

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22; 378.12

КОНОНЕНКО В.А.

**ПІДСТАВИ ТА УМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

У статті досліджується юридичний склад виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками: законодавчо визначені умови та підстави. Розкрито правове регулювання трудових відносин із науково-педагогічними працівниками. Обґрунтована потреба укладання безстрокового трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

Ключові слова: вища освіта, науково-педагогічний працівник, трудові відносини, конкурс.

В статье исследуется юридический состав возникновения трудовых отношений с научно-педагогическими работниками: законодательно определены условия и основания. Раскрыто правовое регулирование трудовых отношений с научно-педагогическими работниками. Обоснована необходимость заключения бессрочного трудового договора с научно-педагогическими работниками.

Ключевые слова: высшее образование, научно-педагогический работник, трудовые отношения, конкурс.

The article deals with the legal composition of the emergence of labor relations with scientific and pedagogical workers: the legal conditions and grounds. The legal regulation of labor relations with scientific and pedagogical workers is revealed. The necessity of concluding a term less employment contract with scientific and pedagogical workers is substantiated.

Key words: higher education, scientific and pedagogical worker, labor relations, competition.

Вступ. Ефективне здійснення освітнього процесу неможливе без таких його учасників, як науково-педагогічні працівники. Діяльність працівників цієї категорії має свої особливості, що визначаються низкою вітчизняних нормативно-правових актів, досліджуються та відображаються в науковій літературі. Так, поширеною є думка, що невід'ємною ознакою науково-педагогічних кадрів є перебування в трудових відносинах із вищим навчальним закладом III–IV рівня акредитації та обіймання посад, визначених Кабінетом Міністрів України [1, с. 229]. Процес євроінтеграції та приєднання нашої держави до Болонського процесу прискорили реформування освітньої системи України. Проте сьогодні трудові відносини з науково-педагогічними працівниками все ще потребують належного механізму урегулювання, з урахуванням сучасних світових тенденцій розвитку системи вищої освіти. Кодекс законів про працю України не містить положень про встановлення особливостей регулювання праці науково-педагогічних працівників, як і інших категорій працівників. Саме тому під час дослідження підстав та умов появи трудових відносин із науково-педагогічними працівниками постає потреба звертатися до спеціального законодавства. Законодавчі прогалини в регулюванні трудових відносин із науково-педагогічними працівниками мають бути враховані під час ухвалення проекту Трудового кодексу України.

Окремі положення щодо трудової діяльності науково-педагогічних працівників висвітлені в працях Г. Барабаша, В. Венедіктова, О. Гончарової, О. Гоц, М. Іншина, Л. Лазор, П. Пилипенка, С. Прилипка, В. Прокопенка, О. Процевського, А. Савченка, О. Тищенко, Н. Хуторян, Г. Ципкіна, Г. Чанишевої, В. Щербини, О. Ярошенка й інших, однак дане питання, зокрема в аспекті підстав та умов появи трудових відносин із науково-педагогічними працівниками, не було предметом детального вивчення.

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати особливості виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками шляхом визначення підстав та умов прийняття на роботу зазначених працівників; визначити недоліки законодавчо визначених юридичних фактів у трудових відносинах із даною категорією працівників.

Результати дослідження. Трудові відносини з науково-педагогічним працівником виникають за наявності певних підстав. Водночас мають бути виконані умови трудових правовідносин. Умови та підстави виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічним працівником взаємопов'язані й лише у сукупності приводять до появи трудових правовідносин.

У результаті аналізу умов та підстав виникнення трудових відносин із керівником підприємства з юридичного погляду А. Денисенко дійшов висновку, що фактичні умови й юридичні підстави мають різне правове навантаження. Беручи за основу дослідження автора, погоджуємося з тим, що різниця між ними полягає в тому, що поділ юридичних фактів на підстави й умови проводиться за критерієм значущості для правових наслідків, які спричиняються ними. Крім того, умови й підстави виконують конкретно визначені, законодавчо встановлені правові функції в механізмі становлення трудових правовідносин із науково-педагогічним працівником [2, с. 418].

У Тлумачному словнику поняття «підстава» визначається як те головне, на чому базується, ґрунтується що-небудь [3]. У філософії підстава – це необхідна передумова існування яких-небудь явищ, що може також ці явища пояснити [4, с. 345]. З погляду логіки підстава – це вихідне начало, умова або причина існування (виникнення) якогось явища [5, с. 414].

В «Академічному тлумачному словнику української мови» поняття «умови» визначається як: 1) необхідні обставина, які роблять можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяють чомусь; 2) обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; 3) правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь; 4) сукупність даних, положень, що лежать в основі чого-небудь [6]. Отже, умови стосовно досліджуваної теми є обставинами, законодавчо встановленими вимогами, яким мають відповідати особи, що мають намір займатись науково-педагогічною діяльністю.

Серед умов появи трудових відносин із науково-педагогічними працівниками О. Гоц слушно виділяє нормативні та правосуб'єктні. Так, нормативними умовами є відповідні норми трудового права, якими встановлюється правова регламентація виникнення даних правовідносин та які обумовлюють можливість і правомірність наймання особи на науково-педагогічну роботу. Другою умовою є правосуб'єктність їх учасників [7, с. 10]. У науці загальновизнаною є позиція, відповідно до якої правосуб'єктність складається з таких елементів: правоздатність як передбачена нормами права здатність мати суб'єктивні права й юридичні обов'язки (правоволодіння); дієздатність як передбачена нормами права здатність та юридична можливість своїми діями набувати прав та обов'язків, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації). На основі зазначеного Т. Гладченко пропонує виокремити трудову правосуб'єктність, тобто правову категорію, що виражає здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин [8, с. 56]. М. Александров зауважив, що під час диференціації трудової правосуб'єктності варто повинувати поняття спеціальної трудової право-дієздатності. Він наділяв її службовою роллю – доповнювати загальну трудову праводіяльність. Спеціальною трудовою правосуб'єктністю працівника називають здатність особи своїми діями встановленим нормативно-правовими актами як централізованого, так і локального регулювання порядком набувати та здійснювати спеціальні трудові права й обов'язки, а також нести юридичну відповідальність [9, с. 193–194].

Варто розкрити умови появи трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками як вимоги, які ставляться до кандидатів на відповідні посади. Так, відповідно до п. 9 ст. 55 Закону «Про вищу освіту» № 1556–VII від 1 липня 2014 р. [10], посади науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. Статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть обіймати посади науково-педаго-

гічних працівників. Зазначеним вище Законом закладам вищої освіти надано автономію, зокрема щодо ухвалення рішень стосовно самостійного добору та розстановки кадрів.

Варто зазначити, що наказ Міністерства освіти і науки № 665 «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» від 1 червня 2013 р. [11] втратив чинність на підставі наказу № 1183 від 17 жовтня 2014 р., тобто вже через рік. Документом визначалося, що кваліфікаційні характеристики посад педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів та установ освіти сприятимуть підбору і розстановці кадрів, підвищенню їхньої ділової кваліфікації, раціональному розподілу праці, створенню дієвого механізму розмежування функцій, повноважень та відповідальності між працівниками, а також встановленню єдиних підходів у визначенні їхніх посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог, що до них висуваються. Кваліфікаційна характеристика кожної посади педагогічного та науково-педагогічного працівника мала три розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати» і «Кваліфікаційні вимоги». Розділ «Завдання та обов'язки» містив перелік основних трудових функцій, що можуть цілком або частково бути доручені працівникові. Розділ «Повинен знати» містив основні вимоги, що висуваються до працівника стосовно професійних знань, а також знань законодавчих та інших нормативних правових актів, положень, інструкцій та інших документів, методів і засобів, які працівник повинен застосовувати під час виконання посадових обов'язків. Останній Розділ «Кваліфікаційні вимоги» визначав необхідний для виконання посадових обов'язків рівень професійної підготовки працівника, що засвідчувався документами про освіту, а також вимоги до стажу роботи.

Отже, із 17 жовтня 2014 р. відсутній нормативно-правовий акт, який би настільки чітко визначав загальні вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників. Нині деякі кадрові вимоги щодо забезпечення провадження освітньої діяльності для закладів вищої освіти, що мають ліцензію на освітню діяльність, визначаються постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» [12].

Згідно із ч. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів – укладенню трудового договору (контракт) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти [10].

Конкурс як одна з умов виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками приводить до появи конкурсних відносин. Підставою для конкретних правовідносин під час проходження процедури конкурсу є відповідне рішення про допущення особи до участі в конкурсі. Саме із цього моменту можна говорити про юридичне становище конкретних осіб – учасників конкурсного відбору. Отже, правове становище – проходження конкурсного відбору – вказує на те, що відповідна особа перебуває в певному юридичному стані, констатує наявність правового зв'язку між конкурсантом та навчальним закладом, який оголосив конкурс [8, с. 55].

Раніше Порядок проведення конкурсу на посади науково-педагогічних працівників регулювався «Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації», затвердженим наказом Міністерства освіти і науки (далі – МОН) України № 744 від 24 грудня 2002 р. [13], що скасований наказом МОН № 1015 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. № 744» від 7 жовтня 2015 р. [14]. Зважаючи на те, що зараз порядки проведення конкурсів затверджуються окремо щодо кожного закладу вищої освіти відповідною вченою радою, наказом МОН ухвалено Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), які затвердженні наказом МОН України № 1005 від 5 жовтня 2015 р. (далі – Рекомендації) [15]. Проте положення Рекомендацій уже неодноразово були предметом критики як науковців, так і практиків. Так, виходячи зі змісту Рекомендацій, трудовий договір із переможцем конкурсу укладається не більше ніж на п'ять років, що суперечить стабільності трудових відносин як одній із головних їхніх ознак, а також Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [16], який установлює загальне правило укладання саме безстрокових трудових договорів, і тільки в окремих випадках, як виняток із правила, передбачається укладання строкових трудових договорів.

До підстав виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками можна віднести тільки трудовий договір (контракт), оскільки наявність даного юридичного факту безпосередньо спричиняє виникнення трудових правовідносин із працівником.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП [16], контракт є особливою формою трудового договору, сфера застосування якого звужена, оскільки визначається законами України. Укладення контракту у випадках, не передбачених законами України, не допускається, оскільки це знижує рівень соціальної захищеності працівників і суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 158, що була ратифікована Україною 4 лютого 1994 р.

Застосування контрактної форми трудового договору в галузі освіти до 28 вересня 2017 р. визначалося Законом України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. № 1060–ХІІ, який втратив чинність у зв'язку з ухваленням Верховною Радою України нового Закону «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145–VIII. Відповідно до ст. 54 Закону № 1060–ХІІ, педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, зокрема за контрактом [17]. Новий Закон № 2145–VIII передбачає можливість укладання контракту тільки з керівником закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти [18]. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», контракт укладають лише з особами, серед яких: керівник вищого навчального закладу (ч. 3 ст. 42), керівник факультету (навчально-наукового інституту) (ч. 1 ст. 43), керівник кафедри (ч. 6 ст. 35), професори, доценти, старші викладачі, викладачі (ч. 11 ст. 55) [10]. Отже, робимо висновок, що з науково-педагогічними працівниками, що перебувають на інших, відмінних від вищезазначених посадах, контракт не укладається. Перелік посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти затверджений постановою Кабінетів Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» [19].

Ми погоджуємося з К. Поповою-Коряк у тому, що науково-педагогічна діяльність за своїм змістом роботи, характером та умовами її виконання не дає підстав для встановлення строкових трудових відносин. Навпаки, вона за визначенням спрямована на ґрунтовні, фундаментальні результати, які можуть бути досягнуті тільки завдяки стабільній праці, коли її суб'єкт провадження – науково-педагогічний працівник – не турбується про те, що завтра він залишиться без роботи. Тільки за цієї умови він буде забезпечувати високі результати, якими й зможе підтвердити, що цю посаду він обіймає по праву, як найкращий спеціаліст. Строк у цьому разі може бути умовою лише тоді, коли на ньому наполягає сам працівник [20, с. 82]. Підтвердженням недоцільності укладення строкового трудового договору з науково-педагогічними працівниками є абз. 3 п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», в якому зазначено, що оскільки згідно із ч. 2 ст. 23 КЗпП трудовий договір на визначений строк укладається лише в разі, коли трудові відносини на невизначений строк не можна встановити з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк за відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку [21].

Отже, законодавством встановлені дві альтернативні підстави для появи трудових відносин: контракт та безстроковий трудовий договір.

Вважаємо за доцільне порівняти контракт і трудовий договір. Особливості контракту такі:

- 1) контракт завжди укладають у письмовій формі;
- 2) у ньому можна передбачити додаткові (не передбачені чинним законодавством) обов'язки та права як роботодавця, так і працівника, зокрема підстави для припинення трудових відносин;
- 3) сторони можуть передбачити в контракті можливість компенсації моральної шкоди;
- 4) сферу застосування контракту визначено в законі [22, с. 44–48].

О. Дуюнова найважливішою відмінністю контракту від традиційного трудового договору вважала співвідношення нормативного та договірного регулювання трудових відносин. Фахівець зазначає, що в трудовому договорі умови праці та матеріального забезпечення працівника здебільшого встановлюються правовими нормами (закони, підзаконні нормативні акти, локальні правила), лише декілька умов зазвичай визначаються самими сторонами, а саме: трудова функція, місце та початок роботи, у деяких випадках – оплата праці. У разі укладення контракту домінує договірне регулювання істотних та інших умов праці, а також умов, що стосуються соціально-побутової сфери [23, с. 72].

Підстави й умови входять до іншого поняття – «передумови», яке є ширшим за змістом, охоплює початкові обставини та кінцеві явища, що слугують виникненню та припиненню правових відносин. Як зазначає Т. Костилєва, зважаючи на те, що і підстави, і умови визначаються як певні явища й обставини реальної дійсності, вони є фактами, що визначаються нормами права достатніми та належними для виникнення та припинення правовідносин. Отже, підстави й умо-

ви виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками є по своїй природі юридичними фактами [24, с.153].

Варто зазначити, що для виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками недостатньо якого-небудь одиничного юридичного факту, потрібна їх сукупність, яку науковці розуміють як «фактичний склад», «юридичний склад», «фактичний (юридичний) склад». Ми погоджуємося з думкою О. Гарагонич, що поняття «юридичний склад» є таким, що сприяє найкращому розумінню його змісту [25, с. 22]. Адже коли йдеться про юридичний факт, ми надаємо факту функціональну характеристику. Коли вживаємо поняття «фактичний склад», ми характеризуємо склад лише за будовою: фактичний склад – це склад фактів. Це непослідовно і не виправдано. Розгляд складу як юридичного відображає його правові властивості щодо наслідків, є якісною характеристикою, відмежовує визначену сукупність фактів від інших фактичних комплексів, які мають опосередковане значення для встановлення правового результату [26, с. 117].

Конкретний юридичний склад для виникнення або припинення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками передбачається нормативно-правовими актами, складами яких є норми права. Тому зазначені правовідносини виникають та припиняються на підставі визначених норм права, сукупність яких становить відповідне законодавство [24, с. 153]. У результаті аналізу нормативно-правових актів, що регулюють зайнятість науково-педагогічних працівників, доходимо висновку, що їхні положення виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками ставлять у залежність від таких обставин (юридичного складу): проходження конкурсного відбору, направлення на роботу, укладення трудового договору (контракту), акта призначення на посаду.

Авторами проекту Трудового кодексу №1658 у ч. 2 ст. 31 «Виникнення трудових відносин» визначено підставою для виникнення трудових відносин трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. Отже, авторами пропонується підхід, за яким результат конкурсу, проходження якого нині є умовою виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками, буде вважатися підставою для зазначених відносин. Для правильного розуміння та розмежування підстав і умов як юридичних фактів виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками пропонуємо викласти ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України в такій редакції: «У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, умовами укладання трудового договору є: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результати конкурсу; 4) рішення суду».

Висновки. Отже, юридичним складом виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками є законодавчо визначені умови та підстави. Передбачено хронологічну послідовність настання юридичних фактів: підстава для виникнення трудових відносин – трудовий договір (контракт) буде наставати після виконання відповідних умов, серед яких: 1) норми трудового законодавства, що встановлюють правову регламентацію виникнення трудових правовідносин, обумовлюють можливість і правомірність наймання особи на науково-педагогічну роботу; 2) правосуб'єктність кандидатів на посади науково-педагогічних працівників; 3) вимоги до таких кандидатів. Вважаємо, що доцільним буде закріпити на законодавчому рівні таку підставу для виникнення трудових відносин із науково-педагогічними працівниками, як безстроковий трудовий договір для працівників, що не призначаються на основі конкурсу, передбачити укладання трудового договору на визначений строк для тих кандидатів, умовою укладання зазначеного договору для яких є конкурс.

Список використаних джерел:

1. Середа А. Поняття атестації наукових кадрів вищої кваліфікації. Порівняльно-аналітичне право: електронне наук. фахове видання юрид. ф-ту ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2013. № 4. С. 228–231.
2. Денисенко А. Загальна характеристика умов та підстав виникнення трудових відносин із керівником підприємства. Публічне право. 2012. № 3 (7). С. 417–421.
3. Словник української мови: в 11 т. Т. 6. 1975. С. 50. URL: <http://sum.in.ua/s/pidstava>.
4. Философский словарь / под ред. И. Фролова. 5 изд. М.: Политиздат, 1986. 590 с.
5. Кондаков Н. Логический словарь-справочник. 2 изд, испр. и доп. / под ред. Н. Кондакова. М., 1975. 720 с.

6. Словник української мови: в 11 т. Т. 10. 1979. Ст. 441. URL: <http://sum.in.ua/s/umova/>.
7. Гоц О. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 19 с.
8. Гладченко Т. Окремі аспекти правовідносин з працівниками, які виконують виховні функції. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». Вип. 27. Т. 2. 2014. С. 54–58.
9. Александров Н. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. издание Мин. юстиции СССР, 1948. 214 с.
10. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556–VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
11. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: наказ Міністерства освіти і науки України № 665 від 1 червня 2013 р. URL: <https://ru.osvita.ua/legislation/other/37302/>.
12. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова Кабінету Міністрів України № 1187 від 30 грудня 2015 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF>.
13. Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації: наказ Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. № 744. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-03>.
14. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. № 744: наказ Міністерства освіти і науки від 7 жовтня 2015 р. № 1015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1317-15>.
15. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): наказ Міністерства освіти і науки від 5 жовтня 2015 р. № 1005. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1005729-15>.
16. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
17. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060–XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
18. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145–VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
19. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF>.
20. Попова-Коряк К. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 11. С. 79–84.
21. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
22. Киян В. Особливості застосування контрактної форми трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Держава та регіони: науково-виробничий журнал / Класичний приватний ун-т. Запоріжжя, 2016. С. 44–48.
23. Дуюнова О. Угоди про працю за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2004. 194 с.
24. Костишева Т. Підстави та умови виникнення та припинення правовідносин у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю. Європейські перспективи 2012. № 4. Ч. 2. С. 152–157.
25. Гарагонич О. Юридичний склад, що є підставою виникнення господарської правосуб'єктності при заснування акціонерних товариств. Вісник Академії адвокатури України. 2015. Т. 12. Ч. 1 (32). С. 21–35.
26. Солодовник Л. Юридичні факти у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 150 с.