

ЩОДО ЗГОДИ НА ВИКОНАННЯ ДОДАТКОВОЇ РОБОТИ ТА ПРАВА НА ВІЛЬНИЙ ВИБІР ПРАЦІ

CONCERNING CONSENT TO PERFORM ADDITIONAL WORK AND THE RIGHT TO FREE CHOICE OF WORK

Тихонюк О.В., старший викладач
кафедри господарського та адміністративного права

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Стаття присвячена з'ясуванню суттєвих відмінностей між сумісництвом і суміщенням професій (посад) та тимчасовим заміщенням і виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Шляхом опрацювання чинних нормативних актів про працю України автор акцентує увагу на тому, що: 1) сумісництво передбачає добровільне, на свій розсуд, виконання працівником, окрім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, установі, організації або у громадянина (приватної особи) за наймом; робота за сумісництвом можлива за наявності вакантної посади у штатному розписі; 2) суміщення професій (посад) можливе у разі, якщо працівник за своєю кваліфікацією може забезпечити якісне виконання як своєї основної, так і суміщеної (додаткової) роботи; суміщення можливе за наявності вакантної посади у штатному розписі; 3) тимчасове заміщення передбачає виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника (коли це викликано виробничою необхідністю), який обіймає більш високу посаду, за умови звільнення такого замісника від своєї основної роботи; обов'язково погоджується з працівником, що здійснюватиме тимчасове заміщення; 4) виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника представляє собою лише заміну працівника, відсутнього у зв'язку із хворобою, відпусткою, службовим відрядженням тощо, коли інший працівник виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника як без звільнення, так і зі звільненням від своїх основних обов'язків; здійснюється працівником впродовж робочого дня (зміни) в межах підприємства відповідно до наказу (розпорядження) про покладання додаткових функцій; потребує згоди працівника, на якого планується покласти виконання додаткових обов'язків; 5) виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не можна ототожнювати із суміщенням професій (посад), адже посада, за якою відбувається тимчасове виконання обов'язків замість відсутнього працівника, повинна бути передбачена штатним розписом, і вона є зайнятою працівником, який тимчасово відсутній на роботі з поважних причин. Натомість суміщення професій (посад) можливе виключно за наявності вакантної посади у штатному розписі.

Ключові слова: сумісництво, суміщення, тимчасове заміщення, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

The article is devoted to finding out the essential differences between secondary employment and combining of professions (positions) and temporary substitution and performing the duties of a temporarily absent employee. Analyzing the current normative acts on labor of Ukraine, the author focuses on the fact that: 1) secondary employment presupposes voluntary, at one's own discretion, performance by an employee in addition to the main work another regular paid work on the terms of an employment contract during free time from the main work at the same or another enterprise, institution, organization or with a citizen (private person) for hire; combining works is possible if there is a vacancy in the staffing table; 2) combining professions (positions) is possible if the employee's qualifications can ensure the qualitative performance of both their main and combined (additional) work; combining is possible if there is a vacant position in the staffing table; 3) temporary substitution provides for the performance of duties in the position of a temporarily absent employee (when this is caused by production necessity) who holds a higher position, subject to the dismissal of such a substitute from his main job; must be agreed with the employee who will perform the temporary substitution; 4) performing the duties of a temporarily absent employee is only a substitute for an employee absent due to illness, vacation, business trip, etc., when another employee performs the duties of a temporarily absent employee both without and with a release from his or her main duties; is carried out by the employee during the working day (shift) within the enterprise in accordance with the order (instruction) on the assignment of additional functions; requires the consent of the employee, on whom it is planned to assign additional duties; 5) performing the duties of a temporarily absent employee cannot be equated with combining professions (positions), because the position in which there is a temporary performance of duties instead of an absent employee must be provided by the staffing list, and it is occupied by an employee temporarily absent from work for good reasons. However, combining professions (positions) is possible only if there is a vacant position in the staffing table.

Key words: secondary employment, combining professions (positions), temporary substitution, performing the duties of a temporarily absent employee.

Постановка проблеми. Відповідно до чинної Конституції України [1, ч. 1 ст. 43] кожен має право заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (тобто, добровільно і відповідно до своїх здібностей, можливостей і бажання) шляхом укладання трудового договору (контракту) на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо це не суперечить чинному законодавству, колективному договору або домовленості (угоді) між працівником і роботодавцем [2, ст. 2, ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 102-1]. При цьому реалізовувати своє право на працю у статусі найманого працівника можна і дистанційно, і на дому, і з застосуванням гнучкого режиму робочого часу, і на території роботодавця, де облаштоване безпосереднє робоче місце працівника [2, ст. 60-2, ст. 60-1, ст. 60, ч. 1 ст. 21]. Також чинне законодавство про працю дозволяє роботодавцю доручати працівникові, за його згодою, виконання як додаткової оплачуваної роботи за іншою професією (посадою), так і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника за відповідну винагороду [2, ст. 105] без або зі звільненням від своєї основної роботи. Але через те, що

ситуація з виконанням додаткової роботи майже не врегульована чинним КЗпП України, на практиці це спричиняє певний дискомфорт.

Метою статті є з'ясування (шляхом опрацювання чинних нормативних актів) суттєвих відмінностей між роботою за сумісництвом та суміщенням професій (посад), а також чим відрізняється тимчасове заміщення від виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проф. В.Л. Костюк, проф. Н.О. Мельничук, Я.І. Безугла, І.І. Яцкевич наголошують на тому, що «сумісництво професій (посад) – це виконання працівником крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи за трудовим договором у вільний від основної роботи час, як правило, у іншого роботодавця» [3, с. 210], а суміщення професій (посад), у свою чергу, – це «виконання працівником, крім основної трудової функції (за професією, посадою), іншої трудової функції у одного з того самого роботодавця в межах тривалості робочого часу з доплатою у розмірах, визначених колективним договором» [3, с. 211] в межах одного трудового договору. Натомість проф.

В.І. Щербина зазначає, що «на умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час» [4, с. 120], а «суміщення професій (посад) дозволяє працівникам за рахунок мобілізації власних сил та виконання додаткової роботи в межах єдиного нормативу робочого часу покращити свій матеріальний стан, виробляти такі професійні якості як мобільність і гнучкість, безпроблемну адаптацію до можливих змін в організації виробництва і праці» [4, с. 121–122], але при цьому науковець застерігає, що використання суміщення в робочому процесі «дозволяє роботодавцеві економити фінансові та матеріальні ресурси для обладнання додаткових робочих місць, виплати працівникові заробітної плати в повному обсязі, підвищувати кваліфікації наявних працівників шляхом опанування ними нових професій, використання новітніх технологій, кращого розуміння організації виробничого процесу» [4, с. 121]. І ми не можемо не погодитись з такою точкою зору.

Звертаємо увагу, що чинне законодавство про працю не обмежує сумісництво ані за кількістю трудових договорів про роботу за сумісництвом, які може укласти працівник, ані за тривалістю робочого часу виконуваної додаткової роботи, яку працівник поєднує з основною роботою. Але, як слушно зазначає М.Д. Бойко, «це не означає, що підприємства можуть без обмежень укладати трудові договори про роботу за сумісництвом, а працівники мають право працювати за сумісництвом в необмеженій кількості місць роботи» [5, с. 76]. Такі обмеження є, наприклад, на локальному рівні і стосуються працівників, яким встановлена почасова система оплати праці. Також запровадження обмеження щодо сумісництва поширюється на неповнолітніх працівників, вагітних жінок і можливе щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно відображатиметься на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва [6; 7]. Але перелічені нами обмеження актуальні лише для працівників-бюджетників. Щодо суміщення, то на думку М.Д. Бойка, «роботодавець допускає суміщення професій (посад) зазвичай в тих випадках, коли працівник відповідно до своєї кваліфікації та продуктивності праці може забезпечити якісне виконання не тільки основної, а й суміщуваної (додаткової) роботи» [5, с. 81].

Отже, якщо з сумісництвом та суміщенням більшеш зрозуміла ситуація, то з тимчасовим заміщенням – майже ні. Чомусь цьому питанню не приділяється достатньої уваги науковцями, адже прийнято вважати, що тимчасове заміщення (як і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника) – це те саме, що і суміщення професій (посад). Чи так це насправді – спробуємо розібратися у нашому дослідженні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Чинне законодавство про працю [6; 7, ч. 1 п. 1] визначає сумісництво (тут і далі курсив наш – О.Т.) як виконання працівником, окрім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, установі, організації або у громадянина (приватної особи) за наймом. Оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу, але можлива і почасова оплата [2, ст. 102-1]. Робота за сумісництвом виконується понад нормальну тривалість робочого часу (не більше 4 годин на день у робочі дні і повного робочого дня у вихідний день [6, п. 2]). При цьому згода роботодавця за основним місцем роботи щодо роботи працівника за сумісництвом не потрібна (але працівник повинен повідомити роботодавця або свого безпосереднього керівника щодо свого сумісництва для уникнення в подальшому можливих непорозумінь). Щодо щорічної основної відпустки: за бажан-

ням працівника вона надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Також, враховуючи бажання сумісника, роботодавець може надати щорічну відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну роботи у перший рік роботи такого сумісника на підприємстві. Якщо тривалість відпустки за основним місцем роботи більша, ніж відпустка за сумісництвом, то суміснику за його бажанням надають додаткові дні відпустки без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи. Звертаємо увагу, що сумісники також мають право на додаткову соціальну відпустку на дітей за умови дотримання вимог законодавства [12, ст. 10, п. 14 ст. 25, ст. 19].

Із цього можна зробити такі висновки: по-перше, працівник сам вирішує, чи потрібна йому додаткова робота (і як довго вона триватиме), за яку він отримуватиме додатковий заробіток. По-друге, робота за сумісництвом можлива за наявності вакантної посади у штатному розписі. По-третє, робота за сумісництвом відображається в таблиці обліку робочого часу (для внутрішніх сумісників – окремим рядком від основного місця роботи). По-четверте, розрахунок середньої заробітної плати здійснюється окремо як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом [8, пп. «і» п. 4]; входить до фонду основної заробітної плати [13, пп. 2.1.1]. По-п'яте, допомога з тимчасової непрацездатності та з вагітності і пологів виплачується за умови надання працівником необхідного переліку документів; оплата та розрахунок середньої заробітної плати на роботі за сумісництвом проводиться окремо від основного місця роботи [13]. По-шосте, у разі прийняття на роботу на умовах сумісництва роботодавець обов'язково повідомляє про це ДПС. По-сьоме, переведення із сумісництва на основне місце роботи (і навпаки) неможливе; зміна сумісництва на основне (і навпаки) відбувається через звільнення та прийняття на роботу (відповідно до Листа Мінсоцполітики України від 28.03.2013 № 2-1/06/187-13 робота за сумісництвом виконується на підставі трудового договору, в такому разі працівником за його заявою такий договір розривається і укладається новий – про роботу на підприємстві на певній посаді відповідно до виданого наказу). По-восьме, звільнення працівників як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом може відбуватися і одночасно, і в різний час (як за однаковими підставами, так і за різними).

Суміщенням визнається виконання працівником, за його згодою, упродовж робочого дня одночасно з роботою за своєю основною професією (посадою) додаткової роботи за іншою майже тодісною професією (посадою), якщо це економічно доцільно та не призводить до погіршення якості виконуваних обов'язків [9; 10]. Тобто з особою укладено один трудовий договір про роботу виключно в межах одного підприємства, установи, організації і суміщення відбувається в межах категорії персоналу, до якої належить цей працівник (зауважимо, що при суміщенні законодавець дозволив роботодавцю доручати працівникові виконання обов'язків за посадою з більш високим рівнем відповідальності). Також суміщення професій (посад) може застосовуватись під час розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, тобто мається на увазі виконання поряд зі своєю основною роботою, передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за однією і тією ж професією або посадою за наявності вакантної посади у штатному розписі [10, п. 1], в такому разі працівник повинен подати заяву на ім'я роботодавця («згода працівника»), а роботодавець – видає відповідний наказ («згода роботодавця»). Щодо оплати праці: здійснюється доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника [2, ст. 105] на підставі виданого наказу (розпорядження) роботодавця з обов'язковим уточненням: 1) суміщуваної професії (посади), 2) об'ємів тимчасово виконуваних робіт, 3) розміру доплати за

виконання цих робіт за основним місцем роботи [2, ч. 2 ст. 105; 11, пп. «а» пп. 3 п. 3], а саме: не більше 50% посадового окладу (тарифної ставки) відсутнього працівника або за вакантною посадою чи у відповідному відсотковому відношенні до окладу за основною посадою.

Отже, на що треба звернути увагу: по-перше, пропозиція щодо суміщення може бути озвучена як працівником, так і роботодавцем (за умови, що суміщення можливе за наявності вакантної посади у штатному розписі). Згода працівника, як правило, має вигляд заяви щодо суміщення професій (посад) на ім'я роботодавця або безпосереднього керівника працівника. Під згодою роботодавця мається на увазі відповідна резолюція на поданій працівником заяві та виданий наказ (розпорядження) щодо доручення працівникові виконуваних додаткових функцій. По-друге, суміщення професій (посад) не відображається у таблиці обліку робочого часу. По-третє, суміщення не передбачає окремого надання щорічної основної відпустки. По-четверте, доплата за суміщення професій (посад) включається до розрахунку середньої заробітної плати в повному обсязі; входить до фонду додаткової заробітної плати [13, пп. 2.2.1]. По-п'яте, допомога з тимчасової непрацездатності та вагітності і пологах окремо не виплачується. Доплата включається в розрахунок середньої заробітної плати при розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності за основною посадою [13]. По-шосте, якщо шкідливі та небезпечні умови праці передбачені роботою за суміщенням, то пільги надаються відповідно до відпрацьованого часу. По-сьоме, законодавець ототожнює суміщення з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від своєї основної роботи [2, ч. 1 ст. 105], але при цьому ч. 1 ст. 105 КЗпП України не передбачає згоди працівника на виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Тимчасове заміщення – це виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, передбачає виконання працівником додаткових обов'язків за умови звільнення від своєї основної роботи, заміщаючи співробітника (коли це викликано виробничою необхідністю), який обіймає більш високу посаду [14, п. 1; 15]. За період тимчасового заміщення працівнику виплачують доплату у розмірі різниці між його фактичним окладом (посадовим, персональним) і посадовим окладом (без персональної надбавки) працівника, якого він заміщує [14, абз. 2 п. 1] за наявності одночасно наступних умов: 1) якщо працівник, який заміщає, не є штатним заступником або помічником відсутнього працівника (за відсутності посади заступника). Якщо керівник має декілька помічників, то штатним заступником вважається перший, старший помічник; 2) Головний інженер підприємства в період тимчасового заміщення відсутнього керівника права на отримання різниці в окладах не має (відповідно до посадової (робочої) інструкції працівник на час відсутності керівника має виконувати його функції, йому різниця в окладах не виплачується; див.: Лист Міністерства праці і соціальної політики України від 27.01.2015 № 73/13/84-15). Звертаємо увагу, що преміювання тимчасових заступників здійснюється на умовах і в розмірах, визначених відповідно до посади працівника, якого тимчасово заміщують; а сама премія нараховується на посадовий оклад працівника, який заміщує, та на різницю в окладах [15]. Тимчасове заміщення обов'язково погоджується з працівником, який буде тимчасово виконувати не свої службові обов'язки, та оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) про покладання на працівника додаткових обов'язків на визначений термін. Як правило, тимчасове заміщення не передбачає наявності вакантної посади згідно штатного розпису [14, п. 2]. У таблиці обліку робочого часу тимчасове заміщення не відображається; також за це не передбачена окрема щорічна відпустка. Доплата (різниця в окладах) включається до розрахунку середньої заробітної плати в повному обсязі [8; 15]. У свою чергу,

допомога з тимчасової непрацездатності та вагітності і пологах окремо не виплачується; зазначена доплата включається в розрахунок середньої заробітної плати при розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності за основною посадою [13]. Виконання службових обов'язків у разі тимчасового заміщення входить до фонду додаткової заробітної плати [13, пп. 2.2.1].

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – це лише заміна працівника, відсутнього у зв'язку із хворобою, відпусткою, службовим відрядженням тощо, коли інший працівник виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника як без звільнення від своїх основних обов'язків, так і зі звільненням від своїх основних обов'язків [10, п. 1; 16]; здійснюється працівником впродовж робочого дня (зміни) в межах підприємства, установи, організації відповідно до наказу (розпорядження) про покладання додаткових функцій. Як ми вже зазначали, ч. 1 ст. 105 КЗпП України не передбачає згоди працівника на виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, але керуючись формальною логікою і ч. 1 ст. 33 КЗпП України, можна припустити, що все ж таки роботодавець (або безпосередній керівник працівника) повинен узгодити це питання з працівником, на якого планується покласти виконання додаткових обов'язків. Однак на рівному місці виникає проблема: не зрозуміло, скільки може тривати саме виконання обов'язків за тимчасово відсутнього працівника: якщо керуватись ч. 2 ст. 33 КЗпП України, то не більше одного місяця; а якщо Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових працівників і службовців» від 24.09.1974 № 311, то не більше чотирьох місяців (але ця тривалість більше стосується тимчасового заміщення, аніж вимушеної тимчасової заміни відсутнього працівника іншим працівником). Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника здійснюється у відсотках [2, ч. 2 ст. 105; 16], при цьому конкретний розмір доплати встановлюється відповідно до розміру, зазначеного в колективному договорі, і дублюється у наказі (розпорядженні) [2, ст. 13]. Зауважимо, що доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника включається до розрахунку середньої заробітної плати в повному обсязі [8]. Але якщо посадовою інструкцією працівника передбачено виконання обов'язків іншого працівника на час його відсутності, то такі обов'язки належать до його трудової функції і виконуються без видання окремого наказу (розпорядження) і без доплати. Звертаємо увагу на те, що виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника входить до фонду додаткової заробітної плати [13, пп. 2.2.1], але не відображається у таблиці обліку робочого часу. У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника допомога з тимчасової непрацездатності та з вагітності і полохів окремо не виплачується; зазначена доплата включається в розрахунок середньої заробітної плати при розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності за основною посадою [13].

Також ми вважаємо, що виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не можна ототожнювати із суміщенням професій (посад), адже посада, за якою відбувається виконання обов'язків, повинна бути передбачена штатним розписом, і вона є зайнятою працівником, який тимчасово відсутній на роботі з поважних причин. Натомість суміщення професій (посад) можливе виключно за наявності вакантної посади у штатному розписі.

Звертаємо увагу, що залучення до роботи у вихідний день за тимчасово відсутнього працівника дозволяється тільки у виняткових випадках і за згодою профспілки, при цьому така робота має відповідний бонус: або надання іншого дня відпочинку, або оплата у подвійному розмірі (що саме – сторони узгоджують між собою) [2, стст. 71, 72]. Але є ще один нюанс, на який потрібно звернути увагу: Мінпраці України у своєму Листі від

29.12. 2009 № 853/13/84-09 наголошує на тому, що, окрім подвійної оплати, за бажанням працівника, який працював у святковий (неробочий) день, йому може бути наданий інший день відпочинку, який не оплачується та є вихідним днем; і компенсація або заміна підвищеної оплати за роботу у святкові та неробочі дні наданням іншого дня відпочинку законодавством не передбачена.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити такі **висновки:**

1) сумісництво передбачає добровільне, на свій розсуд, виконання працівником, окрім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, установі, організації або у громадянина (приватної особи) за наймом; робота за сумісництвом можлива за наявності вакантної посади у штатному розписі;

2) суміщення професій (посад) можливе у разі, якщо працівник за своєю кваліфікацією може забезпечити якісне виконання як своєї основної, так і суміщеної (додаткової) роботи; суміщення можливе за наявності вакантної посади у штатному розписі;

3) тимчасове заміщення передбачає виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника (коли це викликано виробничою необхідністю), який обіймає більш високу посаду, за умови звільнення такого замісника

від своєї основної роботи; обов'язково погоджується з працівником, що здійснюватиме тимчасове заміщення;

4) виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника представляє собою лише заміну працівника, відсутнього у зв'язку із хворобою, відпусткою, службовим відрахуванням тощо, коли інший працівник виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника як без звільнення, так і зі звільненням від своїх основних обов'язків; здійснюється працівником впродовж робочого дня (зміни) в межах підприємства відповідно до наказу (розпорядження) про покладання додаткових функцій; потребує згоди працівника, на якого планується покласти виконання додаткових обов'язків;

5) вважаємо, що виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не можна ототожнювати із суміщенням професій (посад), адже посада, за якою відбувається тимчасове виконання обов'язків замість відсутнього працівника, повинна бути передбачена штатним розписом, і вона є зайнятою працівником, який тимчасово відсутній на роботі з поважних причин. Натомість суміщення професій (посад) можливе виключно за наявності вакантної посади у штатному розписі;

6) вважаємо, що чинний КЗпП України необхідно доповнити відповідними статтями щодо розуміння можливих варіантів із виконання додаткової роботи, яка може бути запропонована працівникові.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20210610#Text> (із змінами від 10.06.2021)
3. Трудове право України : підручник / за заг.ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. 2-ге вид., стереотип. Київ : Юрінком Інтер; Буква Закону, 2018. 600 с.
4. Щербина В.В. Трудове право України : підручник / За ред. В.С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.
5. Бойко М.Д. Трудовий договір: теорія і практика. Навчально-практичний посібник. 2-ге вид., перероб., доп. Київ : «Центр учбової літератури», 2018. 392 с.
6. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій : постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245.
7. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: спільний Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993. № 43.
8. Порядок обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (із змінами від 09.12.2020, № 1213).
9. Про порядок і умови суміщення професій (посад) : постанова Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 № 1145.
10. Про порядок і умови суміщення професій (посад) : Інструкція Держкомпраці, Міністерства фінансів СРСР і ВЦРПС від 14.05.1982, № 53-ВЛ (в частині, що не суперечить Конституції та законам України).
11. Про оплату працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.
12. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4 (із наступними змінами від 15.04.2021).
13. Інструкція зі статистики заробітної плати: наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5.
14. Про порядок оплати тимчасового замісництва: Роз'яснення Держкомітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та зарплати і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 № 30/39.
15. Щодо виконання обов'язків у разі тимчасового заміщення: Лист Міністерства праці та соціальної політики від 21.07.2011 № 590/13/84-11.
16. Щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 19.04.2011 № 126/06/186-11.