

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.22>

Пікуль В.П.

кандидат юридичних наук, суддя  
Полтавський апеляційний суд

## КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАВДАНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Особа, яка прийняла рішення реалізувати право на працю на державній службі, може керуватись як мотивацією задоволення своїх базових потреб, так і мотивацією задоволення своїх професійних здібностей. Близькою до категорії мети реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, є категорія завдань. У енциклопедичній літературі сутність поняття «завдання» визначається, як «мета до якої прагнуть, те що хочуть зробити», та як «наперед запланований для виконання обсяг роботи, справа» [1, с. 378]. Звернемо увагу на взаємозв'язок категорій мети та завдань, які за таким визначенням фактично ототожнюються. На нашу думку, ці категорії не вірно ототожнювати, проте вони є однозначно взаємозалежними. По суті, мета є статичною категорією, яка окреслює те, яким є очікуване становище особи на державній службі, а завдання є динамічною категорією, яку складають напрями діяльності, які необхідно реалізувати для досягнення поставленої державним службовцем мети при реалізації права на працю. Відповідно, якщо мета реалізації права на працю державними службовцями може бути особистісною чи професійною, то завдання реалізації права на працю державними службовцями, на нашу думку, варто класифікувати таким самим чином.

**Стан опрацювання цієї проблематики.** У науковій літературі нашої держави питанням, пов'язаним із державними службовцями як суб'єктами трудових правовідносин, присвячено велику кількість праць, але при цьому, теорія права на працю державних службовців

не є розробленою належним чином. Серед дослідників, які звертались до дослідження питань, пов'язаних із реалізацією державними службовцями права на працю, відзначимо внесок таких як: А.В. Андрушко, А.М. Аргументова, В.А. Багрій, Л.Ю. Величко, І.П. Греков, М.І. Іншин, А.Ю. Коротких, В.Л. Костюк, І.В. Кудрявцев, О.М. Куракін, О.Є. Луценко, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.М. Неумивайченко, В.О. Процевський, А.М. Слюсар, Т.І. Чавікіна, О.В. Чурсін, І.І. Яцкевич.

**Метою статті** є визначення видів завдань реалізації права на працю державними службовцями.

**Виклад основного матеріалу.** Наш аналіз положень чинного законодавства свідчить про те, що завдання реалізації права на працю державними службовцями можна встановити зі змісту гарантій, передбачених Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2]. При цьому, на нашу думку, варто враховувати відокремленість норм законодавства про державну службу від норм законодавства про працю. У контексті нашого дослідження необхідно звертати увагу саме на норми законодавства про державну службу, адже їх специфіка у порівнянні із положеннями Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [3], є одним із аспектів, які визначають мотивацію особи реалізувати своє право на працю саме на посаді державної служби. Наприклад, ведучи мову про особистісні завдання реалізації права на працю державними службовцями, Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] передбачає

ряд норм які гарантують задоволення особистих потреб державних службовців та прямо слідує із їх мотивації здійснювати трудову діяльність – так, стаття 50 визначає, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Отже, отримання заробітної плати на достатньому рівні для того, щоб забезпечувати своє існування та існування своєї сім'ї, можна розглядати як одне із особистісних завдань. Так само, із змісту даного нормативно-правового акту можна встановити і професійні завдання реалізації права на працю державними службовцями. Зокрема, статтею 38 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] передбачено, що прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються. Ранг державного службовця впливає, зокрема, на розмір оплати праці державного службовця, згідно зі статтею 50 цього ж нормативно-правового акту, тому одним із професійних завдань реалізації права на працю державними службовцями є просування по службі, що дозволяє державним службовцям професійно зростати у процесі проходження службової кар'єри, отримувати ряд прав, виникнення яких пов'язані із рангами державної служби, а також постійно збільшувати його заробіток, зростаючи професійно, та отримувати інші додаткові гарантії, на які особа може претендувати лише перебуваючи на посадах державної служби.

Вищенаведене свідчить про те, що із урахуванням положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], особистісними завданнями реалізації права на працю державними службовцями є:

1) завдання отримання на достойному рівні заробітку на життя, який відповідає посаді, результатам службової діяльності, стажу та рангу державної служби;

2) завдання отримання права на пенсію на рівні, який відповідає середньомісячному заробітку державного службовця;

3) завдання одержання державним службовцем соціально-побутового забезпечення у рамках чинного законодавства.

У частині 1 статті 7 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] закріплено перелік основних прав державних службовців. Серед них, на нашу думку, право на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення), та право на соціальне й пенсійне забезпечення відповідно до закону, безпосередньо пов'язані із особистісною метою реалізації права на працю державними службовцями.

Як нами відзначалось раніше, заробіток на життя на достойному рівні при здійсненні публічної, професійної, політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави є однією із першочергових мотивацій особи при вступі на державну службу, як і в будь-які інші трудові правовідносини, проте оплата праці державних службовців характеризується специфічними особливостями. По-перше, згідно зі статтею 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], заробітна плата державного службовця залежить від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби. Державні службовці можуть отримувати надплати до посадового окладу за вислугу років, пропорційно до стажу державної служби за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу. Також державні службовці можуть претендувати на надбавки за ранг,

тобто за спеціальне звання державного службовця, розмір яких урегулюється Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів» від 18.01.2017 № 15 [4], якими передбачені конкретні розміри надбавок. Якщо державні службовці дев'ятого рангу можуть претендувати на надбавку до посадового окладу у розмірі 200 гривень, то державні службовці першого рангу отримують надбавку 1000 гривень. Державному службовцю можуть також виплачуватись доплати до посадового окладу, наприклад у зв'язку із тимчасовою відсутністю іншого державного службовця та виконанням за нього певної роботи (у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця). За роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, державні службовці можуть отримати компенсації (питання таких компенсацій урегулюється нормами Постанови Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414 «Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці» [5]). Премії виплачуються державним службовцям в межах фонду преміювання залежно від особистого внеску в загальний результат роботи державного органу, у відповідності до положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII та Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) [6].

Тобто, чинним законодавством передбачені гарантії того, що заробітна державного службовця зростатиме в міру зростання його стажу державної служби, підвищення його професійної компетенції та із його успіхами на службі. Окрім того, основу заробітної плати (без урахування різного роду надбавок та премій) складає посадовий оклад державного службовця, і він також постійно зростає. Зокрема, як зазначається у аналітичних джерелах, лише протягом 2017–2018 років, посадові оклади

державних службовців зросли на 40–50% фактично для усіх категорій таких працівників, і, відповідно, за рахунок цього суттєво збільшилася частка заробітної плати державного службовця, яка виплачується гарантовано. У 2019 році посадові оклади державних службовців збільшились ще на 6–8% для більшості спеціалістів, а спеціалістам найнижчого рівня для виконання норм закону про мінімальний розмір оплати державного службовця на рівні двох прожиткових мінімумів, оклади підвищили на третину у порівнянні із 2018 роком [7, с. 3]. Тобто, у осіб, які відповідають вимогам вступу на державну службу, наявні гарантії того, що їхнє матеріальне забезпечення буде забезпечуватись на достойному рівні. І при цьому, постійне зростання матеріального забезпечення залежить як від професійних якостей самого службовця, так і забезпечується державою шляхом постійного зростання розміру гарантованих виплат матеріального забезпечення.

Також до особистісних завдань реалізації права на працю державними службовцями варто віднести пенсійне забезпечення. На сьогодні, пенсійне забезпечення державних службовців за загальним правилом здійснюється на загальних засадах, у відповідності до положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV [8]. Не зважаючи на призначення державним службовцям пенсійного забезпечення на загальних засадах, варто враховувати те, що в Україні поширеним є неформальний сектор економіки, у якому переважає ринковий механізм оплати праці, який фактично не врегулюється чинним законодавством України. За різноманітними статистичними даними, у неформальному секторі підприємницької діяльності в Україні зайнято близько 40–50% працівників України, на яких не поширюються гарантії трудового законодавства, у тому числі гарантії «офіційної» заробітної плати, за яку сплачуються відповідні внески до Пенсійного фонду України, а також до Фонду соціального страхування

України. Поширеною є практика встановлення працівнику офіційної зарплати в межах законодавчо встановленого мінімального заробітку, а іншу частину заробітної плати працівник отримує неофіційно у готівковій формі [9, с. 15]. Враховуючи те, що на державній службі така практика є неможливою, особа, яке працевлаштовується на посадах державної служби має суттєві переваги перед працівниками інших сфер, у тому, що її пенсійне забезпечення відповідатиме доходам, які особа отримувала протягом її трудового стажу на державній службі.

Також відзначимо, що спеціальне пенсійне забезпечення, на яке державні службовці могли претендувати у відповідності із положеннями Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, згідно із пунктом 12 Прикінцевих положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] до цих пір залишається актуальним для тих державних службовців, які мають не менш як 20 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державної служби. Серед особливостей спеціального пенсійного забезпечення згідно із положеннями Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, варто звернути увагу на специфіку віку виходу на пенсію чоловіків державних службовців та розрахунку розмірів пенсійного забезпечення.

Отже, враховуючи зазначене вище, на нашу думку, пенсійне забезпечення, яке відповідає рівню доходів державного службовця протягом його службової діяльності, доцільно розглядати як одне із особистісних завдань реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

Професійні завдання реалізації права на працю державними службовцями, як слідує із професійної мети реалізації права на працю державними службовцями, пов'язані із очікуваним становищем особи на державній службі, яке передбачає реалізацію її навичок та здібностей при здійсненні публічної, професійної, політично неупередженої діяльності

із практичного виконання завдань і функцій держави, демонстрацію постійного професійного зростання у процесі проходження службової кар'єри, отримання ряду інших прав, виникнення яких пов'язане із службовою діяльністю. Із основних прав державних службовців, передбачених частиною 1 статті 7 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], виділимо ті, отримання яких, на нашу думку, може стати професійною мотивацією особи при вступі на державну службу – право на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення, право на відпустки, право на професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу, право на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків. На нашу думку, здійснення таких прав може становити особисту мотивацію державного службовця реалізувати своє право на працю на державній службі.

Проаналізувавши положення чинного законодавства про державну службу, зробимо висновок, що професійними завданнями реалізації права на працю державними службовцями є:

- 1) завдання отримання необхідних для здійснення державної служби умов;
- 2) завдання отримання додатково державним службовцем прав, виникнення яких пов'язане із службовою діяльністю;
- 3) завдання просування по службі та постійного підвищення рівня професійної компетентності державним службовцем.

Так, право на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення згідно зі статтею 55 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] означає, що державний службовець забезпечується усім необхідним для належного виконання ним своїх обов'язків – зокрема, для державного службовця створюються здорові й безпечні умови праці, серед яких надання усієї необхідної інформації та

інструкцій, облаштування робочого місця усім необхідним для виконання посадових обов'язків та із урахуванням правил охорони праці. У науковій літературі під організацією робочого місця розуміється комплекс заходів, спрямованих на створення на робочому місці необхідних умов для високопродуктивної праці через підвищення змістовності праці й охорону здоров'я робітника, до яких включається: вибір раціонального розташування робочого місця; оснащення робочого місця необхідним устаткуванням й інвентарем; створення комфортних та безпечних умов праці; раціональне планування; обслуговування робочого місця [1, с. 718]. На відміну від інших професій, при вступі на державну службу особа чітко розуміє, яким буде її робоче місце та в яких умовах вона буде працювати. Робота на державній службі є своєрідною гарантією того, що положення законодавства про охорону праці та про матеріально-технічне забезпечення робочого місця будуть виконуватись. Як відзначається у науковій літературі, організація робочого місця державного службовця є однією із складових ефективно організації його праці. Шляхом раціональної організації робочих місць створюються умови для високопродуктивної праці, якісного виконання посадових обов'язків і забезпечення найкращих умов праці для державних службовців. При організації робочого місця державного службовця враховуються забезпечення комфортної відстані між робочими місцями, освітлення, температура повітря, рівень шуму. Державні службовці забезпечуються довідковими матеріалами довідковими матеріалами, періодичними виданнями, іншою літературою. Також робоче місце державного службовця має бути оснащене комп'ютерною технікою та засобами зв'язку [1, с. 142]. Тож зробимо висновок, що отримання належних умов для служби та виконання своїх посадових обов'язків можна розглядати, як одне із завдань реалізації права на працю державними службовцями, адже чинним законодавством про державну службу

передбачено гарантії того, що державний службовець має бути забезпечений усім необхідним для ефективної реалізації своєї компетентності.

Наступне завдання реалізації права на працю державними службовцями, на нашу думку, пов'язане із тим, що державний службовець після вступу на державну службу додатково наділяється різноманітними правами, виникнення яких пов'язане із службовою діяльністю. Деякі із таких прав, як право на матеріальне та соціально-побутове забезпечення нами вже розглядалися. Як приклад, додаткового наділення державного службовця правами, розглянемо право на відпочинок державних службовців. Стаття 57 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] передбачає, що державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, але при цьому законодавством передбачено можливість надання більш тривалої відпустки із з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. У контексті нашого дослідження відзначимо, що тривалість відпустки державних службовців, у порівнянні із тривалістю відпустки, передбаченої чинним Кодексом законів про працю України [3] є вищою, адже тривалість щорічної основної відпустки обчислюється терміном для усіх працівників в Україні має становити не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Також, як встановлено статтею 58 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], за кожний рік державної служби після досягнення п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки. Даний приклад та наведені нами раніше в роботі приклади свідчать про те, що державний службовець має низку переваг у порівнянні із іншими працівниками в тому аспекті, що на нього поширюються

усі передбачені чинним законодавством про працю гарантії, проте ряд гарантій додатково закріплюється і законодавством про державну службу. Тому, у даному контексті зробимо висновок, що одним професійних завдань реалізації права на працю державними службовцями може стати отримання ряду прав, які з'являються у державного службовця у зв'язку із його службовою діяльністю.

Останнім виділеним нами завданням є завдання просування по службі та постійного підвищення рівня професійної компетентності державним службовцем. Статтею 48 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] передбачено, що державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством. В Україні створено систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у тому числі за кордоном. Тож, керівник державної служби у межах витрат, передбачених на утримання відповідного державного органу, забезпечує організацію професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах (організаціях), а також має право відповідно до закону закуповувати послуги, необхідні для забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, у підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки. Окрім того, з метою підвищення рівня професійної компетентності дер-

жавного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства.

**Висновки.** Тож чинним Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачено чіткі та прозорі механізми просування по службі державних службовців із урахуванням їхньої професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків. Так, у статті 30 визначено, що прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються. Рангів є дев'ять, а категорій посад три. Черговий ранг у межах відповідної категорії посад присвоюється державному службовцю через кожні три роки з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності, а за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань черговий може бути присвоєно достроково. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу. Також державного службовця може бути переведено на іншу посаду чи до іншого державного органу за його згодою із урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей без обов'язкового проведення конкурсу. Державні службовці щорічно підлягають оцінюванню, і за результатами оцінювання, зокрема, вирішується питання щодо їхнього преміювання. Отже, все вищезазначене, на нашу думку, свідчить про те, що прозорість механізмів просування по службі та постійного підвищення рівня професійної компетентності державним службовцем можна розглядати як одне із професійних завдань реалізації права на працю державними службовцями.

### Анотація

У статті приділено увагу деталізації видів завдань реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. Наведено ряд наукових позицій вітчизняних вчених, аргументовано переваги і недоліки тих чи інших доктринальних підходів. Охарактеризовано специфіку правових норм, які стосуються проблематики наукового дослідження.

У статті йдеться про: завдання отримання на достойному рівні заробітку на життя, який відповідає посаді, результатам службової діяльності, стажу та рангу державної служби; завдання отримання права на пенсію на рівні, який відповідає середньомісячному заробітку державного службовця; завдання одержання державним службовцем соціально-побутового забезпечення у рамках чинного законодавства.

Суть дослідження полягає у визначенні та систематизації основних завдань, що впливають з правових норм та практики у сфері соціального забезпечення у контексті посадової діяльності державних службовців. Здійснено аргументацію авторського аналізу та встановлено наукову новизну. На основі проведеного аналізу, автором сформульовано системний перелік завдань реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. Деталізовано специфіку кожного з завдань у вказаній царині. Обґрунтовано значення та роль кожного з завдань, наголошено на особливостях їх взаємозв'язків.

Автор робить висновок про те, що прозорість механізмів просування по службі та постійного підвищення рівня професійної компетентності державним службовцем можна розглядати як одне із професійних завдань реалізації права на працю державними службовцями.

Застосовуючи методи аналізу та узагальнення наукової літератури, автор статті пропонує комплексний підхід до розгляду даної проблематики, що сприятиме ефективній і якісній реалізації права на працю та удосконаленню державного управління в умовах євроінтеграції.

**Ключові слова:** державна служба, трудові права, конституційні права, публічна служба, посада, трудове законодавство.

### **Pikul V.P. Classification of the tasks of implementation of the right to work by civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine**

#### **Summary**

The article pays attention to detailing the types of tasks of implementing the right to work by civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine. A number of scientific positions of domestic scientists are presented, the advantages and disadvantages of certain doctrinal approaches are argued. The specifics of legal norms related to the issues of scientific research are characterized.

The article is about: the task of obtaining a living wage at a decent level, which corresponds to the position, results of official activity, seniority and rank of civil service; the task of obtaining the right to a pension at a level that corresponds to the average monthly salary of a civil servant; the task of obtaining social welfare by a civil servant within the framework of current legislation.

The essence of the study was to define and systematize the main tasks arising from legal norms and practice in the field of social security in the context of the official activities of civil servants. Argumentation of the author's analysis was carried out and scientific novelty was established. On the basis of the conducted analysis, the author formulated a systematic list of tasks for the implementation of the right to work by civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine. The specifics of each of the tasks in the specified area are detailed. The importance and role of each of the tasks is substantiated, the peculiarities of their interrelationships are emphasized.

The author concludes that the transparency of the mechanisms of promotion and continuous improvement of the level of professional competence of civil servants can be considered as one of the professional tasks of the realization of the right to work by civil servants.

Applying the methods of analysis and generalization of scientific literature, the author of the article offers a comprehensive approach to the consideration of this issue, which will contribute to the effective and high-quality implementation of the right to work and the improvement of public administration in the conditions of European integration.

**Key words:** civil service, labor rights, constitutional rights, public service, position, labor legislation.

**Список використаних джерел:**

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василега-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016 р. № 4. стор. 60. стаття 43.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до № 50.
4. Питання оплати праці працівників державних органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 № 15. *Офіційний вісник України*. 2017 р. № 9. стор. 43. стаття 284. код акта 84714/2017.
5. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414. *Офіційний вісник України*. 2008 р. № 58. стор. 116. стаття 1957. код акта 43400/2008
6. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): Наказ Мінсоцполітики України від 13.06.2016 № 646. *Офіційний вісник України*. 2016 р. № 53. стор. 158. стаття 1874. код акта 82377/2016.
7. Піонтківська І., Вишлінський Г. Як зробити зарплати на державній службі конкурентними та прозорими?: аналітичний бріф. Центр економічної стратегії. 2019. 7 с.
8. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49-51. ст. 376.
9. Куліков Г.Т., Близнюк В.В. Вплив фінансової та економічної кризи: заробітна плата, розподіл прибутку і податкова система. Група технічної Підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Budapest: ILO, 2010. 36 с.