

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ГОЛОВНЕ ТЕРИТОРІАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ У
КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

НА ТЕМУ:

Аспекти застосування ЗУ «Про державну службу». Розгляд нормативно-правових актів, прийнятих на його виконання.

м. Кропивницький
2017

Методичні рекомендації підготовлені Головним територіальним управлінням юстиції у Кіровоградській області

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
«Аспекти застосування ЗУ «Про державну службу».
Розгляд нормативно-правових актів, прийнятих на
його виконання»

ЗМІСТ

- I. Вступ
- II. Основні зміни у прийнятому законі
- III. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби
- IV. Застосування ст..30 ЗУ «Про державну службу» в частині припинення державної служби
- V. Використані джерела

I. Вступ

Актуальний шлях розвитку нашої держави відповідно, і диктує спрямовані напрямки на розвиток сфери управління та державної служби в Україні. Даний аспект потребує внесення значних змін до нормативно-правових актів, що регулюють інститут державної служби в Україні.

Для України дуже важливими є висновки і рекомендації зарубіжних експертів щодо стану державної служби, оскільки вони не тільки фіксують недоліки, а й дають рекомендації щодо їх подолання. У контексті викладеного вище сьогодні з огляду законодавчого вирішення та наукового осмислення особливої уваги потребують такі проблеми, як:

- недостатня якість та доступність державних послуг юридичним і фізичним особам, що посилює негативне сприйняття всієї системи державної служби та державного управління;
- відсутність єдиних стандартів професійної діяльності державних службовців на засадах стратегічного планування діяльності державних органів з орієнтацією на конкретний результат;
- відсутність системи попереднього відбору потенційних кандидатів на зайняття посад державної служби та недосконала система добору кадрів, неналежна підготовка та недостатнє використання кадрового резерву;
- низький рівень відповідальності за підготовку і виконання управлінських рішень;
- недосконала система професійного навчання державних службовців;
- слабкий контроль інститутів громадянського суспільства за виконанням державних функцій та завдань органами державної влади і т. ін.

Тож розглянемо зміни, які вступають в силу із прийняттям нового ЗУ «Про державну службу».

2. Основні зміни у прийнятому законі.

Трудове законодавство України гарантує працівнику дотримання тих умов трудового договору, які передбачені під час його укладення. Згідно зі ст. 32 КЗпП будь-яка зміна умов трудової функції є зміною істотних умов праці, а тому в усіх випадках потрібна згода працівника.

На сьогодні порядок та умови проходження служби в державних органах, регламентовані чинним Законом № 3723, не визначають механізму зміни істотних умов служби. Тому щодо цього для державних службовців застосовуються загальні норми трудового законодавства — положення ст. 32 КЗпП про зміну істотних умов праці та п. 6 ст. 36 КЗпП як підстави для припинення трудового договору.

Зважаючи, що призначення, проходження та звільнення з державної служби мають певну специфіку, яка відрізняється від звичайної трудової діяльності, Законом № 889 уведено нові спеціальні норми, які максимально повно регулюють службові відносини з метою відокремлення цієї сфери зайнятості та законодавства від трудового.

При цьому зроблено акцент на тому, що державна служба — це публічна, професійна діяльність.

Таким чином, Законом № 889 державну службу та звичайну трудову діяльність чітко розмежовано.

Частиною третьою ст. 5 Закону № 889 передбачено, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом. А оскільки ст. 43 Закону № 889 чітко регламентує всі питання, пов'язані з порядком зміни істотних умов служби, це означає, що з 1 травня 2016 року, тобто з дати набуття чинності цим Законом, норми ст. 32 КЗпП і пов'язаної з нею норми п. 6 ст. 36 КЗпП для державних службовців не застосовуються.

Отже, проаналізуємо процедуру зміни істотних умов державної служби в діючих умовах і після набуття чинності Законом № 889.

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ У ЗАКОНІ: ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Діючі умови.

Статтею 32 КЗпП передбачено, що до змін істотних умов праці належать зміни:

- 1) систем і розмірів оплати праці;
- 2) пільг;
- 3) режиму роботи;
- 4) установлення або відміни неповного робочого часу;
- 5) суміщення професій;
- 6) розрядів та найменувань посад;
- 7) інші.

Зміна істотних умов праці допускається у разі змін в організації виробництва та праці при одночасному продовженні роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

Нові норми Закону № 889.

Тут слід звернути увагу на те, що істотні умови служби та вимоги, що висуваються до претендента на посаду державного службовця, публікуються в оголошенні про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби.

Зокрема, згідно з ч. 4. ст. 23 Закону № 889 в такому оголошенні має бути зазначено:

- 1) найменування і місцезнаходження державного органу;
- 2) назва посади;
- 3) посадові обов'язки;
- 4) умови оплати праці;
- 5) вимоги до професійної компетентності кандидата на посаду;

б) інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду.

Як бачимо, Закон № 889 ще до початку роботи на посаді установлює нові норми щодо істотних умов служби.

Далі, ч. 3 ст. 43 цього Закону встановлено, що під час проходження служби зміною істотних умов державної служби вважається зміна:

- 1) належності посади державної служби до певної категорії посад;
- 2) основних посадових обов'язків;
- 3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення;
- 4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу;
- 5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту)

Тепер давайте проаналізуємо ці умови більш детально.

НАЛЕЖНІСТЬ ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ДО ПЕВНОЇ КАТЕГОРІЇ ПОСАД

Згідно зі ст. 25 чинного на сьогодні Закону № 3723 основними критеріями класифікації посад державних службовців є організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади у структурі державного органу. Установлено 7 категорій посад. Віднесення існуючих посад державних службовців, не зазначених у цій статті, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідним державним органом.

Законом № 889 змінено класифікацію посад державної служби, встановлено принципово новий підхід до побудови такої класифікації: посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 6 встановлюються такі категорії посад державної служби:

1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) — посади:

Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств;

керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників;

керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступників;

голів місцевих державних адміністрацій;

керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

2) категорія «Б» — посади:

керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та їх заступників;

керівників структурних підрозділів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади та інших державних органів, їх заступників, керівників територіальних органів цих державних органів та їх структурних підрозділів, їх заступників;

заступників голів місцевих державних адміністрацій;

керівників апаратів апеляційних та місцевих судів, керівників структурних підрозділів апаратів судів, їх заступників;

заступників керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

3) категорія «В» — інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б».

Отже, замість СЕМИ категорій держслужбовців, передбачених чинним Законом № 3723, новим Законом № 889 посади держслужби поділено на ТРИ категорії. Тож з урахуванням нововведення можна констатувати, що фактично усі посади, що відносились до 5–7 категорій, за чинним Законом перейдуть у категорію «В» за новим Законом.

Важливою умовою нової класифікації є й те, що ч. 3 ст. 6 передбачено: «Кількість посад державної служби категорій «А» і «Б» в державному органі повинна становити не більше третини його штатної чисельності». Таким чином, порівняти або зіставити нинішні категорії посад державних службовців з новими підгрупами посад неможливо. У нових умовах саму класифікацію слід розуміти не як визначений перелік посад, а як процес, що повинен здійснюватися регулярно при розробці та затвердженні штатного розпису в кожному державному органі згідно з установленими в Законі № 889 принципами та критеріями поділу посад.

ОСНОВНІ ПОСАДОВІ ОBOB'ЯЗКИ

У діючих умовах конкретні обов'язки і права державних службовців визначаються на підставі типових кваліфікаційних характеристик і відображаються в посадових положеннях та інструкціях, що затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції (ст. 11 Закону № 3723).

Законом № 889 перш за все передбачено, що:

посада державної служби — визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених ч. 1 статті 1 цього Закону;

професійна компетентність — здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

Для того щоб особа могла виконувати свої посадові обов'язки, законом № 889 визначені вимоги до її професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог.

Так, відповідно до ч. 2 ст. 20 особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати таким загальним вимогам:

1) для посад категорії «А» — загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи;

2) для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті, — досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

3) для посад категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, та його апараті — досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій

незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою;

4) для посад категорії «Б» в іншому державному органі, крім тих, що зазначені у пунктах 2 і 3 цієї частини, — досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше одного року, вільне володіння державною мовою;

5) для посад категорії «В» — наявність вищої освіти ступеня молодшого бакалавра або бакалавра, вільне володіння державною мовою.

Спеціальні ж вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», визначаються суб'єктом призначення з урахуванням вимог спеціальних законів, що регулюють діяльність відповідного державного органу, в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

Особи, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А», мають відповідати типовим вимогам (включаючи спеціальні), затвердженим Кабінетом Міністрів України.

Статтею 55 Закону № 889 визначено заходи, які керівник державної служби повинен здійснити з метою створення належних умов для виконання посадових обов'язків, а саме:

1) надавати державним службовцям необхідну для виконання посадових обов'язків інформацію;

2) облаштувати приміщення, пристосоване для виконання посадових обов'язків;

3) належно облаштувати робочі місця;

4) забезпечити державних службовців необхідним обладнанням.

УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ АБО СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Що стосується оплати праці держслужбовців, то цьому питанню в Законі № 889 присвячено чимало нових норм. Зазначимо основне.

Зокрема, ст. 50 «Оплата праці державних службовців» передбачено, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросчесної та ініціативної роботи.

Відповідно до ч. 2 цієї статті заробітна плата державного службовця складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;
- 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;
- 6) премії (у разі встановлення).

Цією статтею також передбачено, що за результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать:

- 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;
- 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Водночас, слід звернути увагу на те, загальний розмір премій, передбачених пунктом 2, які може отримати державний службовець за рік, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

Окрім того, скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів та надбавок до них.

Інша важлива умова нового працюючого поділу посад — групи оплати праці державних службовців

Згідно зі ст. 51, з метою встановлення розмірів посадових окладів посади державної служби поділяються на такі групи оплати праці:

до групи 1 належать посади керівників державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 2 належать посади перших заступників керівників державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 3 належать посади заступників керівників державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 4 належать посади керівників самостійних структурних підрозділів державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 5 належать посади заступників керівників самостійних структурних підрозділів державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 6 належать посади керівників підрозділів у складі самостійних структурних підрозділів державних органів, їх заступників і прирівняні до них посади;

до групи 7 належать посади головних спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 8 належать посади провідних спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади;

до групи 9 належать посади спеціалістів державних органів і прирівняні до них посади.

Прирівняння посад державної служби проводиться Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, погодженим із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються за юрисдикцією, яка поширюється:

- 1) на всю територію України;
- 2) на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя;
- 3) на територію одного або кількох районів, міст обласного значення.

При розгляді цього питання слід звернути увагу на нову норму. Так, якщо в чинному Законі № 3723 відповідно до ст. 33 умови оплати праці держслужбовців, розміри доплат, надбавок і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів (постанова № 268), то в новому Законі № 889 до цього питання встановлено абсолютно новий підхід. Отже, ч. 3 ст. 51 регламентовано, що схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щороку Кабінетом Міністрів України під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на наступний рік з урахуванням юрисдикції державних органів, а також виходячи з того, що мінімальний розмір посадового окладу групи 1 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, становить не більше семи мінімальних розмірів посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення.

Мінімальний розмір посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Таким чином, закріплюється посилення ролі посадового окладу у структурі заробітної плати та зменшення кількості так званих стимулюючих виплат.

Як ми вже знаємо, структура заробітної плати державного службовця складатиметься не тільки з посадового окладу. Фінансова мотивація держслужбовців передбачає застосування таких інструментів, як надбавки, виплати за додаткове навантаження, передбачені Законом № 889, і премії (ст. 52).

Надбавки.

1. Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 відсотків посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 відсотків посадового окладу.

2. Розмір надбавки за ранг державного службовця визначається Кабінетом Міністрів України під час затвердження схеми посадових окладів на посадах державної служби. Ранги державних службовців є видом спеціальних звань.

Звертаємо УВАГУ, що ст. 39 Закону № 889 встановлюється дев'ять рангів державних службовців:

державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», — 1, 2, 3 ранг;

державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «Б», — 3, 4, 5, 6 ранг;

державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «В», — 6, 7, 8, 9 ранг.

Виплати за додаткове навантаження.

1. Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця встановлюється керівником державної служби державному службовцю за поданням його безпосереднього керівника у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця.

2. Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби встановлюється керівником державної служби за поданням безпосереднього керівника державним службовцям, між якими здійснено розподіл обов'язків за вакантною посадою, пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою.

Премії виплачуються в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Типове положення про преміювання затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Встановлення премій державним службовцям здійснюється керівником державної служби відповідно до затвердженого ним Положення про преміювання у відповідному державному органі, погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності).

Фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці. Премія за результатами оцінювання службової діяльності та місячна або квартальна премія державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», встановлюються суб'єктом призначення.

Інших надбавок і доплат Закон № 889 не передбачає.

3. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби

Постановою Кабінету Міністрів України № 246 від 25 березня затверджено Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби — на виконання Закону «Про державну службу», який набув чинності 1 травня 2016 року.

Передбачено, що конкурс проводиться поетапно:

- 1) прийняття рішення про оголошення конкурсу;
- 2) оприлюднення рішення про оголошення конкурсу;
- 3) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі;
- 4) попередній розгляд поданих документів на відповідність встановленим законом вимогам;
- 5) проведення тестування та визначення його результатів;
- 6) вирішення ситуаційних завдань і визначення їх результатів (крім категорії «В»);
- 7) проведення співбесіди та визначення його результатів;
- 8) проведення підрахунку результатів конкурсу та визначення переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата;
- 9) оприлюднення результатів конкурсу.

Оголошення про проведення конкурсу на вакантну посаду державної служби оприлюднюватиметься на сайті Нацдержслужби, на офіційних сайтах суб'єкта призначення (по категорії «А») і офіційних сайтах державного органу, в якому проводиться конкурс (за категоріями «Б» і «В»), а також інформація може бути додатково оприлюднена на інших веб-сайтах або в ЗМІ.

У документі розписано порядок і правила проведення по кожному етапу конкурсу, встановлені вимоги до складу та роботи конкурсної комісії. Зокрема, для забезпечення максимальної прозорості проведення конкурсу за згодою

кандидатів може проводитися відеофіксація (для категорії «А»), або за рішенням конкурсної комісії може проводитися аудіофіксація (для категорій «Б» і «В»).

Передбачається проведення закритого конкурсу - в держорганах на посади, пов'язані з питаннями державної таємниці, мобілізаційної підготовки, оборони та національної безпеки (перелік наведено в додатку до постанови

4. Застосування статті 30 Закону України “Про державну службу” в частині припинення державної служби

Статтями 7, 8, 9 Закону України “Про боротьбу з корупцією” визначено, що особою, уповноваженою на виконання функцій держави, за вчинення корупційних діянь, якщо вони не містять складу злочину, порушення спеціальних обмежень, встановлених для осіб, уповноважених на виконання функцій держави, а також за порушення вимог фінансового контролю тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу.

Підставою для притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності є постанова суду, яка набрала чинності.

Відповідно до статті 12 Закону України “Про боротьбу з корупцією” постанова суду про накладення адміністративного стягнення у вигляді штрафу за корупційні діяння або інші правопорушення, пов'язані з корупцією, у триденний строк направляється відповідному державному органу для вирішення питання згідно з чинним законодавством.

Таким чином, постанова суду засвідчує, що особою, уповноваженою на виконання функцій держави, недотримуються вимоги, пов'язані із проходженням державної служби, передбачені статтею 16 Закону України “Про державну службу”, в частині вчинення дій, передбачених статтями 1 і 5 Закону України “Про боротьбу з корупцією”, або статті 13 Закону України “Про

державну службу” в частині порушення особою, уповноваженою на виконання функцій держави, вимог щодо декларування доходів (неподання або подання неповних чи неправдивих відомостей про доходи та зобов’язання фінансового характеру).

Враховуючи викладене, отримавши таку постанову суду, яка набрала законної сили відповідно до законодавства керівник державного органу, де працює особа, уповноважена на виконання функцій держави, яка здійснила корупційні діяння, відповідно до пунктів 2 і 7 статті 30 Закону України “Про державну службу”, видає наказ про припинення державної служби такою особою.

У випадку неподання державним службовцем в установлений термін відомостей про доходи, зобов’язання фінансового характеру та майновий стан щодо себе та членів своєї сім’ї, передбачених статтею 13 вказаного Закону, необхідно скласти відповідний акт та відібрати пояснення в особи, яка порушила вимоги фінансового контролю. На підставі зазначених документів керівник органу відповідно до пункту 7 статті 30 вказаного Закону має прийняти рішення щодо припинення такою особою державної служби.

У трудову книжку працівника може вноситись запис щодо припинення державної служби відповідно до пункту 2 статті 30 Закону України “Про державну службу” або припинення державної служби згідно з пунктом 7 статті 30 вказаного Закону відповідно.

Використані джерела:

- 1) Закон № 3723 — Закон України «Про державну службу» від 16.12.93 р. № 3723-ХІІ.
- 2) Закон № 889 — Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889.
- 3) Закон № 108 — Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР.
- 4) Постанова № 9 — постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9.
- 5) Постанова № 268 — постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 р. № 268.
- 6) Порядок № 100 — Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100.
- 7) КЗпП — Кодекс законів про працю України