

С. В. ВЕНЕДІКТОВ. СУМІСНИЦТВО ЯК СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ: ЙОГО СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Розглянуто категорію сумісництва з врахуванням реалій сьогодення часу. Запропоновано внести зміни в положення діючого законодавства в частині закріплення на нормативному рівні процедури укладення трудового договору з сумісником.

Ключові слова: сумісництво, трудове правовідношення, право на працю, обмеження на сумісництво, фізична особа – роботодавець.

Рассмотрена категория совместительства с учетом реалий сегодняшнего времени. Предложено внести изменения в положения действующего законодательства в части закрепления на нормативном уровне процедуры заключения трудового договора с совместителем.

Ключевые слова: совместительство, трудовое правоотношение, право на труд, ограничение совместительства, физическое лицо – работодатель.

Considered the category of pluralism into account of realities of today's time. It is suggested to bring in change in positions of current legislation in part of fixing at normative level of procedure of conclusion of labor agreement with pluralism employee.

Key words: pluralism, labor relationship, right to work, limitation on pluralism, physical person – employer.

Реалії ринкових відносин, наслідки глобальної світової кризи, що породжують нестабільне становище на ринку праці, обумовлюють на цей час значну мобілізацію людьми своїх трудових ресурсів, спрямованих, в більшій мірі, не на отримання певних додаткових матеріальних благ, а на подолання цього скрутного для нашої держави відрізку епохи. Тією рятувальною соломиною, що допоможе розв'язати зазначене питання, є сумісництво. Яке, як доречно зазначає Н.В. Веренич, «має неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяє поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, дозволяє більш якісно (кваліфіковано) виконувати трудові функції та економити трудові ресурси»¹.

Положеннями статті 43 Конституції України проголошено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплення зазначеної норми на конституційному рівні обумовило визнання державою свободи праці кожного громадянина, яка належить йому від народження, та обов'язок держави щодо гарантування та забезпечення реалізації цієї свободи на всій території України. Зазначене, в свою чергу, дозволяє вважати сумісництво плодом вказаних положень Конституції України (в радянські часи сумісництво існувало в імперативній, чітко обмеженій тоталітарними приписами, формі).

Нажаль, ні в кодифікованому акті про працю, ні в діючому трудовому законодавстві поняття сумісництва не встановлено. Що, в свою чергу, дає нам змогу звернутися до наукової думки щодо з'ясування зазначеного питання. Так,

© **ВЕНЕДІКТОВ Сергій Валентинович** – кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна

М.Е. Панкін трактує сумісництво як «виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час»². В.В. Жернаков під сумісництвом вважає «виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тім чи іншим підприємстві, установі, організації»³. К.М. Гусов і В.М. Толкунова визначають під сумісництвом «такий стан речей, коли працівник, крім основної платної посади, займає іншу оплачувану посаду, чи коли тою самою особою, крім основної роботи, виконується інша платна робота як працівника так і службовця»⁴. В.І. Нікитський зазначає, що сумісництво – це виконання, крім основної, іншої регулярної платної роботи⁵. І.Г. Дементьєв та В.Д. Шахов пишуть: «Сумісництво – це одночасне зайняття окрім основної іншої платної посади в установі, на підприємстві, в організації, а рівно виконання крім основної іншої регулярної платної роботи»⁶. Узагальнюючи позиції зазначених вчених Н.В. Веренич надає таке визначення сумісництва, як «таку правову форму організації праці, відповідно до якої працівники у вільний від основної роботи час виконують на умовах трудового договору (контракту) додаткові систематично оплачувані роботи на тому чи іншому підприємстві, установі, організації або у тої чи іншої фізичної особи»⁷.

Безперечно, дослідженню сумісництва було присвячено чимало наукових праць, як в радянські роки так і в період незалежної України. Так, теоретичну базу дослідження сумісництва складають праці таких представників науки трудового права як: М.Г. Александрова, О.В. Смирнова, Р.З. Лівшиця, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловського, Г.І. Ставцевої, Р.І. Кондратьєва, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, Г.І Чанишевої, Н.М. Хуторян, Н.В. Веренич та інших. Однак, на цей час, під впливом новітніх реалій часу та постійно-триваючої еволюції трудових відносин, наукове надбання зазначених вчених вимагає узагальнення та доопрацювання. Існуючі правові акти, що регулюють сумісництво, були сформовані ще до часів перебудови та реформування українського суспільства і торкається зазначеного явища дуже поверхньо. Так, положення Кодексу законів про працю України, який з моменту прийняття у 1971 році зберіг свою чинність і до наших днів (з деякими незначними змінами), містять всього дві статті присвячені сумісництву – це ч. 2 ст. 21 та 102⁸. Також регулювання праці за сумісництвом здійснюється відповідно до трьох спеціальних підзаконних нормативно-правових актів: Постанови Ради Міністрів СРСР «Про роботу за сумісництвом» від 22.09.1988 р. № 1111⁹, Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245¹⁰, Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43¹¹. «Усі зазначені нормативно-правові акти приймалися порівняно давно і спрямовувались іноді на регулювання тих відносин у сфері застосування сумісництва, що згодом втратили свою актуальність, трансформувалися в інші суспільно-трудова відносини чи просто були витиснутими з практики розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки»¹².

Нагадаємо, що Кодекс законів про працю України не містить визначення сумісництва, а наведене в ч. 2 ст. 21 цього Кодексу трактування зазначеного явища трудового права створює безліч проблемних питань при його застосуванні на практиці. Так, відповідно до вказаної норми Кодексу законів про працю України,

працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін¹³.

По-перше, в зазначеній нормі є не зрозумілим словосполучення «до продуктивної і творчої праці». Праця, як зазначають К.М. Гусов та В.М. Толкунова, це цілеспрямована діяльність людини, що реалізує свої фізичні та розумові здібності для отримання певних матеріальних чи духовних благ, що на виробництві визначається продуктом праці, продуктом виробництва¹⁴. Г.Е. Слезінгер пише, «праця – це свідомо цілеспрямована діяльність по створенню матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивідуума та суспільства в цілому»¹⁵. В свою чергу, наведене в ст. 21 Кодексу законів про працю України словосполучення звужує наведене науковцями визначення праці, тим самим пов'язуючи застосування сумісництва виключно за певними кваліфікаційними ознаками – творчістю і продуктивністю. Що, безперечно, суперечить загальногалузевому принципу свободи праці, закріпленому в ст. 43 Конституції України. Як доречно з цього приводу зазначає Н.В. Веренич, «це словосполучення являє собою пережиток ідеологічної «обробки» юридичних положень, що раніше мали місце, а тому сьогодні повинно бути вилучено з даного нормативного установлення. Дійсно, в умовах свободи застосування своїх здібностей до праці ніхто не може перешкоджати працівнику в їх реалізації щодо не творчої чи, скажімо, не продуктивної праці – усе залежить від волевиявлення і бажання працівника»¹⁶.

По-друге, ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України пов'язує сумісництво виключно з підприємствами, установами, організаціями¹⁷. Слід зазначити, що сучасні нормативно-правові акти, які визначають правовий статус юридичної особи (Цивільний кодекс України¹⁸, Господарський кодекс України¹⁹, Закон України «Про господарські товариства»²⁰, Закон України «Про акціонерні товариства»²¹) закріплюють більш розширений перелік організаційно-правових форм господарювання, аніж підприємство, установа, організація. Тобто, на даний момент положення ст. 21 Кодексу законів про працю України не узгоджуються з законодавчими актами інших галузей права, цивільного та господарського, саме якими і надається правова характеристика юридичної особи. Тому доречним в цьому випадку є заміна таких понять як підприємство, установа, організація єдиним узагальнюючим терміном «юридична особа». М.Г. Александров доречно з цього приводу написав: «юридичний вираз соціалістичне трудове відношення отримує передусім в майново-правовому зв'язку працюючого з так званою юридичною особою»²².

Та і взагалі конкретизація підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу була актуальною за часів прийняття Кодексу законів про працю, коли в ролі роботодавця одноособово виступала держава. На цей час більшість працівників виконують свою трудову функцію в господарських товариствах приватного сектору економіки. Засновниками (власниками) таких товариств, в деяких випадках, є не одна і не дві особи, а десятки та сотні, тому отожднювати таких осіб з роботодавцем є недоречним. В цьому випадку роботодавцем виступає безпосередньо юридична особа, через її виконавчі органи (правління, дирекція, тощо).

Частина 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України²³ посилається виключно на підприємства, установи, організації, ігноруючи при цьому в якості роботодав-

ця фізичну особу. Таким чином, виходячи із зазначеної норми громадяни можуть працювати за сумісництвом виключно у юридичних осіб. Хоча, Б.С. Стичинський, І.В. Зуб і В.Г. Ротань у Науково-практичному коментарі до законодавства України про працю зазначають: «Стороною трудового договору про роботу за сумісництвом з боку власника (підприємства) може бути будь-який власник (підприємство) чи фізична особа, що користується правом наймання працівників. Такою стороною може бути як інший власник (підприємство), фізична особа (не той, котрий уклав з працівником основний трудовий договір), так і той же власник (підприємство), фізична особа, з яким працівник уклав трудовий договір про основну роботу. В останньому випадку варто вважати, що працівник уклав з тим самим наймачем два чи кілька трудових договорів, що між собою юридично не зв'язані. Так що за основним трудовим договором працівника можуть притягти до відповідальності, а за трудовим договором за сумісництвом працівнику може бути видана премія»²⁴. П.Д. Пилипенко пише, що сумісництво це виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому чи іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина²⁵.

Якщо розглядати роботодавця фізичну особу, то можна побачити, що на цей час в Кодексі законів про працю України відсутня будь-яка його диференціація. Відсутня така диференціація і в проекті Трудового кодексу України, зареєстрованого в Верховній Раді України 04 грудня 2007 року під № 1108, а 20 травня 2008 року прийнятого до розгляду в першому читанні. Проект Кодексу взагалі не розмежує в правах та обов'язках фізичну особу роботодавця, що використовує найману працю для власних побутових потреб, з фізичною особою, основною метою якого є здійснення підприємницької діяльності. Прикладом цього можуть слугувати положення щодо укладення колективного договору з будь-якою фізичною особою роботодавцем. З цього приводу Н.Б. Болотіна пише, що серед роботодавців – фізичних осіб можна виділити дві групи: роботодавці, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї; роботодавці, які використовують найману працю з метою отримання прибутку (підприємці, адвокати, нотаріуси)²⁶. З нею погоджуються С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко, які зазначають, що фізичні особи-роботодавці поділяються на фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням особистих послуг (кухарі, няньки, водії тощо)²⁷. В свою чергу, слід зазначити, що відповідно до положень діючого законодавства (Закону України «Про адвокатуру», Закону України «Про нотаріат») діяльність адвокатів та нотаріусів не відноситься до підприємницької, тому їх слід відокремлювати як окрему категорію фізичної особи роботодавця. Тобто, на цей час, можна виділити такі категорії фізичних осіб роботодавців: фізична особа підприємець, самозайнята особа (адвокат, нотаріус, практикуючий лікар та ін.) та фізична особа, що використовує найману працю для власних побутових потреб.

Безперечно, трудовий договір виступає як юридичний факт, що служить підставою для виникнення трудових правовідносин за сумісництвом. «Для виникнення трудових правовідносин, – вказує О.Д. Зайкін, – між конкретними суб'єктами необхідна наявність юридичного факту, з яким норми права зв'язують його виникнення. Такий юридичний факт (на відміну від юридичних фактів, що спри-

чиняють зміну або припинення правовідносин) називається підставою для виникнення правовідносин»²⁸. Таким чином, трудовий договір є підставою, юридичним фактом, внаслідок якого й виникає трудове правовідношення за сумісництвом. Трудові договори, продовжує Н.В. Веренич, на підставі яких виникають трудові правовідносини за сумісництвом, можуть укладатися із суб'єктами усіх форм власності у різних сферах суспільного виробництва, за винятків випадків, спеціально передбачених законодавством, колективним договором чи угодою сторін²⁹.

Відповідно до ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін³⁰.

Таким чином, виходячи із контексту ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України³¹, можна зробити висновок про можливість укладання трудового договору з фізичною особою – роботодавцем. Це підтверджується і п. 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 433³². Згідно якого, сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом. «Правова форма організації праці громадян України одночасно на декілька підприємствах, установах, організаціях чи у декількох фізичних осіб має вбирати в себе найбільш важливі з погляду трудових прав, свобод і законних інтересів працівників сторони, аспекти і моменти»³³.

При цьому, слід зазначити, що вищезазначений проект Трудового кодексу України вже більш детально регулює відносини пов'язані із сумісництвом. Відповідно до ст. 52 зазначеного проекту, сумісництвом є виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи на підставі трудового договору. Робота за сумісництвом, може виконуватися працівником як за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), так і в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).

По-третє, Кодекс законів про працю України³⁴ не містить чітко визначеної процедури прийняття на роботу за сумісництвом. В свою чергу, було би доречним встановити в положеннях Кодексу імперативну норму, згідно якої роботодавець або його уповноважений орган зобов'язаний був би вимагати від особи, що приймається на роботу за сумісництвом копію трудової книжки (виписку трудової книжки) або довідку з основного місця роботи, з метою документального підтвердження факту сумісництва та впливаючих з нього наслідків (оплата праці, направлення у відрядження тощо). Крім того, схожа норма вже існує і міститься в постанові Ради Міністрів СРСР «Про роботу за сумісництвом» від 22.09.1988 р. № 1111. Згідно абз. 4 п. 1 якої при вступі на роботу за сумісництвом не по місцю

основної роботи (служби, навчання) громадяни зобов'язані надавати довідку про основне місце роботи (служби, навчання)³⁵. Але, на жаль, ця норма є обов'язковою лише для працівників державного сектору економіки.

По-четверте, закріплені в діючому законодавстві про працю обмеження на сумісництво потребують суттєвого перегляду і коригування з врахуванням реалій новітнього часу. «Природно, що стихійність і хаотичність об'єктивних суспільно-трудових процесів у сфері одночасної реалізації громадянами своїх здібностей до продуктивної праці в декількох напрямках вимагає установлення відповідних чітких нормативно-правових установлень, іноді у формі заборон і обмежень»³⁶. В свою чергу, в зв'язку з тим, що в існуючій нормативній базі відсутній єдиний акт, присвячений правовому регулюванню сумісництва, обмеження на сумісництво носять виключно хаотичний характер. Наприклад, в п. 2 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43³⁷, наведені загальні норми щодо обмеження на сумісництво працівників державних підприємств, установ, організацій, ст. 16 Закону України «Про державну службу»³⁸ та ст. 5 Закону України «Про боротьбу з корупцією»³⁹ встановлена заборона державним службовцям в частині виконання роботи на умовах сумісництва тощо.

На наш погляд, також потребує деяких обмежень і робота за сумісництвом науково-педагогічних працівників. Так, положення ст. 47 Закону України «Про вищу освіту»⁴⁰ при наданні визначення педагогічних і науково-педагогічних працівників робить наголос на виконанні ними певних видів діяльності саме за основним місцем роботи. Ще одною вимогою, яку встановлює вказаний Закон, до педагогічних і науково-педагогічних працівників є їх професійність. Як зазначає В.П. Пастухов, «За загальним правилом трудящі можуть укладати трудовий договір тільки з одним підприємством, установою чи організацією. Але з метою створення робітником і службовцем умов для додаткової участі у суспільному виробництві у вільний від основної роботи час дозволяється робота за сумісництвом, тобто виконання працівником, крім основної, ще й іншої, регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору. Отже, це, по суті, виконання роботи за двома самостійними трудовими договорами, сумісництво, як правило, дозволяється, якщо немає можливості замінити вільну посаду (роботи місця) працівником відповідної спеціальності (кваліфікації), який не зайнятий на іншій роботі, і лише висококваліфікованим, досвідченим працівником»⁴¹.

В свою чергу, не можна казати про професійність роботи викладача, коли він виконує свої обов'язки у двох чи більше навчальних закладах. Це, безперечно, негативно відіб'ється як на якості викладання матеріалу, так і на двосторонньому виховному зв'язку викладача і студента. Що відповідає відомій аксіомі: кожен педагог, який би предмет він не викладав, завжди є перш за все вихователем⁴². З цього приводу К.Г. Юнг підкреслював, що виховання «відповідно нормативам, правилам та методам» має колективну усвідомлену природу і необхідно для адаптації індивіда до групи⁴³.

Таким чином, все вищезазначене дозволяє зробити висновок, на цей час перегляд сутності і змісту сумісництва, вдосконалення його правового регулювання, є життєвою необхідністю, без якої реалізація трудових відносин буде складною, а не звичайною примхою, породженою віяннями часу.

1. *Веренич Н.В.* Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): Дис. ... канд. юрид. наук. – Х. 2003. – С. 3. **2.** *Паньків М.Е.* Совместительство и совмещение. – М.: Юрид. лит., 1991. – С. 13-14. **3.** *Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова.* – Х.: Одиссей, 2000. – С. 96. **4.** *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой. – М.: Юрист, 1996. – С. 192. **5.** *Никитский В.И.* Азбука трудового права: Словарь-справочник для слушателей народного университета. – М.: Знание, 1981. – С. 188. **6.** *Дементьев И.Г., Шахов В.Д.* Работа по совместительству. – М.: Юрид. лит., 1977. – С. 63. **7.** *Веренич Н.В.* Цит. праця. – С. 69. **8.** *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. **9.** *Постановление Совета Министров СССР «О работе по совместительству» от 22.09.1988 г. № 1111 // Право и Практика.* – 1999. – № 1. **10.** *Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 // Зібрання постанов Уряду України.* – 1993. – № 9. – Ст. 184. **11.** *Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвержене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 // Урядовий кур'єр.* – 1993. – № 123. **12.** *Веренич Н.В.* Цит. праця. – С. 112. **13.** *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. **14.** *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 8. **15.** *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учеб.– М.: ТК Велби; Проспект, 2004. – С. 13. **16.** *Веренич Н.В.* Цит. праця. – С. 111. **17.** *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. **18.** *Цивільний кодекс України // Офіційний вісник України.* – 2003. – № 11. – Ст. 461. **19.** *Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України.* – 2003. – № 18. – Ст. 144. **20.** *Закон України «Про господарські товариства» // Відомості Верховної Ради України.* – 1991. – № 49. – Ст. 682. **21.** *Закон України «Про акціонерні товариства» // Офіційний вісник України.* – 2008. – № 81. – Ст. 2727. **22.** *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение: Монография. – М.: Проспект, 2009. – С. 200. **23.** *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. **24.** *Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г.* Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: В 2-х т. – Сімферополь: «Тавріда», 1998. – Т. 1. – С. 163. **25.** *Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенко.* – Львів: Вільна Україна, 1996. – С. 63. **26.** *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 144. **27.** *Пришко С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – Х.: Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. – С. 103. **28.** *Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина.* – М.: Юрид. лит., 1979. – С. 124. **29.** *Веренич Н.В.* Цит. праця. – С. 99-100. **30.** *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. **31.** Там само. **32.** *Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвержене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 // Урядовий кур'єр.* – 1993. – № 123. **33.** *Веренич Н.В.* Цит. праця. – С. 69. **34.** *Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375. **35.** *Постановление Совета Министров СССР «О работе по совместительству» от 22.09.1988 г. № 1111 // Право и Практика.* – 1999. – № 1. **36.** *Веренич Н.В.* Цит. праця. – С. 17-18. **37.** *Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвержене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43. **38.** *Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України.* – 1993. – № 52. – Ст. 490. **39.** *Закон України «Про боротьбу з корупцією» // Відомості Верховної Ради України.* – 1995. – № 34. – Ст. 266. **40.** *Закон України «Про вищу освіту» // Офіційний вісник України.* – 2002. – № 8. –*

Ст. 327. **41.** *Пастухов В.П.* Трудовий договір: сумісництво і суміщення професій (посад) // Людина і праця. – 1998. – № 3. – С. 49-53. **42.** *Ковалева Н.В.* Сильного студента готовит сильный преподаватель // Высшее образование в России. – 1993. – № 4. **43.** *Юнг К.Г.* Конфликты детской души. – М.: Канон, 1994. – С. 167.