

Савельєва М. О.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та процесу
факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ТРУДО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ЦІЛЬОВОГО ХАРАКТЕРУ ДЕЯКИХ ВІДПУСТОК

LABOR-LAW SENSE OF PURPOSEFUL NATURE OF CERTAIN VACATIONS

Здійснено критичний аналіз концепцій цільових відпусток, які допускають трудо-правове значення цільового використання таких відпусток, що полягає в обов'язку працівника використовувати відпустку за цільовим призначенням та у трудо-правовій відповідальності за його порушення. Встановлено, що в умовах чинного законодавства та поточного розвитку правової науки відпусткам не може надаватися описаного трудо-правового значення.

Ключові слова: час відпочинку, відпустка, цільова відпустка, творча відпустка, відпустки у зв'язку з навчанням, трудо-правова відповідальність.

Осуществлен критический анализ концепций целевых отпусков, предполагающих трудо-правовое значение целевого использования таких отпусков, заключающееся в обязанности работника использовать отпуск по целевому назначению и в трудо-правовой ответственности за ее нарушение. Установлено, что в условиях действующего законодательства и текущего развития правовой науки отпускам не может присваиваться описанное трудо-правовое значение.

Ключевые слова: время отдыха, отпуск, целевой отпуск, творческий отпуск, отпуска в связи с обучением, трудо-правовая ответственность.

A critical analysis of the concepts of purposeful vacations, which imply the labor-legal sense of the purposeful use of such vacations. The mentioned sense consists, in particular, in the duty of the employee to use vacations for the intended purpose and labor-law liability for violation of this duty. It is ascertained that in the conditions of the current legislation and the current development of the legal science, the described labor-legal sense can not be imparted to the vacations.

Key words: rest time, vacation, purposeful vacation, creative vacation, vacation for education, labor-law responsibility.

Постановка проблеми. У наукових працях з трудового права, присвячених проблемам відпусток, часто згадується і розвивається концепція цільових відпусток (зокрема, стосовно відпусток у зв'язку з навчанням, творчих відпусток, соціальних відпусток). Одним із положень такої концепції є те, що так звані цільові відпустки є не часом відпочинку, а звільненням працівника від виконання трудових обов'язків для забезпечення виконання ним інших (трудових чи нетрудових) обов'язків. Крім того, виконанню чи невиконанню таких обов'язків надається трудо-правове значення. Такий підхід здатний значно вплинути на правозастосовну практику та на права, свободи та законні інтереси працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням цільового характеру деяких відпусток присвятили праці такі вчені: В.С. Венедиктов, Л.П. Гарашенко, М.І. Гордієнко, С.Ф. Гуцу, О.О. Денисюк, Т.В. Красюк, О.В. Лавриненко, М.В. Нечипорук, О.А. Ситницька, А.А. Юрченко та інші.

На жаль, у більшості праць, зокрема у працях прихильників цільових відпусток, недостатньо досліджено співвідношення такого, що припускається авторами, трудо-правового значення цільового характеру відпустки та нормативних і доктринальних положень про співвідношення робочого часу і часу відпочинку та про трудову функцію.

Метою цієї статті є аналіз та оцінка висловлюваних в літературі припущень про наявність таких видів відпусток, які через цільовий характер покладають на працівника певні обов'язки щодо цільового використання відпустки та трудо-правову відпо-

відальність працівника за нецільове використання відпустки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Про цільовий характер згадується і стосовно щорічних відпусток. Так, наприклад, В.С. Венедиктов, М.І. Гордієнко зазначають, що цільове призначення (щорічної – *М. С.*) відпустки – надання її для відпочинку і відновлення працездатності [1, с. 130–155; 2, с. 111]. Однак водночас ні в кого з цитованих авторів не виникає сумнівів щодо того, що працівник є абсолютно вільним у використанні відпустки на свій розсуд, зокрема і не для відпочинку. Навряд чи може виникнути питання, що працівник зобов'язаний звітувати про результат свого відпочинку та відновлення своєї працездатності і вимагати такого звіту та надавати трудо-правову оцінку результату використання працівником відпустки.

М.І. Гордієнко із посиланням на О.В. Лавриненка зазначає, що відпустка звичайно асоціюється з відпочинком, вільним часом і складає найважливішу і значну частину часу відпочинку. Водночас у трудовому праві поняття «відпустка» має ширший зміст. Воно охоплює й інші численні випадки звільнення працівників від виконання трудових обов'язків на певний строк зі збереженням місця роботи (посади). До цієї категорії належать традиційно іменовані в нормативних актах і на практиці такі відпустки, як у зв'язку з хворобою (відпустки по тимчасовій непрацездатності), у зв'язку з вагітністю та пологами (відпустки в зв'язку з вагітністю та пологами), для догляду за дитиною (відпустки по догляду за дитиною), для вступу в навчальний заклад, виконання лабораторних робіт,

складання іспитів, (навчальні відпустки), для підготовки підручників, посібників, завершення дисертаційних робіт (творчі відпустки) тощо. *Більшість із перерахованих вище відпусток, відпустками у прямому розумінні слова можна назвати лише умовно, оскільки фактично вони означають зміну роду діяльності працівника на визначений період* (тут і далі курсив наш – М. С.) [1, с. 130–131; 3, с. 25].

О.А. Ситницька вважає, що для відпочинку надаються лише щорічні відпустки як такі, що їх працівники можуть використовувати на власний розсуд, а всі інші, види відпусток (творчі, соціальні та відпустки у зв'язку із навчанням) мають цільовий характер, тобто надаються з конкретною метою, а тому не належать до часу відпочинку [4, с. 288, 293; 5, с. 166], оскільки такі відпустки не можна ні за яких обставин замінити грошовою компенсацією, їх не можна перенести на час, що не пов'язаний з певними обставинами (наприклад, іспити, пологи) [6, с. 76; 7, с. 143].

С.Ф. Гуцу та М.В. Нечипорук стверджують таке: «Не можна сказати, що творча відпустка – це відпочинок. <...> вона надається для виконання спеціального завдання (творчого чи наукового). Тому назва цього періоду як відпустка доволі умовна. Відпустка завжди асоціюється з відпочинком. У нашому випадку відпочинку немає. Відбувається лише деяка зміна роду та змісту діяльності. Тобто працівник тимчасово звільняється від виконання основної роботи. Він зобов'язаний використати відпустку за цільовим призначенням та надати після її закінчення відповідний звіт. Це виключна риса творчої відпустки, яка відрізняє її від будь-якого іншого виду відпусток» [8, с. 127].

Деякі автори у відокремленні цільових відпусток ідуть далі, стверджуючи, що під час цільових відпусток працівник продовжує виконувати трудову функцію, а отже, його діяльність під час відпустки має трудо-правове значення та наслідки. Це стосується відпусток у зв'язку із навчанням та творчих відпусток.

О.О. Денисюк акцентує увагу на атиповості творчої відпустки, яку не слід розглядати як суто час відпочинку або ж час, використаний на власний розсуд працівником, адже такий вид відпустки є винятково цільовим звільненням від виконання трудових обов'язків, що надається йому для реалізації творчих здібностей» [9, с. 6]. На думку автора, до спеціальних принципів правового регулювання творчих відпусток належить принцип цільового використання творчої відпустки [9, с. 8], під час творчої відпустки відбувається зміна роду діяльності – із основної роботи на творчу діяльність. Працівник зобов'язаний використовувати відпустку за призначенням [9, с. 18].

З огляду на це О.О. Денисюк пропонує таке:

1) на законодавчому рівні встановити відповідальність працівника за нецільове використання творчої відпустки;

2) покласти на працівника обов'язок щодо подання звітності роботодавцю про результати своєї діяльності під час творчої відпустки [9, с. 7].

Автор вважає, що оскільки творчі відпустки передбачають не відпочинок працівників, яким вони надаються, а виконання ними певних трудових

обов'язків, що підлягають оплаті, то встановлення на законодавчому рівні стягнення відповідної заробітної плати як захід матеріальної відповідальності не суперечить принципам трудового права та не зазіхає на трудові права працівників. Окрім того, запровадження такого механізму ефективно впливатиме на якість трудової діяльності працівників [9, с. 146].

Схожу позицію висловлює А.А. Юрченко. На думку автора, вважається не цілком логічним встановлювати на законодавчому рівні конкретну мету (призначення) відпустки і не встановлювати варіанти дії роботодавця у разі виявлення використання відпустки працівником не за призначенням [10, с. 570]. На думку автора, після закінчення цільової відпустки працівник зобов'язаний «мати на руках» реальний результат [10, с. 573] (зокрема, автор зазначає, що таким результатом є *народжена або усиновлена дитина у разі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустки для усиовлення дитини* [10, с. 573]).

А.А. Юрченко вважає, що у разі надання працівникові відпустки для завершення дисертаційної або іншої наукової роботи після її закінчення працівник зобов'язаний пред'явити роботодавцеві результати своєї наукової творчості [10, с. 572]. Автор вважає за необхідне передбачити відповідальність працівника за нецільове використання учбової і творчої відпустки та закріпити норму, відповідно до якої, якщо протягом тижня після закінчення додаткової відпустки у зв'язку з навчанням або творчої відпустки працівник не надає роботодавцеві доказів цільового використання відпустки, це дає підставу надану йому відпустку вважати відпусткою без збереження заробітної плати. У такому разі грошова сума, виплачена як оплата відпустки, підлягає стягненню з працівника [10, с. 572]. Цікаво, що автор не розвиває цю думку стосовно інших цільових відпусток, за результатами якої працівник повинен «мати на руках» реальний результат (наприклад, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами).

С.Ф. Гуцу, розглядаючи відпустку для підвищення кваліфікації, робить такий висновок: «Якщо працівник порушує навчальну дисципліну, наприклад, пропускає навчальні заняття чи несумлінно ставиться до своїх обов'язків, роботодавець має право притягнути його до відповідальності» [11, с. 117]. Автор наводить позицію Ю.П. Орловського, який зазначав, що працівники, які підвищують свою кваліфікацію з відривом від виробництва, зобов'язані впродовж установленого терміну виконати навчальну програму, яка включає виробниче навчання та теоретичні знання. Невиконання цього обов'язку тягне за собою застосування різних засобів впливу, зокрема припинення навчання. Науковець висловлює думку, що, якщо внаслідок відрахування з курсів підвищення кваліфікації працівник не може виконати належним чином свої обов'язки, адміністрація має право поставити питання про його звільнення у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі, тобто за п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [12, с. 42]. Однак С.Ф. Гуцу тут не звертає уваги на те, що Ю.П. Орловський підставою відповідальності вважає не нецільове використання відпустки, а невід-

повідність працівника займаній посаді (виконуваній роботі). Однак С.Ф. Гуцу сама далі спростовує своє твердження про право роботодавця притягнути працівника до відповідальності за нецільове використання відпустки, зазначаючи: «Власник підприємства може <...> запровадити дисциплінарні стягнення тільки тоді, коли працівник після проходження навчання не може виконати роботу відповідного розряду, категорії тощо» [11, с. 118] (підставою відповідальності виявляється невідповідність працівника займаній посаді (виконуваній роботі)).

Так само С.Ф. Гуцу в цілому правильно зазначає, що певні рішення щодо запровадження санкцій до працівника, який несумлінно виконує обов'язки по навчанню, приймає орган, який організовує та здійснює таке навчання. Це може бути, наприклад, недопущення до складання іспитів (направлення на повторний курс навчання) або припинення відносин з навчання такого працівника [11, с. 118]. Очевидно, що якщо тут і йдеться про якусь відповідальність (або правовий примус), то вона (він) не має трудо-правового характеру.

Схожу позицію (але категоричніше) С.Ф. Гуцу висловлює стосовно творчих відпусток: «У такому разі немає повного звільнення працівника від виконання трудових обов'язків. Відбувається лише деяка зміна роду та змісту роботи. <...> Логічно припустити, що якщо творча відпустка надається після того, як працівник зробить наукову доповідь на засіданні кафедри чи надасть рукопис наукової праці, то після закінчення відпустки він повинен продемонструвати результати своєї роботи. Наприклад, якщо творча відпустка була надана для закінчення роботи над дисертацією, то працівник зобов'язаний її закінчити. На мій погляд, відсутність у законодавстві норми, що передбачає право роботодавця вимагати звіт про виконану роботу не позбавляє його цього права. Працівник, навпаки, зобов'язаний надати результати своєї праці на вимогу роботодавця. За результатами звіту роботодавець вирішує питання належного використання наданого працівнику часу. У разі негативної оцінки виконаної роботи роботодавець має право впровадити щодо працівника санкції за порушення трудової дисципліни. Той факт, що під час творчої відпустки трудові правовідносини між працівником і підприємством не припиняються, працівник отримує заробітну платню, користується усіма трудовими та соціальними правами та пільгами, дає право роботодавцю притягнути його до дисциплінарної відповідальності за невиконану роботу» [11, с. 130–131].

Звичайно, є і інша група позицій. Л.П. Гаращенко слушно, на нашу думку, цільові відпустки відносить до супутніх індивідуальних відносин, оскільки вказані види відпусток існують поза межами безпосереднього змісту основного індивідуального правовідношення і не пов'язані з виконанням працівником своєї трудової функції. Ці відпустки виникають на підставі іншого юридичного факту, що і є підставою для надання певної відпустки, яка не вважається щорічною [13, с. 82].

Слід погодитися із Т.В. Красюк в тому, що перебування науково-педагогічного працівника в додат-

ковій відпустці у зв'язку з навчанням означає, що особа не відпочиває, а фактично працює. Однак його праця пов'язана не з виконанням своїх безпосередніх трудових обов'язків, передбачених трудовою функцією, а полягає у відвідуванні лекцій та практичних занять, підготовці контрольних, лабораторних робіт, дипломів, складанні заліків та іспитів тощо. Отже, все це є так само працею, але дещо іншою за характером, оскільки працівником виконуються спеціальні завдання, які не передбачені його трудовою функцією. На підставі цього можна зробити висновок, що додаткова відпустка у зв'язку з навчанням має конкретну мету – набуття певного освітнього рівня шляхом виконання специфічних видів роботи, що не входять безпосередньо до трудової функції працівника за його місцем роботи» [14, с. 160].

Навіть дослідники часу відпочинку працівників ОВС наголошували на безумовності звільнення працівника від виконання трудових обов'язків під час відпустки: «Під часом відпочинку працівників органів внутрішніх справ слід розуміти час, протягом якого вони звільняються від виконання службово-трудова обов'язків і який вони можуть використовувати на свій розсуд. Отже, із чинного Закону України «Про міліцію» необхідно виключити норму, яка зобов'язує атестованих працівників міліції реагувати на вчинення злочинів та інших правопорушень навіть під час невиконання ними службово-трудова обов'язків, тобто після закінчення офіційно встановленого робочого часу» [2, с. 109].

Концепція цільових відпусток, яка передбачає виконання під час відпустки працівником якихось інших елементів трудової функції та вбачає трудо-правове значення поведінки працівника під час відпустки щодо її цільового використання, а також обґрунтовує відповідальність працівника за нецільове використання відпустки, є, на нашу думку, хибною, оскільки суперечить засадам правового регулювання трудових відносин.

Трудова функція працівників має особливу якість стабільності, особливий порядок встановлення та зміни.

«Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою <...>» (ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України) [15].

Встановлено заборону вимагати виконання роботи, не визначеної трудовим договором: «власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» (ст. 31 КЗпП України) [15].

Зміна трудової функції («переведення на іншу роботу» – в термінології КЗпП України) можлива винятково в порядку та правових формах, передбачених нормами КЗпП України про переведення (статті 32–34 КЗпП України) [15], вимагаючи за загальним правилом (а за постійної зміни трудової функції – завжди) згоди працівника.

Трудова функція виконується працівником у межах робочого часу. Відхилення від нормальної трива-

лості та нормального режиму робочого часу можливі лише у правових формах, передбачених нормами КЗпП України.

За різноманітності підстав трудо-правової відповідальності працівників (дисциплінарної, матеріальної) всі вони є порушеннями саме трудових обов'язків, а не обов'язків іншої галузевої належності.

Робочий час та час відпочинку є дуальними категоріями, які своїм обсягом повністю вичерпують весь час перебування працівника у трудових відносинах. Як слушно зазначає П.Д. Пилипенко, оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часу, то тим самим весь час, який існує поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах [4, с. 288].

Як відомо, чинне трудове законодавство не містить визначень понять «робочий час» і «час відпочинку», але їх доктринальне тлумачення є доволі усталеним, оскільки ця єдність бачення робочого часу і часу відпочинку впливає із самої суті трудових правовідносин та загальної спрямованості їх правового регулювання. З огляду на це практично всі позиції вчених можуть бути зведені до таких положень:

1) робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати *трудоу функцію* (саме трудову функцію, а не трудові обов'язки, оскільки окремі трудові обов'язки хоча і виникають на підставі трудового договору та інших трудо-правових юридичних фактів, але не є обов'язками щодо реалізації трудової функції і можуть існувати безвідносно до робочого часу чи часу відпочинку, наприклад, обов'язок зберігати комерційну таємницю, обов'язок поводитися гідно, обов'язок нести трудо-правову відповідальність тощо);

2) час відпочинку – це час, протягом якого працівник не зобов'язаний виконувати *трудоу функцію*.

Розглянувши ці положення, можемо зробити такі висновки:

1) виконання трудової функції (правомірно) можливе лише під час робочого часу, але не часу відпочинку;

2) зміна трудової функції та відхилення від нормальної тривалості робочого часу можливі лише у вичерпно встановлених законодавством правових формах, до яких ні в якому разі не належить надання відпустки;

3) факт надання відпустки не є юридичним фактом, що змінює трудову функцію.

Звичайно, можлива ситуація, коли в рамках одних трудових правовідносин можна виявити і трудову функцію, елементом якої буде діяльність, для якої начебто надаються цільові відпустки, і надання такої цільової відпустки працівникові, і притягнення його до трудо-правової відповідальності за неналежне виконання трудової функції. Однак суттєвий і необхідний правовий зв'язок трудо-правова відповідальність матиме лише із трудовою функцією, тобто з її неналежним виконанням, але не з творчою відпусткою, яка у такому разі є не закономірним, а допустимим елементом складних трудових правовідносин.

Наприклад, науково-педагогічні працівники (далі – НПП) як особи, які за основним місцем роботи у за-

кладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційно-дільницьку (ч. 1 ст. 53 Закону України «Про вищу освіту» [16]) мають робочий час скороченої тривалості (36 годин на тиждень) (ч. 2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» [16]), який включає час виконання навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків (ч. 2 ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» [16]). За таких умов формалізація та конкретизація наукового елементу трудової функції НПП здійснюється у формі індивідуально-договірному регулювання, індивідуального планування, планів ВНЗ та його структурних підрозділів відповідно до норм часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [17].

Отже, наукову роботу, яка складає трудову функцію НПП, останні здійснюють в межах робочого часу. Таким чином, творча відпустка, яка, до речі, надається всім працівникам незалежно від того, чи мають вони в складі своєї трудової функції наукову роботу (див. ст. 16 Закону України «Про відпустки» [18], п. 1 Умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток [19]), не передбачає обов'язку працівника виконувати відповідну наукову роботу. Такий обов'язок може бути встановлений лише у спосіб, яким визначається трудова функція працівника.

Таким чином, якщо НПП, який має, скажімо, належним чином формалізований (в контракті, індивідуальному плані тощо) трудовий обов'язок виконати дисертацію, отримає творчу відпустку і не завершить дисертацію, звичайно, може бути притягнутий до трудо-правової відповідальності, але не на підставі нецільового використання творчої відпустки, а на підставі неналежного виконання ним трудової функції. Навпаки, якщо творча відпустка для завершення дисертації надається працівникові, який у складі своєї трудової функції не має наукової роботи взагалі (або має у складі своєї трудової функції наукову роботу інших видів, тобто не конкретно дисертацію), спосіб використання ним творчої відпустки не має жодного трудо-правового значення, але у разі надання творчої відпустки (незалежно від результатів) діятиме правило, згідно з яким творча відпустка не надається здобувачу того самого наукового ступеня повторно (абз. 3 п. 2 Умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток [19]).

Висновок. Про цільовий характер, цільове призначення відпустки можна вести мову лише щодо правового регулювання підстав та порядку їх надання, але не стосовно трудо-правової оцінки і встановлення трудо-правових наслідків діяльності працівника під час відпустки. Цільовий характер відпустки має значення лише для встановлення наявності чи відсутності обставин, які породжують право працівника на відпустку. Водночас цільовий характер відпустки не створює обов'язку працівника поводитися певним чином під час перебування у відпустці, тому і не можна говорити про трудо-правову відповідальність чи інші трудо-правові наслідки нецільового використання відпустки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 177 с.
2. Венедиктов В.С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України: науково-практичний посібник. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 128 с.
3. Лавриненко О.В. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха лиц рядового и начальствующего состава ОВД Украины. Х.: Знание, 1999. 34 с.
4. Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. Трудове право України: академічний курс: підручн. для студ. юрид. спец. вищ навч. закл. / за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
5. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие. / под ред. В.В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2004. 672 с.
6. Гольдштейн М.Ю., Коротков В.С. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР. Москва: Госюриздат, 1959. 86 с.
7. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 222 с.
8. Гуцу С.Ф., Нечипорук М.В. Правова природа й особливості правового регулювання творчих відпусток для науковців. Гуманітарний часопис. 2005. № 1. С. 125–128.
9. Денисюк О.О. Правове регулювання творчих відпусток в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 204 с.
10. Юрченко А.А. Правове регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток: проблемні питання. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 24. С. 569–575.
11. Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 204 с.
12. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. Москва: Юрид. лит, 1983. 112 с.
13. Гарашенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія. Київ: Павлім, 2003. 172 с.
14. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 207 с.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
16. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради. 2014. № 37-38. ст. 2004.
17. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 р. № 450. Офіційний вісник України. 2002. № 35. С. 52. Ст. 1655.
18. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
19. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. № 45. Офіційний вісник України. 1998. № 3. С. 198. Ст. 105.