

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

06-05-192S

<b>СИЛАБУС SYLLABUS</b>	<b>Грейдинг</b>	
	<b>Grading</b>	
Шифр за ОП Code in Degree Programme	<b>ВВ 4</b>	
Освітній рівень Level of Education	<b>Магістерський (другий)</b>	
	<b>Master's (second)</b>	
Галузь знань Field of Knowledge	05	<b>Соціальні і поведінкові науки</b> <b>Social and behavioral sciences</b>
Спеціальність Field of Study	051	<b>Економіка</b> <b>Economics</b>
Освітня програма Degree Programme	<b>Управління персоналом і економіка праці</b>	
	<b>Human Resources Management and Labour Economics</b>	

РІВНЕ – 2023

Силабус навчальної дисципліни «Грейдинг» для здобувачів вищої освіти ступеня «магістр», які навчаються за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці» спеціальності 051 «Економіка». Рівне. НУВГП. 2023. 11 с.

ОП «Управління персоналом та економіка праці»  
<http://ep3.nuwm.edu.ua/22273/>

Розробник силабусу: Рощик І. А., к.е.н., доцент, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва

Силабус схвалений на засіданні кафедри  
Протокол № 1 від “31” серпня 2023 року

Завідувач кафедри: Міщук Г. Ю, д.е.н., професор

Керівник (гарант) ОП: Мазур Н.О., к.е.н., доцент

Схвалено науково-методичною радою з якості ННІ  
Протокол № 1 від “31” серпня 2023 року

Голова науково-методичної ради з якості ННІ: Ковшун Н. Е., д.е.н., професор

Попередня версія силабусу: немає

© Рощик І.А., 2023

© НУВГП, 2023

ГРЕЙДИНГ	
ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	
Ступінь вищої освіти	магістр
Освітня програма	Управління персоналом та економіка праці
Спеціальність	051 «Економіка»
Рік навчання, семестр	1, 1 / 1, 1
Кількість кредитів	5
Лекції:	22/6
Практичні заняття:	28/10
Самостійна робота:	100/134

Курсова робота:	ні
Форма навчання	денна/заочна
Форма підсумкового контролю	залік
Мова викладання	українська

### ІНФОРМАЦІЯ ПРО РОЗРОБНИКА (ІВ)



**Рошик Ірина Анатоліївна,**  
доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва,  
к.е.н., доцент

Вікіситет	<a href="https://cutt.ly/cgL1qV6">https://cutt.ly/cgL1qV6</a>
ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-3155-2727">https://orcid.org/0000-0002-3155-2727</a>
Як комунікувати	<a href="mailto:i.a.roshchik@nuwm.edu.ua">i.a.roshchik@nuwm.edu.ua</a> Актуальні оголошення на сторінці дисципліни в системі MOODLE

### ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

#### Мета та завдання

**Мета** навчальної дисципліни – засвоєння студентами теоретичних знань і набуття практичних умінь розробляти і використовувати альтернативну до тарифної грейдову систему винагородження персоналу з метою підвищення ефективності управління підприємствами, установами, організаціями.

**Завданнями**, що мають бути вирішені в процесі викладання дисципліни, є теоретична і практична підготовка студентів з питань:

- опису посад;
- визначення цінності посад;
- побудови грейдів;
- установлення міжкваліфікаційних співвідношень міжгрейдами;
- запровадження грейдової системи.

**Посилання на розміщення освітнього компонента на навчальній платформі Moodle, на платформі освітніх програм та їхніх освітніх компонентів**

<https://exam.nuwm.edu.ua/course/view.php?id=5698>

#### Передумови вивчення\*

**(місце освітнього компонента в структурно-логічній схемі)**

«Грейдінг» - вибіркова дисципліна за ОП з циклу фахової підготовки, яка, доповнюючи обов'язкову дисципліну за ОП з циклу фахової підготовки «Технології управління персоналом», розпочинає теоретичну і практичну підготовку здобувачів вищої освіти за рівнем «магістр».

#### Компетентності

ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.  
ЗК3. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.  
ЗК4. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК7. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).  
 ЗК8. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні.  
 СК1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.  
 СК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.  
 СК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.  
 СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.  
 СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.  
 СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.  
 СК9. Здатність застосовувати науковий підхід до формування та виконання ефективних проєктів у соціально-економічній сфері.  
 СК11. Здатність планувати і розробляти проєкти у сфері економіки, здійснювати її інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення.

### **Програмні результати навчання (ПРН)**

ПРН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.  
 ПРН2. Розробляти, обґрунтовувати і приймати ефективні рішення з питань розвитку соціально-економічних систем та управління суб'єктами економічної діяльності.  
 ПРН3. Вільно спілкуватися з професійних та наукових питань державною та іноземною мовами усно і письмово.  
 ПРН5. Дотримуватися принципів академічної доброчесності.  
 ПРН7. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю, обґрунтовувати запропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень.  
 ПРН8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.  
 ПРН11. Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

### **Структура та зміст освітнього компонента**

#### **Змістовий модуль 1**

#### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ГРЕЙДИНГУ**

##### **Тема 1. Грейдинг у системі управління персоналом**

Сутність грейдингу. Принципи грейдингу, алгоритм грейдингу. Місце грейдингу у системі управління персоналом. Порівняльний аналіз класичної тарифної системи та системи грейдів. Переваги та недоліки грейдингу.

##### **Тема 2. Аналіз робіт як передумова оцінювання посад (робочих місць)**

Сутність аналізу робіт. Етапи аналізу робіт. Методи збирання інформації для аналізу робіт: анкетування, опитування, спостереження, метод репертуарних ґрат, метод критичних інцидентів.

##### **Тема 3. Компетенції і цілі компанії як передумова оцінювання посад (робочих місць)**

Компетенції і компетентність: термінологічні труднощі. Взаємозв'язок параметрів посади і вимог посади. Стратегія компанії – джерело вимог до персоналу. Компенсовані фактори посад. Методика ранжування, опитування для збору інформації про компетенції працівників.

##### **Тема 4. Оцінювання посад (робочих місць) і визначення грейдів**

Сутність оцінювання важливості посад (робочих місць) для організації. Неаналітичні методи оцінювання: пряме ранжування, класифікація, метод парних

порівнянь. Аналітичні методи оцінювання: факторний метод, баловий метод, комбіновані та інші. «Особистісний підхід» для оцінювання посад. Побудова грейдів, діапазонів грейдів.

Класичні методи грейдингу: метод «Хэй Груп», метод «Уотсон Уайетт», метод оцінки в компанії «Кодак».

## **Змістовий модуль 2 ПРОЕКТУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ПРАЦІВНИКІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ГРЕЙДІВ**

### **Тема 5. Трудові доходи та принципи їх формування**

Система мотивації персоналу і технології її діагностики: аналіз біографічних фактів, інтерв'ю, анкетування, тестування. Трудові доходи: вимоги щодо обсягу та структури. Принципи ефективності трудових доходів.

### **Тема 6. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів**

Сутність і призначення основної заробітної плати для мотивації персоналу. Визначення посадових окладів за грейдами: середня величина зарплати, вилка зарплати. Співвідношення між середніми заробітними платами найвищого та найнижчого грейдів. Тип зростання середніх заробітних плат. Перекриття окладів. Аналіз і виправлення невідповідностей.

### **Тема 7. Проектування матеріального негрошового стимулювання з використанням грейдів**

Сутність і призначення матеріального негрошового стимулювання для мотивації персоналу (соціального пакету). Види матеріального негрошового стимулювання: медичне/пенсійне страхування, транспорт, харчування, лікування/відпочинок, кредитування, мобільний зв'язок, акції, навчання тощо. Диференціація матеріальних негрошових стимулів з урахуванням грейдів: переваги і недоліки. Монетизація матеріального негрошового стимулювання.

### **Тема 8. Проектування нематеріального стимулювання з використанням грейдів**

Сутність і призначення нематеріального стимулювання для мотивації персоналу. Види нематеріального стимулювання: визнання заслуг, зміна статусу, залучення до управління, збагачення змістовності праці, створення умов для творчості, поліпшення умов праці, професійний розвиток, поширення корпоративної культури, інформування про підприємство, гнучкий графік роботи тощо. Диференціація нематеріальних стимулів з урахуванням грейдів.

## **Форми та методи навчання**

**Методи навчання:** лекції у формі діалогу, проблемні лекції, мозковий штурм, навчальна дискусія, індивідуальні завдання для вирішення практичних вправ та задач, розв'язування кейсів, ділові ігри, тестові завдання.

**Технології навчання:** навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, роздатковий матеріал – кейси, інструкції до ділових ігор, лекція в електронному форматі, тестові завдання в електронному форматі, статистичні довідники, інтернет-платформи.

## **Порядок оцінювання програмних результатів навчання/ результатів навчання**

Система оцінювання знань студентів проводиться відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті водного господарства та природокористування <http://ep3.nuwm.edu.ua/4088/>

Для оцінювання знань студентів передбачається проведення поточного та підсумкового контролю знань за ЄКТС.

Бали нараховуються за виконання практичних завдань, самостійної роботи, модульних контролів. Кількість балів за виконання кожного завдання наведена у таблиці «Бюджет часу навчальної дисципліни».

Студенти мають можливість отримати додаткові бали (бонуси) за участь у конференціях, конкурсах, олімпіадах, грантових заявках - 5 балів.

Усі модульні контролі проходять у формі тестування на навчальній платформі Moodle <https://exam.nuwm.edu.ua/> відповідно до графіка навчального процесу.

Положення про семестровий поточний та підсумковий контроль навчальних досягнень здобувачів вищої освіти

Для забезпечення права на об'єктивне оцінювання студентам надається право подавати в письмовій формі апеляційну скаргу про незгоду з отриманими балами.

### **Рекомендована література (основна, допоміжна)**

#### **Основна**

1. [Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом : навч. посібник. Київ : ФОРМ Ямчинський О.В., 2020. 466 с.](#)
2. [Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с.](#)
3. [Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підручник. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.](#)
4. [Управління персоналом : навч. посібник. / Балановська Т. І. та ін. 2-ге вид. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.](#)
5. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666, [6] с.
6. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посібник / С.О. Цимбалюк. К. : КНЕУ, 2009.

#### **Додаткова**

7. [Березін О. В., Плотник О. Д. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Сер.: Економічні науки. 2010. №1. С. 22-28.](#)
8. [Вишневська М.К., Крамаренко А.В. Впровадження грейдингової системи оплати праці в умовах виробничого підприємства. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2020. Випуск III. С.104-115.](#)
9. [Герасименко О.О., Герасименко Г.В. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці: науково-прикладний сценарій для високотехнологічних підприємств. Проблеми економіки. 2019. №3 \(41\). С.91-99.](#)
10. [Гуцаленко Л.В., Костюк А.О. Система грейдування – управлінський механізм мотивації праці. Ефективна економіка. 2019. №11.](#)
11. [Завіновська Г.Т. Грейдова система оплати праці в організації. С.290-297.](#)
12. [Крамаренко А.В., Вишневська М.К. Застосування грейдингової системи оплати праці в digital-агенції. Економіка та суспільство. 2022. №36.](#)
13. [Кропивницький Р.С. Система грейдів як інноваційний підхід щодо державного управління науковими установами. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 13. С.118-124.](#)
14. [Степанова А.А., Білокриницька К.В. Грейдування як сучасна система оплати праці на українських підприємствах на прикладі ПАТ«Київенерго». Науково-практичний збірник. 2017. №1. С.40-43.](#)
15. [Яшкіна Н. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. Економіка та суспільство. 2018. № 17. С. 413–419.](#)
16. [Armstrong M., Cummins A., Hastings S., Wood W. Job evaluation: a guide to achieving equal pay. London and Sterling,VA, 221 p.](#)
17. [H A Y. Job Evaluation Guide. Leicestershire County Council. November, 2010. 72 p.](#)
18. [Vulpen E. A Full Guide to Job Evaluation for HR \(дата звернення: 12.09.2023\)](#)

### **Інформаційні ресурси в Інтернет**

- [Канал «Поворкуємо?».](#)
- [HR Ліга. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом.](#)
- [Журнал «Кадровик.УА».](#)
- [Журнал «Кадровик України».](#)
- [Academy to innovate HR.](#)

### **Поєднання навчання та досліджень**

Здобувачі вищої освіти мають можливість виконати індивідуальне дослідницьке

завдання за темами навчальної дисципліни з подальшою презентацією їх результатів на науково-практичних конференціях або опублікуванням у друкованих чи електронних наукових виданнях.

## ПОЛІТИКИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

### Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)

1. Аналітичні навички.
2. Гнучкість розуму.
3. Економічна компетентність.
4. Ініціативність.
5. Грамотність.
6. Критичне мислення.
7. Комплексне рішення проблем.

### Дедлайни та перескладання

Завдання навчальної дисципліни повинні бути виконані протягом 14 днів від дня проведення лекційного чи практичного заняття. У разі відсутності на занятті через хворобу або мобільність студент зобов'язаний самостійно виконати завдання відповідно до методичних рекомендацій, розміщених на навчальній платформі Moodle або надісланих на пошту.

Допускається у порядку, встановленому НУВГП, вільне відвідування студентами навчальних занять відповідно до Порядку про вільне відвідування студентами навчальних занять в НУВГП <http://ep3.nuwm.edu.ua/6226/>

Інформація щодо перездачі модулів розміщена в розділі Оголошення на навчальній платформі НУВГП <https://exam.nuwm.edu.ua/>  
[Порядок ліквідації академічних заборгованостей у НУВГП](#).

### Неформальна та інформальна освіта (за потреби)

В межах вивчення дисципліни наявна можливість визнання (перезарахування) результатів навчання набутих у неформальній та інформальній освіті. Положення про неформальну та інформальну освіту в НУВГП <http://ep3.nuwm.edu.ua/18660/>

Prometheus. URL: <https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/personnel-management/> (Управління персоналом: дієві інструменти),  
Coursera. URL: <https://www.coursera.org/specializations/human-resource-management> (Human Resource Management: HR for People Managers Specialization),  
<https://www.coursera.org/specializations/hr-management-leadership> (Leading: Human Resource Management and Leadership Specialization),  
<https://www.coursera.org/learn/human-resources-management-capstone> (Human Resources Management Capstone: HR for People Managers)

### Правила академічної доброчесності

Студенти повинні дотримуватися принципів та правил академічної доброчесності, сумлінно та самостійно (крім випадків, що санкціоновано передбачають групову роботу) виконувати навчальні та дослідницькі завдання, посилаючись на джерела, з яких береться інформація.

Якщо у виконаному практичному завданні виявлено запозичення з інших джерел без належного посилання, оцінювання такого завдання знижується у відповідності до виявлених порушень.

У випадку виявлення списування під час проведення поточного та підсумкового контролю, результати оцінювання такого студента скасовуються.

Неприйнятним є порушення норм моралі, зокрема негідне поведіння у громадських місцях, на території університету, вживання ненормативної лексики; завдання шкоди матеріально-технічній базі університету.

[Положення про виявлення та запобігання академічного плагіату в Національному університеті водного господарства та природокористування](#)

[Кодекс честі студента](#)

[Академічна доброчесність. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти Якість освіти. НУВГП](#)

### Вимоги до відвідування

Пропущенні заняття з навчальної дисципліни відпрацьовуються шляхом

самостійного виконання завдань відповідно до методичних рекомендацій. Завдання розміщені на навчальній платформі Moodle. Студент може звернутись безпосередньо до викладача з приводу отримання індивідуальних завдань або з використанням зазначених засобів комунікації.

Мобільні телефони та ноутбуки можуть вільно використовуватись студентами на заняттях для виконання практичних та ситуаційних завдань, роботи із статистичними даними.

#### СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У РОЗРІЗІ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Результати навчання (ГРН) Теми	1	2	3	5	7	8	11	Методи, технології, засоби навчання
<b>МОДУЛЬ 1</b>								
<b>Змістовий модуль 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ГРЕЙДИНГУ</b>								
Тема 1. Грейдинг у системі управління персоналом			+	+				Лекція у формі діалогу, проблемні лекції, мозковий штурм, навчальна дискусія. Навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі.
Тема 2. Аналіз робіт як передумова оцінювання посад (робочих місць)	+	+	+	+			+	Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, розв'язування кейсів, тестові завдання. Навчальні посібники, мультимедійна презентація, роздатковий матеріал – кейси, лекція в електронному форматі, тестові завдання в електронному форматі.
Тема 3. Компетенції і цілі компанії як передумова оцінювання посад (робочих місць)	+	+	+	+			+	
Тема 4. Оцінювання посад (робочих місць) і визначення грейдів	+	+	+	+	+		+	
Модульний контроль 1			+	+				Тестові завдання
<b>МОДУЛЬ 2</b>								
<b>Змістовий модуль 2. ПРОЕКТУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ПРАЦІВНИКІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ГРЕЙДІВ</b>								
Тема 5. Трудові доходи та принципи їх формування			+	+				Лекція у формі діалогу, проблемні лекції, мозковий штурм, навчальна дискусія. Навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі.
Тема 6. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів	+	+	+	+	+	+	+	Лекція у формі діалогу, навчальна дискусія, індивідуальні завдання для вирішення практичних вправ та задач, тестові завдання. Навчальні посібники, наукові статті, мультимедійна презентація, лекція в електронному форматі, тестові завдання в електронному форматі, статистичні дані, інтернет-платформи.
Тема 7. Проектування матеріального negroшового стимулювання з використанням грейдів	+	+	+	+	+		+	
Тема 8. Проектування нематеріального стимулювання з використанням грейдів	+	+	+	+	+		+	
Модульний контроль 2			+	+				Тестові завдання
Самооцінювання набутих компетентностей, зворотний зв'язок								Тестові завдання



**БЮДЖЕТ ЧАСУ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ФОРМАМИ НАВЧАННЯ**

Теми	Денна форма навчання					Заочна форма навчання					
	Обсяг, год.					Балів	Обсяг, год.				
	Всього	В тому числі			Балів		Всього	В тому числі			Балів
лекції		прак-тичні	сам. роб.	лекції		прак-тичні		сам. роб.			
<b>МОДУЛЬ 1</b>											
Тема 1. Грейдинг у системі управління персоналом	18	2	0	16	5	18	0	0	18	5	
Тема 2. Аналіз робіт як передумова оцінювання посад (робочих місць)	20	4	6	10	10	20	2	2	16	10	
Тема 3. Компетенції і цілі компанії як передумова оцінювання посад (робочих місць)	20	4	4	12	10	20	2	2	16	10	
Тема 4. Оцінювання посад (робочих місць) і визначення грейдів	20	4	6	10	15	20	2	2	16	15	
<b>Модульний контроль 1</b>					<b>20</b>					<b>20</b>	
<b>Всього</b>	<b>78</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	
<b>МОДУЛЬ 2</b>											
Тема 5. Трудові доходи та принципи їх формування	18	2	2	14	5	18	0	0	18	5	
Тема 6. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів	18	2	4	12	5	18	0	2	16	5	
Тема 7. Проектування матеріального негрошового стимулювання з використанням грейдів	18	2	4	12	5	18	0	0	18	5	
Тема 8. Проектування нематеріального стимулювання з використанням грейдів	18	2	2	14	5	18	0	0	18	5	
<b>Модульний контроль 2</b>					<b>20</b>					<b>20</b>	
<b>Всього</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	
<b>Самооцінювання набутих компетентностей, зворотний зв'язок</b>											
<b>Всього</b>	<b>150</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>134</b>	<b>100</b>	

Лектор

Роцьк І.А., к.е.н., доцент

Автор  
Доцент

Ірина РОЦИК

Затверджено

Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи

Валерій СОРОКА

документ підписаний КЕП  
Номер документа СИЛ №1043 від [sDateTime\_SignWriteAgree\_Last]  
Підписувач Сорока Валерій Степанович  
Підписувач (дані КЕП): [oSignECP.sSigner\_Sert]  
Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000807E2D0054327D00

