

Звичайно, не всі, хто працює за основним місцем роботи на науково-педагогічних посадах чи посадах державних службовців, у подальшому матимуть право на спеціальну пенсію (наприклад, не напрацюють спеціального стажу необхідної тривалості для призначення відповідного виду пенсії), але це особиста справа кожної особи, як будувати свою кар'єру і де працювати.

Вважаю, що законодавець, встановивши диференційований підхід до визначення розміру єдиного внеску, має враховувати реальні можливі юридичні наслідки.

Зрозуміло, що коли особа за основним місцем роботи працює не на посадах, на яких напрацюють стаж, що дає право на призначення спеціальної пенсії, то вона не зможе врахувати заробітну плату з роботи за сумісництвом при обчисленні спеціальної пенсії, навіть якщо в неї і буде спеціальний стаж роботи за інший період, що надасть право на призначення спеціальної пенсії.

Таким чином, у працівника утримують із заробітної плати на роботі за сумісництвом єдиний внесок у збільшеному розмірі, заздалегідь розуміючи, що заробітна плата, нарахована у даному періоді, може бути

врахована тільки при призначенні пенсії на загальних підставах.

Враховуючи вищезазначене, вважаю, що для врівноваження прав та обов'язків науково-педагогічних працівників у частині загальнообов'язкового державного соціального страхування необхідно внести такі зміни до чинного законодавства.

1. У Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» частину дев'яту статті 8 доповнити абзацом такого змісту: «У разі, якщо платник працює на посадах, передбачених в абзаці першому цієї частини, за сумісництвом, а за основним місцем роботи працює на посадах, які не належать до посад, передбачених в абзаці першому цієї частини, єдиний внесок встановлюється у розмірі 3,6 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.»

2. У Законі України «Про наукову та науково-технічну діяльність», в першому та другому реченні частини п'ятої статті 24 словосполучення «за основним місцем роботи» виключити.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України від 13.12.1991 р. № 1977-XII «Про наукову та науково-технічну діяльність» [електронний ресурс] / [www.liga.gov.ua](http://www.liga.gov.ua) файл T197700.LHT.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. [електронний ресурс] / [www.liga.gov.ua](http://www.liga.gov.ua) файл kd0001.LHT.
3. Наказ Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. №327 «Про затвердження, внесення зміни та скасування нормативних документів» [електронний ресурс] / [www.liga.gov.ua](http://www.liga.gov.ua) файл fin57776.LHT.
4. Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [електронний ресурс] / [www.liga.gov.ua](http://www.liga.gov.ua) файл T102464.LHT.
5. Роз'яснення Пенсійного фонду України від 11.03.2011 р. // Дебет-Кредит. – 2011. – 07. – № 30

УДК 349.233

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Лук'янчиков О.М.,  
к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права  
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

У статті досліджуються положення проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права на своєчасне одержання винагороди за працю, за не видачу або зазначення невірних відомостей у документах про роботу та заробітну плату та за незабезпечення збереження власних речей працівника під час праці. Висвітлено проблеми досліджуваних положень та зазначено шляхи вирішення цих проблем.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, затримка виплати заробітної плати, пеня, компенсація, трудова книжка, характеристика.

Лук'янчиков О.Н. / НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ / Харьковский национальный педагогический университет им. Г. С. Сковороды, Украина

В статье исследуются положения проекта Трудового кодекса Украины относительно материальной ответственности работодателя за нарушение права на своевременное получение вознаграждения за труд, за невыдачу или указание неверных сведений в документах о работе и заработной плате и за необеспечение сохранности личных вещей работника во время работы. Освещены проблемы исследуемых положений и указаны пути решения этих проблем.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, задержка выплаты заработной платы, пеня, компенсация, трудовая книжка, характеристика.

Lukyanchikov O.M. / SOME QUESTIONS OF MATERIAL LIABILITY OF EMPLOYERS BY THE DRAFT LABOR CODE OF UKRAINE / Kharkov National Pedagogical University n.a. G. S. Skovoroda, Ukraine

The article examines the provisions of the draft Labor code of Ukraine concerning the liability of an employer for violation of the right to timely payment for work, for non-issuance or giving false information in the documents about the work and wages, for not ensuring the safety of personal belongings of the employee during work.

The author points to such problems in researched provisions of the draft Labor Code of Ukraine

Liability of the employer in the event of non-payment due to the fault of the employer amounts owed to an employee on the day of dismissal don't correspond with the principle of justice. There is no such correspondence in the draft Labor Code of Ukraine.

Liability of the employer for the delay in payment of wages cannot compensate the damage in full.

The employer does not reimburse the damage that was caused due to the indication of incorrect information in letter of reference and earnings statement. The employer's liability in case non granting of employment record book, letter of reference, earnings statement, not provided.

The author suggests ways to address these and other shortcomings. Concluded that the need for serious changes to provisions of the draft Labor Code of Ukraine concerning the liability of the employer.

**Key words:** material responsibility, delay payment of wages, fine, indemnification, employment record book, letter of reference.

Актуальність дослідження положень проекту Трудового кодексу України (далі – пТКУ) [1] щодо матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права на своєчасне одержання винагороди за працю, за невідачу або зазначення невірних відомостей у документах про роботу та заробітну плату та за незабезпечення збереження власних речей працівника під час праці обґрунтовується тим, що в Трудовому кодексі України буде закладено засади правового регулювання трудових відносин на довгі роки, а отже, його положення мають бути виважені, обґрунтовані і відповідати не тільки умовам сьогодення, але й у подальшому залишатися актуальними і сучасними.

Відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця були об'єктом дослідження в працях П. Р. Ставицького, Н. М. Хуторян, С. М. Прилипко, Л. О. Сироватської, К. Н. Гусова, Ю. Н. Полетаєва та інших науковців. Окремі положення проекту Трудового кодексу України вже досліджувались такими науковцями, як О. І. Процевський, О. Г. Серета, В. І. Журавель, Л. О. Золотухіна. У працях В. В. Юровської та Д. М. Кравцова досліджувались положення проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності працівників. Водночас сьогодні відсутні наукові роботи, присвячені дослідженню матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України.

**Метою** статті є дослідження положень проекту Трудового кодексу України, якими передбачається матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права на своєчасне одержання винагороди за працю, за невідачу або зазначення невірних відомостей у документах про роботу та заробітну плату та за незабезпечення збереження власних речей працівника під час праці.

Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права на своєчасне одержання винагороди за працю передбачена в пТКУ статтею 127 «Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником, з яким припинено трудові відносини» та статтею 263 «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику».

Критерієм, що покладено в основу розмежування відповідальності, передбаченої зазначеними статтями, є наявність трудових відносин. Так, при наявності трудових відносин «у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавцем зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки» (ст. 263 пТКУ).

Якщо ж трудові відносини припинено, то «у разі невиконання з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові, у день звільнення роботодавець повинен виплатити працівникові його середньомісячну заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку» (ч. 3 ст. 127 пТКУ).

Чи доцільним та обґрунтованим є такий критерій? На наш погляд – ні. Наявність трудових відносин не впливає ані на суспільну шкідливість правопорушення, ані на розмір заподіяної працівникові шкоди, не повинна вона впливати і на правила обчислення розміру відшкодування. Покладення на роботодавця матеріальної відповідальності відбувається внаслідок заподіяння ним працівникові шкоди. І ця відповідальність полягає в обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду. Саме наявність шкоди покладено в основу матеріальної відповідальності. Без шкоди неможлива і матеріальна відповідальність, проте наявність трудових відносин на момент відшкодування шкоди не є обов'язковою умовою для покладення на роботодавця матеріальної відповідальності.

І «у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат», і «у разі невиконання з вини роботодавця сум, що належать звільненому праців-

никові, у день звільнення» шкода працівникові заподіюється однаково: 1) він не отримує грошові кошти; 2) зазначені грошові кошти втрачають свою купівельну здатність у зв'язку зі зростанням індексу споживчих цін.

Якщо зазначені вище діяння роботодавця порушують одне й те саме право працівника і наслідки цих правопорушень для працівника однакові, то цілком логічно що і відповідальність роботодавця повинна бути однаковою.

Досліджувані положення пТКУ відповідають стану чинного законодавства, де за затримку виплати заробітної плати матеріальна відповідальність роботодавця передбачена Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» (компенсується індекс інфляції) [2], а за затримку розрахунку при звільненні – ч. 1 ст. 117 КЗпП України (сплачується середній заробіток за весь час затримки) [3].

У ч. 3 ст. 127 пТКУ відтворено положення ч. 1 ст. 117 КЗпП України, де передбачено матеріальну відповідальність роботодавця у вигляді штрафу, що не є характерним для трудового права. Можна вважати, що такий підхід обумовлений тим, що є випадки, коли така відповідальність буде мати компенсаційний характер. Наприклад, Хуторян Н.М. [4, с. 223] вважає, що якщо працівника звільнено у зв'язку з переведенням в іншу місцевість, то у нього виникає вимушений прогул, оскільки працівник не може приступити до нової роботи, а тому виплата середнього заробітку буде саме компенсаційною відповідальністю.

Але це виняток, і брати його за основу загального правила не є доцільним. Здебільшого у працівника при затримці розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриманням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видана трудова книжка, і він має змогу знайти нову роботу. Якщо ж він не працевлаштувався, то, як правило, немає причинного зв'язку між затримкою розрахунку і непрацевлаштуванням. Оскільки здебільшого при затримці розрахунку при звільненні немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає і заробітної плати за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні носить не правовідновлювальний, а, як правило, карний (штрафний) характер. [4, с. 223] Слід доповнити, що працевлаштування звільненого працівника на іншу роботу не звільняє його попереднього роботодавця від обов'язку сплатити середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Хоча до 20 грудня 2005 року, коли було прийнято Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» [5], ст. 117 КЗпП містила частину третю, за якою роботодавець повинен був компенсувати працівникові різницю між його середнім заробітком та заробітною платою, що він отримує за новим місцем роботи.

Вважається, що відповідальність, яка передбачена ст. 117 КЗпП, не є доцільною, тому що відповідно до ст. 233 КЗпП у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком, тобто таке звернення може статися і через 10 років, і більше. І за невиконання, скажімо, заробітної плати за місяць колишній роботодавець повинен буде сплатити середній заробіток за 10 років. Але ж це не відповідає одному з основних принципів права – принципу справедливості. Як вважає С. С. Алексєєв [6, с. 231], принцип справедливості виражає загальносоціальну сутність права, прагнення до пошуку компромісу між учасниками правових зв'язків, між особистістю і суспільством, громадянином і державою. Справедливість вимагає відповідності між діями та їх соціальними наслідками. Має бути відповідність між працею та її оплатою, нанесенням шкоди та її відшкодуванням, злочинним і покаранням. Але ж покарання у вигляді виплати середнього заробітку за

3 роки в жодному разі не відповідає завданій шкоді в розмірі заробітної плати за місяць (мається на увазі ситуація, коли працівнику не виплатили заробітну плату за останній місяць роботи і він звернувся з позовом через 3 роки).

Слід зазначити, що цю проблему певною мірою вирішив Конституційний суд України [7] шляхом обмеження строку позовної давності за такою категорією справ трьома місяцями. Якщо працівник звернеться з позовом через 3 місяці, а потім суд буде розглядати справу ще 2 місяці (ч. 1 ст. 157 ЦПК України) [8], то роботодавець буде зобов'язаний виплатити працівнику середній заробіток за 5 місяців. Така ситуація теж не відповідає принципу справедливості.

За таких міркувань вважаємо, що відповідальність за затримку розрахунку при звільненні повинна бути переглянута (роботодавець повинен відшкодувати суми значно менші, ніж середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні) і має бути ідентичною відповідальності за затримку виплати будь-яких виплат, належних працівникові.

Якщо ч.3 ст.127 пТКУ копіює положення чинного трудового законодавства, то ст. 263 передбачає принципово новий для трудового права підхід до матеріальної відповідальності: вона полягає в обов'язку роботодавця сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку в розрахунку на рік за кожний день затримки. У ст. 263 не використовується слово «відповідальність», а сама стаття має назву «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику». На наш погляд ці «наслідки» є не що інше, як матеріальна відповідальність, оскільки:

1) обов'язок сплатити працівнику пеню виникає внаслідок правопорушення (порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат);

2) цей обов'язок є новим, до скоєння правопорушення його не існувало;

3) для роботодавця така сплата відсотків є негативним наслідком майнового характеру;

4) виконання цього обов'язку забезпечено державним примусом (працівник має можливість звернутись до суду з вимогою про стягнення пені).

Покладення на роботодавця обов'язку сплатити пеню хоча і є новаторським, але не допомагає повною мірою і захистити права працівника, оскільки не враховуються ті випадки, коли шкода, що завдана затримкою виплати тих чи інших виплат, більша за розміром, ніж ті суми, що повинен сплатити роботодавець відповідно до ст. 263 Проекту Трудового кодексу України.

На наш погляд, матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, повинна базуватись на нижченаведених принципах:

1) відповідальність повинна бути однаковою, незалежно від виду виплат, що не сплачені у встановленій законодавством строк;

2) треба встановити мінімальний розмір відшкодування шкоди у вигляді зафіксованого в законодавстві відсотку від не виплачених у належний строк сум, який сплачується роботодавцем на користь працівника. Такий відсоток не повинен бути як занадто великим (слід враховувати можливі негативні наслідки у вигляді банкрутства роботодавця), так і занадто малим (незначні суми не «утримують» роботодавця від правопорушення, а отже, не працюватиме превентивна функція юридичної відповідальності).

3) шкода, завдана працівнику, повинна відшкодуватись у повному обсязі.

Відповідну статтю пропонуємо викласти в такій редакції:

«У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат,

незалежно від причин такої затримки, роботодавець зобов'язаний додатково сплатити працівнику 20 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум.

Якщо працівник доведе, що розмір шкоди, завданої порушенням строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат, більше, ніж суми, які роботодавець повинен сплатити відповідно до частини першої цієї статті, то роботодавець зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду у повному обсязі.»

Матеріальній відповідальності роботодавця за невидачу документів про роботу та заробітну плату або зазначення в них невірних відомостей присвячена лише ч.6 ст.434 пТКУ, яка викладена в такій редакції: «Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівнику середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу».

Стосовно цієї проблеми Н.М. Хуторян зазначала, що «врегулювання у відповідній статті нового Трудового кодексу України питання відшкодування роботодавцем шкоди, коли неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника саме на підходящу роботу, а не на будь-яку, дасть можливість посилити захист майнових прав працівника у випадку неправильного або такого, що не відповідає законодавству, запису до трудової книжки про причину звільнення» [4, 226].

Як ми бачимо, позицію відомого науковця не було прийнято до уваги авторами пТКУ і замість «підходящої роботи», тобто роботи, «що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування» (ч. 1 ст. 46 Про зайнятість населення [9]), ми маємо «іншу роботу», а замість «неправильного або такого, що не відповідає законодавству» маємо «неправильне формулювання підстави звільнення». Можливість неоднозначного тлумачення положень ч. 6 ст. 434 пТКУ не сприяє захисту прав працівників, у зв'язку з чим вони (положення) підлягають зміні.

Ч. 1 ст. 125 пТКУ покладає на роботодавця обов'язок видати працівнику в день звільнення трудову книжку, копію наказу про звільнення та рекомендаційну характеристику. При цьому в пТКУ не передбачено матеріальну відповідальність роботодавця у випадку невидачі зазначених документів. Відсутня у пТКУ і матеріальна відповідальність роботодавця за зазначення невірних відомостей у рекомендаційній характеристиці.

Проте п. 6 ч. 2 ст. 58 пТКУ вказує на необхідність подання працівником трудової книжки роботодавцю під час прийняття на роботу. Отже, якщо попередній роботодавець не надасть працівнику трудову книжку, то він не зможе подати її під час працевлаштування, що є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а відтак у працівника виникає вимушений прогул. І шкода, завдана цим прогулом, повинна бути відшкодована роботодавцем у повному обсязі.

У певних випадках працівник повинен надати відповідним органам довідку про роботу (для отримання протезів) [10]; довідку про заробітну плату (для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням) [11]; довідку про доходи (для отримання субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива) [12]; характеристику (для призначення на посаду) [13].

У випадку невидачі роботодавцем цих документів або зазначення в них невірних відомостей працівнику заподіюється шкода. Така шкода повинна бути відшкодована роботодавцем у повному обсязі. На наш погляд, відповідну норму слід передбачити у пТКУ в такій редакції:

«Роботодавець зобов'язаний відшкодувати у повному обсязі (реальний збиток та неодержаний заробіток) шкоду,

завдану працівнику невидачею (несвоєчасною видачею) документів про працю та заробітну плату або зазначенням у них невірних відомостей».

Матеріальна відповідальність роботодавця за незабезпечення збереження власних речей працівника під час трудової діяльності передбачена ст. 413 пТКУ. У порівнянні з чинним законодавством така стаття є кроком вперед на шляху створення ефективного механізму відшкодування працівнику шкоди, заподіяної роботодавцем.

На наш погляд, слід розширити перелік майна, збереження якого зобов'язаний забезпечити роботодавець, за рахунок майна працівника, яке він використовує в інтересах і за згодою роботодавця під час виконання трудових обов'язків.

Відповідно до ч. 2 ст. 413 пТКУ «розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди». Не можливо визначити роздрібні ціни на день відшкодування шкоди,

оскільки суд не може встановити точний день відшкодування. Тому це положення доцільно було б замінити таким: «Шкода повинна відшкодуватися в повному обсязі й обчислюватися виходячи з роздрібних цін, що діють у даній місцевості на день добровільного задоволення вимоги працівника, а якщо вимога добровільно задоволена не була, то на день винесення судом рішення про відшкодування шкоди».

Наявність прогалин, копіювання застарілих норм чинного законодавства України та невиваженість певних новел дозволяє дійти висновку про необхідність докорінних змін положень проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності роботодавця.

Для того щоб Трудовий кодекс України був дійсно новим, необхідно переосмислити таку категорію, як матеріальна відповідальність роботодавця, і викласти відповідний інститут трудового права з урахуванням здобутків науковців та реалій сьогодення.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Проект Трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2014. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
2. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» №2050-14 від 19.10.2000 // (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 49, ст.422).
3. Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом N 322-VIII (322а-08 ) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до N 50, ст. 375.
4. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Хуторян Н. М. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
5. Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» 20.12.2005 № 3248-IV// Відомості Верховної Ради України від 07.04.2006 – 2006 р., № 14, стор. 575, стаття 119
6. Алексеев С.С. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов. М.,1998. – 453 с.
7. Рішення Конституційного суду України № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року. Офіційний вісник України від 12.03.2012. – 2012 р., № 18, стор. 26, стаття 662, код акту 60685/2012.
8. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV // (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 40-41, 42, ст.492).
9. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI // (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243)
10. Постанова Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України «Про затвердження Положення про забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації потерпілих унаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання» від 25.03.2008 №23 // Офіційний вісник України від 04.07.2008 – 2008 р., № 46, стор. 33, стаття 1502, код акту 545/2008.
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. N1266 «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» / Урядовий кур'єр від 10.10.2001 – № 184.
12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» від 21 жовтня 1995 р. N 848.// Інформаційний бюлетень НКРЕ – 2004 р., № 8.
13. Наказ Генерального прокурора України «Про перелік посад, на які працівники призначаються та з яких звільняються Генеральним прокурором України» від 07.12.98 N170ш // «Збірник нормативних актів «Прокуратура в Україні», Юрінком Інтер, Київ – 2000.