. *Красюк Т. В.* Правове регулювання відпусток науково-педагогічних працівників / Т. В. Красюк // *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах*: наук.-практ. конф., 2–4 черв. 2005 р., м. Суми: матеріали / за заг. ред. В. С. Венедіктова. — Х.: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2007. — С. 225–228.