

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2023.150.5.088-095

Г. В. Шония*

Трудовой договор с педагогическим работником: актуальные проблемы заключения и содержания сопровождающих документов

Аннотация. Педагогическая деятельность работника образовательной организации обладает особой социальной значимостью. Принципы непрерывности и профессиональности организации и проведения образовательного процесса оказывают существенное влияние на регулирование отношений, связанных с заключением, возобновлением, а также с содержанием трудового договора с педагогическим работником. Поворотной точкой в правоприменительной практике, а также в подходе законодателя к регулированию исследуемых отношений стало издание постановления Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П. Современный трудовой договор с педагогическим работником не ограничивается одним документом. Образовательной организацией (работодателю) следует обратить внимание на документы, сопровождающие трудовой договор с педагогическим работником. В статье на основании анализа актуальных положений трудового законодательства и законодательства о персональных данных, доктрины, судебной и деловой практики сделаны выводы и рекомендации относительно решения проблем, связанных с заключением, возобновлением и содержанием трудового договора с педагогическим работником, а также относительно сопровождающих его документов. В работе обосновывается состав и содержание таких документов, сделаны предложения относительно юридически корректной обработки персональных данных педагогических работников и отчетности перед Роскомнадзором.

Ключевые слова: трудовой договор; педагогический работник; образовательная организация; социальная значимость; сопровождающие документы; персональные данные; биометрические данные; изображение; конфиденциальность; обработка; согласие.

Для цитирования: Шония Г. В. Трудовой договор с педагогическим работником: актуальные проблемы заключения и содержания сопровождающих документов // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — Т. 18. — № 5. — С. 88–95. — DOI: 10.17803/1994-1471.2023.150.5.088-095.

© Шония Г. В., 2023

* Шония Гури Вахтангович, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
gvshonija@msal.ru

An Employment Contract with a Teacher: Actual Problems of Concluding Such Contracts and Content of Supporting Documents

Guri V. Shonia, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
gvshonija@msal.ru

Abstract. The pedagogical activity of a teacher at an educational organization is of a special social significance. The principles of continuity and professionalism of organization and conduct of the educational process have a significant impact on relations regulating conclusion, renewal and the content of an employment contract with a teacher. A turning point in law enforcement practice, as well as in the legislator's approach to regulating the relations under consideration, took place when Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 32-P of 15.07.2022 was passed. A modern employment contract with a teacher is not limited to one document. The educational organization (an employer) should pay attention to the documents accompanying the employment contract with the teaching staff. Based on the analysis of current provisions of labor legislation and legislation protecting personal data, the doctrine, judicial and business practice, the author makes conclusions and recommendations regarding the solution of problems related to the conclusion, renewal and content of an employment contract with the teacher, as well as regarding the accompanying documents. The paper substantiates the composition and content of such documents, makes proposals regarding lawful processing of personal data of the teaching staff and reporting to Roskomnadzor.

Keywords: employment contract; teacher; educational organization; social significance; accompanying documents; personal data; biometric data; image; confidentiality; processing; consent.

Cite as: Shonia GV. Trudovoy dogovor s pedagogicheskim rabotnikom: aktualnye problemy zaklyucheniya i sodержaniya soprovozhdayushchikh dokumentov [An Employment Contract with a Teacher: Actual Problems of Concluding Such Contracts and Content of Supporting Documents]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2023;18(5):88-95. DOI: 10.17803/1994-1471.2023.150.5.088-095. (In Russ., abstract in Eng.).

Издание постановления Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П¹, в котором часть 1 ст. 332 Трудового кодекса РФ признана частично не соответствующей Конституции РФ, ознаменовало начало нового периода применения норм о трудовом договоре с педагогическим работником.

В рамках названного постановления сформулированы выводы и приведен ряд иных положений, являющихся максимально перспективными для законотворчества и правоприменения, в частности:

1) сделан акцент на социальное предназначение трудового законодательства и защиту

интересов работника как слабой стороны трудового правоотношения;

2) подчеркнуто, что особый статус педагогического работника обусловлен спецификой выполнения им трудовой функции по подготовке высококвалифицированных кадров по всем ключевым направлениям общественно полезной деятельности;

3) определено, что нормы, устанавливающие специальный статус педагогического работника, должны быть недвусмысленными, исключающими возможность судебного двойного толкования;

4) установлено, что педагогическая деятельность характеризуется особой общественной

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Подакова» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. 19.07.2022.

значимостью, проявляющейся как в воспитательном воздействии на обучающихся, так и в обеспечении возможности реализации ими своего конституционного права на получение образования. Это определяет особый статус педагогических работников, а также их академические права и свободы;

5) подчеркнуто, что особая социальная значимость педагогической деятельности ставит конкретную цель перед законодателем — совершенствовать нормативную базу для создания гарантий поддержания высокой социальной оценки педагогической деятельности и престижа педагогических работников;

6) даны рекомендации по выработке направлений совершенствования законодательства, регулирующего труд педагогических работников, в частности, законодателю предлагается учитывать автономность деятельности образовательных организаций, с одной стороны, и установление единых критериев конкурсного отбора педагогических работников, с другой стороны;

7) сделан акцент на длящихся трудовых отношениях с педагогическими работниками. Так, рекомендуемые сроки действия трудового договора с педагогическим работником составляют три и пять лет. Также допускается заключение трудового договора на неопределенный срок;

8) дана негативная оценка краткосрочному трудовому договору с педагогическим работником, а также отсутствию в ТК РФ правил о минимальном сроке трудового договора с педагогическим работником. Конституционный Суд поясняет, что заключение краткосрочного трудового договора является благоприятной

средой для произвола работодателя как более сильной стороны трудовых отношений;

9) сделан вывод, что заключение с педагогическими работниками преимущественно краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано спецификой педагогической работы, а также специальным правовым положением педагогических работников. Это делает бессмысленной конструкцию и случаи применения срочного трудового договора, а также приводит к нарушению ч. 3 ст. 17 Конституции РФ;

10) определено, что толкование ст. 332 ТК РФ должно исключать дискриминационный подход к заключению и возобновлению трудового договора с педагогическим работником посредством установления образовательной организацией (работодателем) неоправданно коротких дискриминационных сроков заключения и пролонгации трудового договора с данной категорией работников.

Помимо бесспорной важности приведенного Конституционным Судом толкования, отметим его своевременность. Срочный характер трудового договора с педагогическим работником неоднократно выступал предметом судебного разбирательства². В доктрине справедливо отмечается проблема разграничения понятий «трансформация срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок» и «продление срочного трудового договора»³, наличие особых требований к педагогическим работникам⁴, включая заведующих кафедрами.

В представленном толковании Конституционного Суда РФ нашли свое отражение его пози-

² См., например: определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.10.2019 по делу № 8Г-19/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

О судебной практике по данной категории споров см. также: *Горошко Т.* Оспаривание увольнения преподавателя вуза: обзор судебной практики // *Трудовое право.* 2020. № 7. С. 97–104.

³ *Коршунова Т. Ю.* Проблемы правового статуса единоличного исполнительного органа юридического лица: соотношение корпоративного и трудового права // *Современное корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики* : монография / О. А. Беляева, С. А. Бурлаков, М. М. Вильданова [и др.] ; отв. ред. О. В. Гутников. М. : ИЗИСП, Статут, 2021.

⁴ *Соколова Т. В.* Особенности аттестации научных работников // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2020. № 2. С. 51–54.

тивные нормотворческие полномочия⁵ (ст. 80, 125 Конституции РФ), до внесения изменений в ч. 1 ст. 332 ТК РФ работодатель (образовательная организация) должен заключать трудовые договоры с педагогическими работниками на срок от 3 лет. Таким образом, Конституционный Суд применил ограничительный метод толкования правовой нормы, посчитав, что минимальный срок заключения срочного трудового договора с педагогическим работником составляет 3 года.

На наш взгляд, Конституционный Суд РФ, устанавливая, по существу, ограничения свободы труда в части определения условий трудового договора, очертил определенные рамки не только для работодателя (образовательной организации), но и для педагогического работника. Если работник в силу тех или иных обстоятельств имеет возможность осуществлять трудовую функцию в течение более короткого срока, чем 3 года, право работника на свободу труда (ст. 37 Конституции РФ, ч. 2 ст. 2 ТК РФ) теперь не может быть реализовано.

Конституционный Суд РФ не дает разъяснений относительно краткосрочных трудовых договоров, заключаемых в интересах работника. Работодатель (педагогическая организация) теперь не может заключить с педагогическим работником трудовой договор на срок менее 3 лет. Работник в этой ситуации вынужден соглашаться на заключение трудового договора на трехлетний срок, а впоследствии — расторгать трудовой договор по своей инициативе (ст. 80 ТК РФ).

Выявленная проблема, на наш взгляд, также требует разъяснений Конституционного Суда РФ и внесения изменений в ч. 1 ст. 332 ТК РФ, касающихся заключения краткосрочных трудовых договоров по инициативе педагогического работника.

Современный трудовой договор с педагогическим работником, помимо основного до-

кумента, содержит ряд сопровождающих документов (приложений). Термин «сопровождающие документы» не предусмотрен в трудовом законодательстве, на наш взгляд, под документами, сопровождающими трудовой договор, понимаются юридические акты (дополнительные соглашения и согласия), направленные на конкретизацию прав и обязанностей работника при выполнении им трудовой функции, включая дистанционную трудовую функцию. По нашему мнению, необходимо внести изменения в действующее трудовое законодательство применительно к особенностям выполнения педагогическими работниками дистанционной трудовой функции, на данный момент эти отношения не урегулированы действующим трудовым законодательством. До внесения соответствующих изменений в законодательство работодателю целесообразно применять трудовой договор, а также сопровождающие его документы. К таким документам, с нашей точки зрения, можно отнести:

- 1) согласие на обработку персональных данных;
- 2) соглашение о конфиденциальности (включая соглашение о неразглашении информации, составляющей врачебную тайну, персональных и биометрических данных третьих лиц);
- 3) согласие на фиксацию, обработку и распространение изображения;
- 4) согласие на обработку биометрических данных.

В практическом примере⁶ сопровождающие документы к трудовому договору отсутствуют. Дополнение трудового договора такими документами не является обязательным, в то же время они служат доказательством своевременного и юридически корректного уведомления работника о содержании его обязанностей, сопутствующих выполнению им трудовой функции. Рассмотрим более подробно каждое

⁵ См.: Татаринцов С. А. Полномочия Конституционного Суда Российской Федерации по преодолению конституционно-правовых пробелов // Государственная власть и местное самоуправление. 2020. № 3. С. 48–52.

⁶ См.: Форма : Трудовой договор с педагогом-психологом образовательной организации (подготовлен Н. Д. Малеевой для системы «КонсультантПлюс», 2022).

из этих приложений. Отметим, что аналогичные документы могут прилагаться и к гражданско-правовому договору. В данном случае следует принять во внимание отличие трудовых отношений от отношений гражданских⁷ по критерию наличия (для трудовых) или отсутствия (для гражданских) признака субординации, а также невозможность субсидиарного применения к регулированию трудовых отношений норм Гражданского кодекса РФ (ст. 15 ТК РФ, ст. 2 ГК РФ).

1. Согласие на обработку персональных данных педагогического работника (гл. 14 ТК РФ)

1 сентября 2022 г. вступили в силу изменения, внесенные в Федеральный закон «О персональных данных»⁸. На наш взгляд, изменения, касающиеся заключения, действия и возобновления договора с педагогическим работником применительно к персональным данным, коснулись следующего.

Уведомление об обработке персональных данных является публичным не только в отношении работника, но и в отношении неограниченного круга лиц. Работодатель должен уведомить Роскомнадзор о своем намерении обрабатывать персональные данные. Срок ответа работодателя на запрос Роскомнадзора сокращен до 10 рабочих дней и может быть продлен до 5 рабочих дней, если работодатель об этом уведомит данный орган исполнительной власти с обоснованием причин такой пролонгации.

Работник должен быть ознакомлен с локальными актами, посвященными регулированию отношений по обработке персональных данных, у конкретного работодателя. В частности, локальные акты должны содержать: категории и перечни обрабатываемых персональных данных; категории субъектов персональных данных; способы и сроки обработки, хранения персональных данных; порядок их уничтожения.

В согласии педагогического работника на обработку персональных данных целесообразно указать, какая конкретно информация должна быть сообщена работником, а также какие способы обработки этих сведений будут применены. Поскольку отчитываться перед Роскомнадзором работодатель обязан только в случае автоматизированной обработки персональных данных, все случаи и способы неавтоматизированной их обработки (например, фиксация информации о выдаче и возврате одноразовых пропусков) должны быть указаны в локальном акте организации. В случае, если работодатель для обработки персональных данных использует информационную систему, на сайте в сети «Интернет», содержащем технический ресурс обработки, необходимо разместить локальный акт, регулирующий отношения по обработке персональных данных, к примеру, в конкретной образовательной организации.

Работодатель несет ответственность за незаконное раскрытие, передачу и распространение персональных данных педагогических работников. В случае компрометации их персональных данных работодатель обязан сообщить в Роскомнадзор, направив ему уведомление, содержащее сведения: о составе правонарушения, компрометирующего персональные данные педагогического работника; о предполагаемой причине такого правонарушения и примерном расчете масштаба вреда, причиненного педагогическому работнику, а также оператору обработки персональных данных; о мерах по устранению последствий такого правонарушения; о представителе образовательной организации, который уполномочен взаимодействовать с Роскомнадзором по вопросам, связанным с правонарушением.

Образовательная организация обязана провести расследование правонарушения, ском-

⁷ См. об этом также: *Грозовская Е.* Административная ответственность за нарушение трудового законодательства: как защититься // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. № 3. С. 46–55.

⁸ См.: Федеральный закон от 14.07.2022 № 266-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О персональных данных”, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившей силу части четырнадцатой статьи 30 Федерального закона “О банках и банковской деятельности”» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. 14.07.2022.

прометировавшего персональные данные педагогического работника, в течение 72 часов с момента его совершения. Результаты внутреннего расследования должны быть сообщены в Роскомнадзор. Правила проведения внутреннего расследования подобных правонарушений целесообразно зафиксировать в локальном акте образовательной организации и ознакомить с этим актом педагогических работников. Перспективным направлением защиты персональных данных педагогических работников является взаимодействие образовательной организации с государственной системой обнаружения кибератак ГосСОПКА⁹.

Содержание согласия на обработку персональных данных любого работника (не являясь исключением педагогические работники) более не может носить поверхностный характер. В согласии педагогического работника должны быть указаны конкретные цели и способы их обработки. Если персональные данные работника планируется разместить на сайте образовательной организации в сети «Интернет», информация об этом должна содержаться в таком согласии. С нашей точки зрения, с педагогического работника возможно взять отдельное согласие на размещение этих сведений на сайте образовательной организации.

2. Соглашение о конфиденциальности

Педагогический работник, осуществляя свою трудовую функцию, сталкивается со значительным объемом сведений конфиденциального характера. К ним можно отнести персональные данные обучающихся, иных педагогических работников и сотрудников образовательной организации, биометрические данные и изображения этих лиц. В юридической и медицинской образовательной среде частыми являются ситуации, когда преподаватели совмещают свою образовательную деятельность с практической трудовой функцией и приводят обучающимся примеры из своей профессиональной деятельности. Практические примеры, приводимые в ходе осуществления образовательного процес-

са, не должны нелегально раскрывать персональные, биометрические данные третьих лиц, включая информацию, составляющую нотариальную и врачебную тайну. Не должны демонстрироваться в презентациях и видеороликах, сопровождающих образовательный процесс, изображения третьих лиц, если не получено их согласие на демонстрацию изображений. Если конфиденциальная информация была раскрыта в ходе осуществления педагогическим работником его трудовой функции, стороной, которая может быть привлечена к юридической ответственности за раскрытие конфиденциальной информации третьих лиц, выступает образовательная организация.

Полагаем, что соглашение о конфиденциальности, заключаемое с педагогическим работником, не может носить формальный характер. В нем должна быть указана обязанность не раскрывать конкретную конфиденциальную информацию третьих лиц. В противном случае такого работника будет сложно привлечь к ответственности в порядке регресса. Обратим внимание, что в случае нарушения педагогическим работником подписанного им соглашения о конфиденциальности к нему могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (гл. 30 ТК РФ), кроме того, он может быть привлечен к материальной ответственности (гл. 39 ТК РФ).

3. Соглашение на фиксацию, обработку и распространение изображения педагогического работника

В настоящее время не найдется ни одной образовательной организации, которая бы не участвовала в цифровой образовательной среде, а также в различных проектах, связанных с цифровизацией и цифровым развитием. Подобная деятельность образовательной организации имеет связь с изображением педагогических работников. Педагогические работники участвуют в значительном количестве мероприятий, сопровождаемых фото- и видеофиксацией, автоматической аудио- и видеозаписью, синхронной трансляцией с помощью ресурсов различных

⁹ См.: ст. 5 Федерального закона от 26.07.2017 № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 26.07.2017.

информационных систем; изображение педагогического работника размещается на сайте образовательной организации. Педагогический работник имеет правовой статус физического лица, регулирование отношений, связанных с его изображением, подчиняется правилам статьи 152.1 ГК РФ.

Применение к отношениям, связанным с изображением педагогического работника, норм ст. 152.1 ГК РФ сталкивается с проблемой определения его статуса в момент выполнения им трудовой функции¹⁰. В момент осуществления трудовой функции педагогический работник является представителем образовательной организации (ст. 49, 53 ГК РФ), соответственно, все его действия считаются действиями такой организации. К образовательной организации не применимы правила об охране изображения гражданина (ст. 152.1 ГК РФ). В то же время доступ к размещенному в цифровой среде изображению педагогического работника возможен и в тот период времени, когда он не осуществляет свою трудовую функцию (период отдыха, отпуска или временной нетрудоспособности педагогического работника). В этом случае данный работник выступает в статусе физического лица и к нему применима статья 152.1 ГК РФ.

По совокупности вышеуказанных причин полагаем, что с педагогического работника необходимо взять согласие на фиксацию, обработку и распространение его изображения, в котором указываются цели и способы фиксации, обработки и распространения.

4. Согласие на обработку его биометрических данных

Вышеизложенные аргументы актуальны и для необходимости подписания педагогическим работником согласия на обработку его биометрических данных. Биометрические данные являются разновидностью персональных данных педагогического работника. Требования, предъявляемые к содержанию согласия на обработку персональных данных и к содержанию локальных актов, посвященных обработке этих сведений, применимы к отношениям, связан-

ным с биометрическими данными педагогических работников.

Подводя итоги рассмотрения актуальных проблем применительно к трудовому договору, заключаемому с педагогическими работниками, можно сделать ряд выводов.

Во-первых, в законодательстве и практике признаются две модели трудового договора с педагогическим работником — срочная и бессрочная. Срочный трудовой договор теперь заключается на период от 3 до 5 лет. Более короткий срок трудового договора с педагогическим работником нарушает, с одной стороны, его право на свободу труда, дестабилизирует образовательный процесс, что снижает особую социальную значимость педагогической деятельности. В то же время минимальный трехлетний срок трудового договора, по нашему мнению, ограничивает право педагогического работника на свободу труда в том случае, когда он намерен осуществлять свою трудовую функцию на более короткий срок, чем 3 года.

Во-вторых, в отсутствие специального нормативного регулирования современный трудовой договор с педагогическим работником, помимо классических его условий, немислим без сопровождающих его документов (согласие на обработку персональных данных; соглашение о конфиденциальности, заключаемое между образовательной организацией и педагогическим работником; согласие на фиксацию, обработку и распространение изображения педагогического работника; согласие на обработку биометрических данных). Обязанности педагогического работника, вытекающие из содержания сопровождающих документов, могут быть включены в текст трудового договора.

В-третьих, сбор и обработка персональных данных педагогических работников образовательной организацией предполагает публичное освещение правил сбора и обработки данных сведений, а также ознакомление под подпись педагогического работника с этими правилами.

В-четвертых, внедрение цифровых технологий в современный образовательный процесс и науч-

¹⁰ См.: определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.11.2021 № 88-17628/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

ную деятельность ставят перед образовательной организацией задачу обеспечения легальности проведения любых образовательных и научных мероприятий. Одним из условий такой легальности является ознакомление педагогического работника с правилами фиксации и обнародования его биометрических данных, а также изображения. Целесообразно взять у педагогического работника соответствующие согласия.

В-пятых, осуществляя образовательную и научную деятельность, педагогический работник получает доступ к конфиденциальной информации. Обязанность нераспространения данных сведений целесообразно установить в соглашении о конфиденциальности, подписываемом работником и работодателем. Также эта обязанность может быть закреплена в самом трудовом договоре с педагогическим работником.

В-шестых, для современного оформления отношений между образовательной организацией и педагогическим работником недопустим формальный подход к определению содержания трудового договора и сопровождающих его документов. В отсутствие специальных норм в ТК РФ относительно особенностей выполнения педагогическим работником своей трудовой функции дистанционно работодатель (образовательная организация) вынужден наряду с заключением с работником трудового договора применять дополнительные сопровождающие к нему документы. Полнота и конкретность их содержания являются, на наш взгляд, гарантией реализации трудовых прав педагогического работника, а также легальности осуществления деятельности образовательной организацией.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Горошко Т.* Оспаривание увольнения преподавателя вуза: обзор судебной практики // Трудовое право. — 2020. — № 7. — С. 97–104.
2. *Грозовская Е.* Административная ответственность за нарушение трудового законодательства: как защититься // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2020. — № 3. — С. 46–55.
3. *Коршунова Т. Ю.* Проблемы правового статуса единоличного исполнительного органа юридического лица: соотношение корпоративного и трудового права // Современное корпоративное право: актуальные проблемы теории и практики : монография / О. А. Беляева, С. А. Бурлаков, М. М. Вильданова [и др.] ; отв. ред. О. В. Гутников. — М. : ИЗиСП, Статут, 2021.
4. *Соколова Т. В.* Особенности аттестации научных работников // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 2. — С. 51–54.

Материал поступил в редакцию 17 октября 2022 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Goroshko T. Osparivanie uvolneniya prepodavatelya vuza: obzor sudebnoy praktiki // Trudovoe pravo. — 2020. — № 7. — S. 97–104.
2. Grozovskaya E. Administrativnaya otvetstvennost za narushenie trudovogo zakonodatelstva: kak zashchititsya // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. — 2020. — № 3. — S. 46–55.
3. Korshunova T. Yu. Problemy pravovogo statusa edinolichnogo ispolnitelnogo organa yuridicheskogo litsa: sootnoshenie korporativnogo i trudovogo prava // Sovremennoe korporativnoe pravo: aktualnye problemy teorii i praktiki: monografiya / O. A. Belyaeva, S. A. Burlakov, M. M. Vildanova [i dr.]; отв. red. O. V. Gutnikov. — M.: IZiSP, Statut, 2021.
4. Sokolova T. V. Osobennosti attestatsii nauchnykh rabotnikov // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2020. — № 2. — S. 51–54.