



КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД

вул. Велика Перспективна, 40, м. Кропивницький, 25006. тел.: (0522) 32-17-13.
e-mail: inbox@adm.kr.court.gov.ua. web: <https://adm.kr.court.gov.ua>. код ЄДРПОУ 35084241

10.04.2026 № 640/33776/20/2906/26

На № від

Верховний Суд

вул. П. Орлика, 8, м. Київ, 00011

Керуючись приписами частини 4 статті 7 КАС України, звертаюсь для вирішення питання стосовно внесення до Конституційного Суду України подання щодо неконституційності приписів пункту постанови Уряду України від 09 грудня 2020 року №1213, якими виключено пункт 10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, котрий затверджено постановою Уряду України від 08 лютого 1995 року №100, оскільки за правовим висновком суду першої інстанції суперечить сукупності приписів частини 1 статті 8 і частини 4 статті 43 Основного Закону.

Додаток: копія рішення суду від 10 квітня 2026 року у справі №640/33776/20 на 11 арк.

Суддя Кіровоградського окружного
адміністративного суду

Р.І. БРЕГЕЙ



*312*2459170*1*2*

Комісія



КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОКРУЖНИЙ АДМІНІСТРАТИВНИЙ СУД

**РІШЕННЯ
ІМЕНЕМ УКРАЇНИ**

10 квітня 2026 року

справа № 640/33776/20
провадження № 2-іс/340/318/25

Кіровоградський окружний адміністративний суд у складі:
головуючого – судді Брегея Р.І.,
за участі секретаря судового засідання
позивачки
представника відповідача

розглянувши у відкритому судовому засіданні у м.Кропивницький (в режимі відеоконференції поза межами приміщення суду) у порядку спрощеного позовного провадження з викликом сторін адміністративний позов до Міністерства юстиції України (далі – Міністерство) про стягнення середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі,

ВСТАНОВИВ:

Позивачка звернулася до суду зі заявою до відповідача про стягнення за період з 30 грудня 2011 року середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі (далі – середній заробіток).

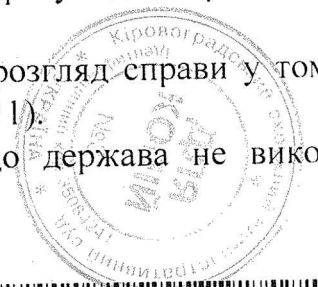
Водночас просила суд звернути до виконання рішення суду в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 30 грудня 2011 року.

09 березня 2021 року Окружний адміністративний суд міста Києва відкрив спрощене позовне провадження без виклику сторін (Том 1 а.с.104).

27 березня 2025 року суддя Кіровоградського окружного адміністративного суду Брегей Р.І. прийняв справу до провадження (Том 1 а.с.181).

26 червня 2025 року суд прийняв ухвалу про розгляд справи у тому ж провадженні, однак з викликом сторін (Том 1 а.с.210-211).

підтримала позов і пояснила, що держава не виконала рішення суду про поновлення на роботі.



*312*2458778*1*2*

Суд змінив сторону боржника, однак Міністерство не виконало рішення суду.

Відповідач заперечив стосовно задоволення позову, подавши відзив на нього (Том 1 а.с.143-151).

Представник пояснив, що Міністерство не є стороною боржника у справі про поновлення на роботі, бо позивачка не перебувала з ним у трудових відносинах.

Міністерство прийняло наказ про поновлення на посаді, яка зазначена у рішенні суду, на виконання ухвали суду про зміну сторони боржника у виконавчому провадженні, що також виключає існування трудових відносин.

Суд, вислухавши пояснення сторін і дослідивши матеріали справи, зробив висновок про часткове задоволення позову з таких підстав.

Встановлені обставини і факти, що стали підставами звернення до суду.

Так, 16 травня 2012 року Окружний адміністративний суд міста Києва прийняв постанову у справі №2а-1957/12/2670, якою задовільнив позов до Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства, Комісії з проведення ліквідації Державного департаменту з питань банкрутства Міністерства економіки України (далі – Комісія) (Том 1 а.с.8-13).

11 жовтня 2012 року постанова суду набрала законної сили (Том 1 а.с.14).

Суд поновив на посаді начальника відділу нормативно-методологічного забезпечення Державного департаменту з питань банкрутства Міністерства економіки України.

Стягнув з Комісії на користь середній заробіток за час вимушеного прогулу з 30 грудня 2011 року до дня поновлення на роботі.

Допустив до негайного виконання рішення суду в частині поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за один місяць.

Суд не встановив суму одноденного заробітку на день звільнення.

26 жовтня 2018 року Окружний адміністративний суд міста Києва змінив сторону боржника у виконавчому провадженні (Том 1 а.с.15-17).

Боржником стало Міністерство.

Ухвалу суду переглядали в апеляційному і касаційному порядку (Том 1 а.с.18-27).

22 липня 2019 року відкрито виконавче провадження відносно Міністерства стосовно поновлення на роботі (Том 1 а.с.29-30).

28 січня 2021 року Міністерство прийняло наказ №153/к про поновлення на посаді начальника відділу нормативно-методологічного забезпечення Державного департаменту з питань банкрутства Міністерства економіки України (Том 1 а.с.164).

21 лютого 2023 року закінчено виконавче провадження (фактичне виконання) (Том 2 а.с.14).

25 квітня 2025 року Київський окружний адміністративний суд



постановив рішення у справі №320/25265/23, яким визнав протиправною і скасував постанову про закінчення виконавчого провадження (Том 2 а.с.11-13).

Суд зазначив, що Міністерство, як боржник, має всі можливості і правові підстави для правомірного виконання рішення суду – поновлення на аналогічній (рівнозначній посаді) посаді у своїй структурі.

Суд констатував, що не відбулося поновлення на роботі.

16 грудня 2025 року Шостий апеляційний адміністративний суд залишив без змін рішення суду першої інстанції (Том 2 а.с.92-97).

Позов подано до суду 28 грудня 2020 року (Том 1 а.с.42).

Юридична оцінка, встановлених судом, обставин і фактів справи.

Стосовно дотримання строку звернення до суду.

Перш за все, приписами частини 1 статті 236 КЗпП України передбачено, у разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Середній заробіток не є фінансовою санкцією за вчинення делікту.

Виплата такого заробітку – оплата праці за період, упродовж якого працівника не допустили до виконання трудових обов'язків, оскільки суд (орган) вже поновив на роботі.

У разі поновлення судом працівника на роботі роботодавець повинен допустити до виконання трудових обов'язків, прийнявши розпорядчий акт.

Період часу, з якого суд поновив працівника на роботі до фактичного допуску до праці, зараховують до страхового стажу відповідно до приписів частини 1 статті 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Такий правовий висновок поділяє і Велика Палата Верховного Суду (постанова від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19).

Тому поставила перед судом питання щодо стягнення середнього заробітку (заробітної плати) за період з 17 травня 2012 року (наступний день після прийняття рішення суду про поновлення на роботі).

Отже, позивачка стверджує, що має перебувати у трудових відносинах з Міністерством.

Такого твердження достатньо для розгляду питання про дотримання строку звернення до суду, однак суд зробить висновок про існування трудових відносин нижче за текстом, вирішуючи позов по суті.

За правовим висновком Верховного Суду у постанові від 21 березня 2025 року у справі №460/21394/23 не поширюється строк звернення до суду стосовно розгляду вимог про виплату заробітної плати, право на яку (яке) набуто до 19 липня 2022 року.

Стосовно розгляду позовних вимог про виплату заробітної плати, право на яку набуто після 19 липня 2022 року, поширюється строк звернення до суду.



За сталою практикою Верховного Суду у справах стосовно стягнення невиконаних коштів при звільненні (публічна служба) в частині обчислення строку звернення до суду застосовують приписи частини 2 статті 233 КЗпП України.

Цією нормою права встановлено, що із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

Отже, у справах щодо стягнення заробітної плати строк звернення до суду бере відлік не раніше дня звільнення зі служби.

У працедавця може бути заборгованість перед працівником за тривалі періоди перед звільненням зі служби, яку зобов'язані виплатити у день звільнення.

3-ох місячний строк звернення до суду після звільнення не зменшує періоду, заборгованість за який мала бути виплачена, а лише встановлює час, упродовж якого працівник має право звернутися до суду зі заявою про виплату усієї заборгованості за весь період роботи.

Підсумовуючи, суд зробив висновок, що [] не пропустила строку звернення до суду щодо вимог про стягнення середнього заробітку, право на який набула після 19 липня 2022 року, так як вважає, що має перебувати у трудових відносинах з Міністерством і звернення до суду мало місце до цієї дати (28 грудня 2020 року).

Тому суд відмовляє у задоволенні клопотання про поновлення строку звернення до суду (Том 1 а.с.49-59).

Стосовно вимоги про звернення до виконання рішення суду в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Так, 16 травня 2012 року Окружний адміністративний суд міста Києва стягнув на користь [] середній заробіток за час вимушеного прогулу з 30 грудня 2011 року по 16 травня 2012 року.

Питання виконання рішення суду не вирішують поданням нового позову, а шляхом встановлення судового контролю за його виконанням у порядку приписів статей 382-383 КАС України.

Тому така вимога не є позовною вимогою.

Стосовно стягнення середнього заробітку.

Так, затримка виконання рішення суду бере відлік з 17 травня 2012 року, оскільки суд звернув рішення про поновлення на роботі до негайного виконання і стягнув середній заробіток за час вимушеного прогулу до 16 травня 2012 року.

За рішенням суду про поновлення на роботі і стягнення середнього



заробітку за час вимушеного прогулу боржником є Комісія.

19 грудня 2013 року Комісія припинила діяльність (Том 1 а.с.143-151).

3 30 грудня 2011 року в апараті Міністерства функціонувало Управління з питань банкрутства, яке з часом стало самостійним департаментом, що налічував декілька відділів (Том 2 а.с.109-112).

Цей департамент існує і досі.

Такі обставини змусили суд замінити сторону боржника у виконавчому провадженні про поновлення на роботі на Міністерство і визнати обов'язок останнього поновити на аналогічній (рівнозначній посаді) посаді у своїй структурі.

Такою посадою є «начальник відділу в Департаменті (Управлінні) з питань банкрутства».

Отже, обов'язок виконання рішення суду перейшов до відповідача.

Рішення суду про поновлення на роботі не виконали.

Тому середній заробіток відповідно до приписів частини 1 статті 236 КЗпП України належить визначити суду і стягнути з Міністерства за період з 17 травня 2012 року.

На день звільнення з роботи позивачка перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (з 14 квітня 2010 року) (Том 1 а.с.90).

Отже, не отримувала заробітної плати більше року до дня звільнення.

08 лютого 1995 року Уряд України прийняв постанову «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» №100 (далі – Порядок).

Приписами пунктів 2, 4 Порядку (в редакції на 17 травня 2012 року) встановлено, що у всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи. Якщо і протягом цих місяців працівник не відпрацював жодного робочого дня, середня заробітна плата обчислюється відповідно до останнього абзацу пункту 4 цього Порядку.

У інших випадках, коли нарахування проводяться виходячи із середньої заробітної плати, працівник не мав заробітку, не з вини працівника, розрахунки проводяться виходячи з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу.

Отже, розрахунок середньої заробітної плати треба провести з урахуванням розміру посадового окладу.

На день звільнення з роботи посадовий оклад становив 2482 грн (Том 1 а.с.96).

Приписами пункту 10 Порядку (в редакції на 17 травня 2012 року)



передбачено, що у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), як у розрахунковому періоді, так і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, включаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення.

Отже, суд має встановити чи не збільшували посадовий оклад за посадою, на яку повинні були поновити позивачку.

З урахуванням рішення Київського окружного адміністративного суду від 25 квітня 2025 року Міністерство мало поновити на посаду начальника одного з відділів Департаменту (Управління) з питань банкрутства.

За інформацією відповідача посадові оклади за цією посадою були такими:

- 2886 грн – з 30 грудня 2011 року по 30 листопада 2015 року;
- 3009 грн – з 01 грудня 2015 року по 30 квітня 2016 року;
- 6031 грн – з 01 травня по 31 грудня 2016 року;
- 6900 грн – з 01 січня по 31 грудня 2017 року;
- 10680 грн – з 01 січня по 31 грудня 2018 року;
- 12012 грн – з 01 січня по 31 грудня 2019 року;
- 13700 грн – з 01 січня 2020 року по 31 грудня 2021 року;
- 14600 грн – з 01 січня 2022 року по 31 грудня 2023 року;
- 49321 грн – з 01 січня 2024 року (Том 2 а.с.109-112).

09 грудня 2020 року Уряд України прийняв постанову №1213 (далі – Постанова), якою внесли зміни до Порядку.

Так, виключили пункту 10 Порядку.

12 грудня 2020 року Постанова набрала чинності.

Отже, відповідно до приписів Постанови коефіцієнт підвищення посадового окладу впливав на визначення середнього заробітку за період невиконання рішення суду до 11 грудня 2020 року.

Проаналізувавши законодавство, суд зробив висновок, що виключення (втрата чинності) приписів пункту 10 Порядку суперечить Конституції України з таких підстав.

Так, Порядок набрав чинності з 01 січня 1995 року.

Первісна редакція Порядку містила пункт 10 (діяла до 12 грудня 2020 року), котрим встановлено застосування коефіцієнту підвищення посадового окладу при обчисленні середнього заробітку.

З 01 травня 1995 року введено в дію Закон України «Про оплату праці» від 24 березня того ж року (далі – Закон).

Приписами частини 2 статті 21 Закону (первісна редакція, яка діє і сьогодні) встановлено, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які



мали місце з вини працівника.

Отже, законодавець передбачив, що розмір заробітної плати може бути нижчим лише з причин, які залежать від волі працівника.

Для практичного втілення цієї норми Закону у випадку вимушеного прогулу, за час якого іншим працівникам збільшили заробітну плату, не потрібно було приймати підзаконний нормативно-правовий акт, оскільки він вже діяв.

Ним є Порядок.

Приписи пункт 10 Порядку стосовно застосування коефіцієнту підвищення посадового окладу для обчислення заробітної плати працівника, за яким зберігався середній заробіток, узгоджувались з приписами частини 2 статті 21 Закону.

У випадку вимушеного прогулу (незаконне звільнення, затримка виконання рішення про поновлення на роботі) за працівником зберігається середній заробіток.

Зазвичай такі трудові спори вирішуються судами тривалий час.

Тому застосування приписів пункту 10 Порядку при обчисленні середнього заробітку за час вимушеного прогулу і затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі відповідали сутнісному змісту приписів частини 2 статті 21 Закону, оберігаючи працівників, які зазнали незаконного звільнення, від подвійного покарання.

Подвійність покарання полягала б у тому, що їх не тільки незаконно звільнили, а ще й б виплатили середній заробіток за час вимушеного прогулу у нижчому розмірі (без врахування збільшення посадових окладів).

28 червня 1996 року набрала чинності Конституція України.

Приписами частини 1 статті 8 Основного Закону визначено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права.

Сутнісний зміст такого принципу полягає у тому, що держава існує заради і завдяки людині.

Приписами частини 4 статті 43 Основного Закону передбачено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Сукупність приписів пункту 10 Порядку і частини 2 статті 21 Закону узгоджувалась з цією нормою Конституції України.

Тому, виключивши приписи пункту 10 Порядку, Уряд України атакував не тільки практичне втілення сутнісного змісту приписів частини 2 статті 21 Закону, а й положення частини 4 статті 43 Основного Закону («кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом»).

Підсумовуючи, суд зробив висновок, що приписи пункту Постанови, якими виключено пункт 10 Порядку, суперечать сукупності приписів частини 2 статті 21 Закону, частини 1 статті 8, частини 4 статті 43 Конституції України.

Приписами частини 4 статті 7 КАС України встановлено, що якщо суд доходить висновку, що закон чи інший правовий акт суперечить Конституції України, суд не застосовує такий закон чи інший правовий акт, а застосовує

норми Конституції України як норми прямої дії.

У такому випадку суд після винесення рішення у справі звертається до Верховного Суду для вирішення питання стосовно внесення до Конституційного Суду України подання щодо конституційності закону чи іншого правового акта, що віднесено до юрисдикції Конституційного Суду України.

Отже, суд застосовує приписи пункту 10 Порядку щодо обчислення середнього заробітку за весь період затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Оскільки середній заробіток на день звільнення відповідав сумі посадового окладу, то з 17 травня 2012 року по 10 квітня 2026 року його величина обчислюється розміром посадового окладу у певні періоди.

З 17 травня 2012 року по 30 листопада 2015 року середній заробіток становив 2886 грн, з 01 грудня 2015 року по 30 квітня 2016 року – 3009 грн, з 01 травня по 31 грудня 2016 року – 6031 грн, з 01 січня по 31 грудня 2017 року – 6900 грн, з 01 січня по 31 грудня 2018 року – 10680 грн, з 01 січня по 31 грудня 2019 року – 12012 грн, 01 січня 2020 року по 31 грудня 2021 року – 13700 грн, з 01 січня 2022 року по 31 грудня 2023 року – 14600 грн, з 01 січня 2024 року – 49321 грн.

Приписами пункту 4 Порядку встановлено, що якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду.

Отже, сума середнього заробітку за період з 17 травня 2012 року по 10 квітня 2026 року складає 2571791,70 грн (розрахунок (Том 2 а.с.143)).

2012 рік – 21789,30 грн; 2013 рік – 34632 грн; 2014 рік – 34632 грн; 2015 рік – 34755 грн; 2016 рік – 60284; 2017 рік – 82800 грн; 2018 рік – 128160 грн; 2019 рік – 144144 грн; 2020 рік – 164400 грн; 2021 рік – 164400 грн; 2022 рік – 175200 грн; 2023 рік – 175200 грн; 2024 рік – 591852 грн; 2025 рік – 591852 грн; 2026 рік – 167691,40 грн.

Загалом позов належить задовільнити частково.

Правовий висновок суду частково не узгоджується з правовим висновком Касаційного адміністративного суду у подібній справі, який містить постанова від 26 грудня 2024 року (справа №120/14435/21-а) (Том 2 а.с.138-142).

Верховний Суд зробив такий правовий висновок щодо стягнення середнього заробітку з 12 грудня 2020 року (до цієї дати бере відлік затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі і мало місце збільшення посадового окладу).

« 69. Слід зазначити, що на момент початку періоду затримки виконання постанови Сьомого апеляційного адміністративного суду від 28 жовтня 2020 року у справі №802/4043/14-а пункт 10 Порядку №100 був чинний, тож цю норму стосовно обчислення середнього заробітку за час невиконання рішення суду про поновлення на посаді з *урахуванням коефіцієнту підвищення*



належить застосовувати у площині спірних правовідносин в обмежених часових рамках, а саме з 29 жовтня 2020 року до 11 грудня 2020 року включно (32 робочих дні).

70. Натомість у період з 12 грудня 2020 року до 27 вересня 2021 року включно (196 робочих днів) розрахунковою величиною для обрахунку середнього заробітку позивача має слугувати його середньоденна заробітна плата без коефіцієнтів підвищення заробітної плати.

71. Подібні висновки викладено у постановах Верховного Суду від 23 лютого 2023 року №380/10648/21, від 08 листопада 2022 року у справі №460/15639/21, від 27 січня 2022 року у справі №580/5185/20.

72. З урахуванням викладеного, виходячи з установлених судами обставин справи, розмір середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на посаді становить $(768,14 \times 2,34 \times 32) + (768,14 \times 196) = 208\,073$ грн 76 коп.»

Відмінність правових висновків судів полягає у тому, що Верховний Суд не аналізував на відповідність Закону і Конституції України приписи Постанови, якими виключено приписи пункту 10 Порядку.

Відповідно до приписів частини 5 статті 242 КАС України при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування норм права, викладені в постановах Верховного Суду.

Суд переконаний, що під поняттям «суд має враховувати» треба розуміти ознайомлення і осмислення.

У разі непогодження з висновком Верховного Суду, яке ґрунтується на аналізі норм права, які не враховані ним, суд вправі прийняти інше рішення, детально пояснивши мотиви незгоди.

Цим правом суд і скористався.

Водночас суд проаналізував правовий висновок Верховного Суду і без врахування висновку про неконституційність приписів Постанови, якими виключено приписи пункту 10 Порядку.

Так, Верховний Суд зробив висновок, що з 12 грудня 2020 року одноденний середній заробіток зменшився по відношенню до 11 числа того ж місяця і року $(768,14 \times 2,34 = 1797,44 > 768,14$ грн).

Зменшення не стосується повернення у минулі періоди, а застосовується у періоді з 12 грудня 2020 року.

Верховний Суд зменшив середньоденний заробіток до рівня середньоденного заробітку на день звільнення з роботи.

Висновок ґрунтується на тому, що з 12 грудня 2020 року виключено приписи пункту 10 Порядку, за якими середній заробіток зростав у разі збільшення посадового окладу.

Правовий висновок Верховного Суду не містить детального пояснення його логічного формування.

За загальними принципами права втрата чинності нормою права припиняє її дію з певної дати.

Приписи пункту 10 Порядку застосовували у випадку, якщо збільшили



посадовий оклад.

Тобто за задумом Уряду України з втратою чинності цієї норми права припинено зростання середнього заробітку, якщо збільшили посадовий оклад після 12 грудня 2020 року.

Отже, припинено збільшення середнього заробітку за період з 12 грудня 2020 року.

Уряд України не вносив зміни до Порядку, за якими середній заробіток з 12 грудня 2020 року мав бути зменшений по відношенню до попереднього дня до рівня середнього заробітку на день незаконного звільнення з роботи.

Якщо б таке мало місце, то можна стверджувати про зменшення заробітної плати, з якою ототожнюється середній заробіток, на що мають бути відповідні правові підстави, які встановлені приписами частини 2 статті 21 Закону.

Такі підстави пов'язані виключно з волею працівника.

Суд повторює, що Уряд України прагнув зупинити зростання середнього заробітку, а не зменшив його по відношенню до минулого періоду.

Судові витрати складаються зі сплати судового збору у сумі 840,80 грн (Том I а.с.48).

На підставі викладеного, керуючись ст.ст.139, 242-246, 257, 371 Кодексу адміністративного судочинства України, суд

В И Р І Ш И В:

Задовільнити позов частково.

Стягнути з Міністерства юстиції України (код 00015622; вул.Городецького,13 м.Київ) на користь (код 2945521343; ву.О.Пчілки, 4 кв.403 м.Київ) середній заробіток за час затримки виконання судового рішення про поновлення на роботі (з 17 травня 2012 року по 10 квітня 2026 року) у сумі 2571791,70 грн.

Допустити рішення суду до негайного виконання в частині виплати середнього заробітку за один місяць (49321 грн).

Відмовити у задоволенні позову в іншій частині вимог.

Стягнути за рахунок бюджетних асигнувань Міністерства юстиції України на користь судові витрати у сумі 840,80 грн.

Апеляційна скарга на рішення суду може бути подана до Шостого апеляційного адміністративного суду в апеляційному окрузі, що включає Київську, Черкаську і Чернігівську області, протягом тридцяти днів з дня його проголошення.

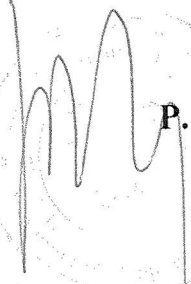
Рішення суду набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо апеляційну скаргу не було подано.

У разі подання апеляційної скарги рішення, якщо його не скасовано, набирає законної сили після повернення апеляційної скарги, відмови у відкритті чи закриття апеляційного провадження або прийняття постанови судом



апеляційної інстанції за наслідками апеляційного перегляду.

Згідно з рішенням!
**Суддя Кіровоградського
окружного адміністративного суду**


Р.І. БРЕГЕЙ