

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Тема: _____ Оплата праці під час війни _____

Спеціальність 051 «Економіка»
Освітня програма 6.051.00.06 «Економіка і бізнес»

Завідувач кафедри: _____ /Карінцева О.І./

Керівник роботи: _____ /Карпіщенко О.І. /

Виконавець: _____ /Залавський С.В. /
П.І.Б.

Група: _____ Едн-81о _____
шифр

Суми 2022

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи бакалавра
на тему:
«Оплата праці під час війни»
Залавського Сергія Васильовича

Мета роботи – вивчення теоретико-методичних та практичних засад організації оплати праці під час війни.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні підходи до організації оплати праці у період воєнного стану.

Об’єкт дослідження – нарахування та оподаткування оплати праці у воєнний час.

Завдання роботи:

- визначити сутність поняття «заробітна плата» та її функції;
- охарактеризувати законодавство з оплати праці, у тому числі у воєнний час;
- визначити основні зміни у організації оплати праці у зв’язку з введенням воєнного стану в Україні взагалі, та по окремих категоріях персоналу;
- охарактеризувати тарифну систему, форми та системи оплати праці;
- дослідити організацію оплати праці на підприємствах для мобілізованих осіб та у військових частинах;
- вивчити процес нарахування грошового забезпечення військовослужбовців у воєнний час.

Наукові методи дослідження – аналітичний, абстрактно-логічний, статистичний, порівняльний та структурний.

Основний результат роботи. Проаналізовано та систематизовано теоретико-методичні підходи до організації оплати праці у воєнний час. Досліджено законодавчу базу до організації й нарахування оплати праці на підприємствах і в установах у воєнний час. Проведено практичні розрахунки

нарахування оплати праці мобілізованих осіб та військових під час війни.

Наукові результати роботи отримані самостійно автором і можуть використовуватися при нарахуванні заробітної плати мобілізованих осіб на підприємствах України та грошового забезпечення військовослужбовців у військових частинах.

Ключові слова: організація оплати праці, заробітна плата, тариф, оплата праці, тарифна система, грошове забезпечення, доплата, фонд оплати праці

Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 51 стор., основний зміст кваліфікаційної роботи викладено на 35 сторінках, список використаних джерел обсягом 101 найменування. Робота містить 9 рисунків та 4 таблиць.

ЗМІСТ

	стор.
АНОТАЦІЯ.....	2
ВСТУП.....	5
1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	7
1.1 Сутність та функції заробітної плати.....	7
1.2 Організація оплати праці в Україні.....	11
1.3 Форми і системи оплати праці.....	16
2 ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	19
2.1 Укладання та розірвання трудових договорів.....	20
2.2 Тривалість робочого часу та відпустки у період воєнного часу.....	22
2.3 Виплати одноразової допомоги у зв'язку з втратою частини зарплати.....	24
ЗПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА МОБІЛІЗОВАНИХ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	25
3.1 Визначення основного розміру грошового забезпечення військовослужбовців.....	25
3.2 Нарахування середньої заробітної плати мобілізованим працівникам	30
ВИСНОВКИ.....	34
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	36
ДОДАТОК А. ЩОМІСЯЧНІ ОСНОВНІ ВИДИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	45

ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційної роботи. На оплату праці впливають багато факторів. З одного боку, це загальносвітові тенденції щодо цифровізації [81,83,84,85,86,89,94,95,96,97,98,99,100,101] та глобалізації економіки [76,80,88,90,91,93]. З іншого боку, вторгнення Росії на територію країни. Початок війни та офіційне введення воєнного стану в Україні значно вплинуло на функціонування багатьох підприємств, та і в загалі, бізнесу в країні.

Власники і керівництво підприємств стикнулися з необхідністю перенесення усього виробництва, його окремих виробничих процесів та/або персоналу у відносно безпечні регіони нашої країни, а іноді, і за кордон, щоб зберегти свій бізнес, мінімізувати витрати, у тому числі на оплату праці.

У відносинах між працівником та роботодавцем саме заробітна плата є найважливішим елементом, а тому певні зміни у її нарахуванні або оподаткуванні потребують вивчення та аналізу[77,78,79,82,87,92].

У період війни значно зросла чисельність військових та мобілізованих осіб, для яких у цей час нарахування заробітної плати та грошового забезпечення теж має свої особливості.

Тому усе сказане робить тему даної кваліфікаційної роботи бакалавра актуальною у наш час.

Мета роботи – вивчення теоретико-методичних та практичних засад організації оплати праці підчас війни.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні підходи до організації оплати праці у період воєнного стану.

Об'єкт дослідження – нарахування та оподаткування оплати праці у воєнний час.

Завдання роботи:

- визначити сутність поняття «заробітна плата» та її функції;

- охарактеризувати законодавство з оплати праці, у тому числі у воєнний час;
- визначити основні зміни у організації оплати праці у зв'язку з введенням воєнного стану в Україні;
- охарактеризувати тарифну систему, форми та системи оплати праці;
- дослідити організацію оплати праці на підприємствах для мобілізованих осіб та у військових частинах;
- вивчити процес нарахування грошового забезпечення військовослужбовців у воєнний час.

Наукові методи дослідження – аналітичний, абстрактно-логічний, статистичний, порівняльний та структурний.

Структура роботи. Робота містить три розділи. У першому розділі «Теоретичні аспекти оплати праці в Україні у сучасних умовах» визначено суть, функції, склад заробітної плати, форми та системи оплати праці. Проаналізовано зміни у рівні середньомісячної заробітної плати внаслідок війни.

У другому розділі «Особливості оплати праці під час війни» проаналізовано зміни, що відбулися у організації оплати праці в Україні у період воєнного стану та бойових дій.

Третій розділ роботи «Практичні підходи до визначення грошового забезпечення військовослужбовців та мобілізованих під час війни» на прикладах показаний процес нарахування грошового забезпечення військовослужбовців та середнього заробітку мобілізованих осіб.

При написанні кваліфікаційної роботи бакалавра були використані науково-практичні праці українських та зарубіжних вчених-економістів, закони, підзаконні акти, статистична, бухгалтерська звітність.

1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1 Сутність та функції заробітної плати

Питання сутності оплати праці, проблеми оплати праці в Україні вже багато років відображуються та аналізуються у роботах українських та зарубіжних науковців, як: В.М.Абрамов [2], Д.П. Богиня та О.А. Грішнова [6], Л.В. Васюренко [8], В.І. Ганін [10], А.І. Гром [11, 12], Л.Г. Мельник [15, 16, 40, 41, 74], Т.Г. Завіновська [17], М.І. Іванова [23], М.І. Ільєнко [24], М.О. Кабаченко [26], М.І. Карлін [27], А.А. Машевська [36, 37], Н.В. Котенко [32], В.І. Лаптев [33], Т.О.Меліхова [38, 39], В.В. Сабадаш [45], І.М Сотник [64, 65] та інші.

Активність пошукових запитів понять «оплата праці», «грошове забезпечення», «заробітна плата» за останні 5 років в Україні ми проаналізували за допомогою онлайн сервісу Google Trends. Аналіз показав, що найбільш розповсюдженим запитом є «заробітна плата», кількість запитів щодо «грошового забезпечення» та «оплати праці» є значно меншими, що можна побачити на рисунку 1.1.

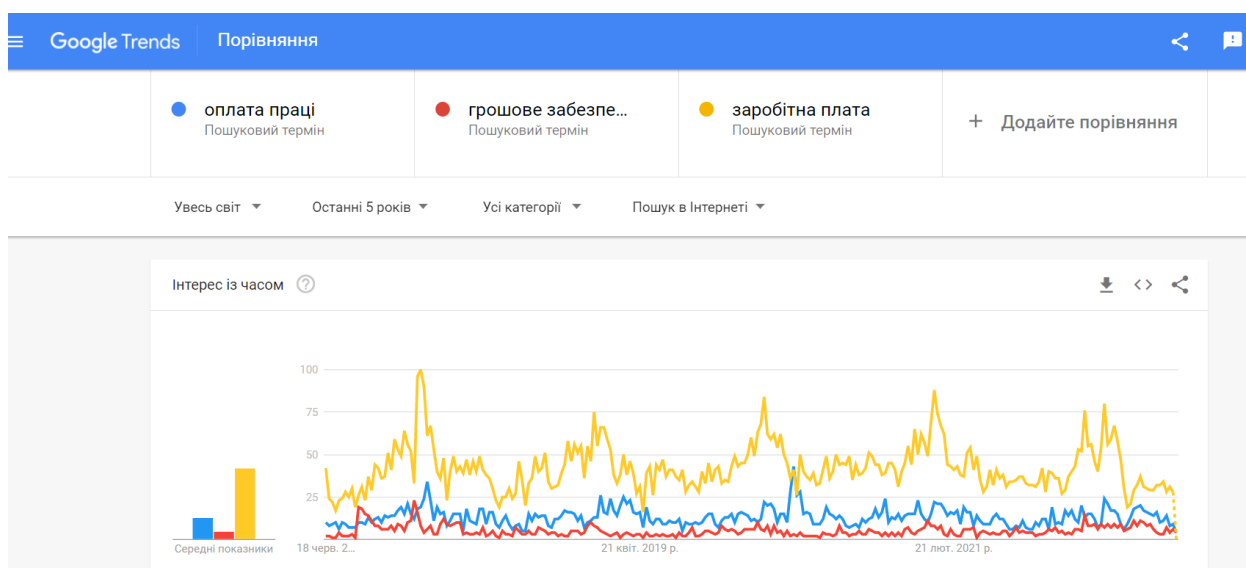


Рис. 1.1 - Результат порівняння пошукових запитів щодо оплати праці в Україні за останні 5 років за допомогою Google Trends

Знаючи, що не весь світ робить пошукові запити українською мовою, ми проаналізували пошукові запити щодо ключових термінів з оплати праці англійською мовою у світі (рис.1.2).

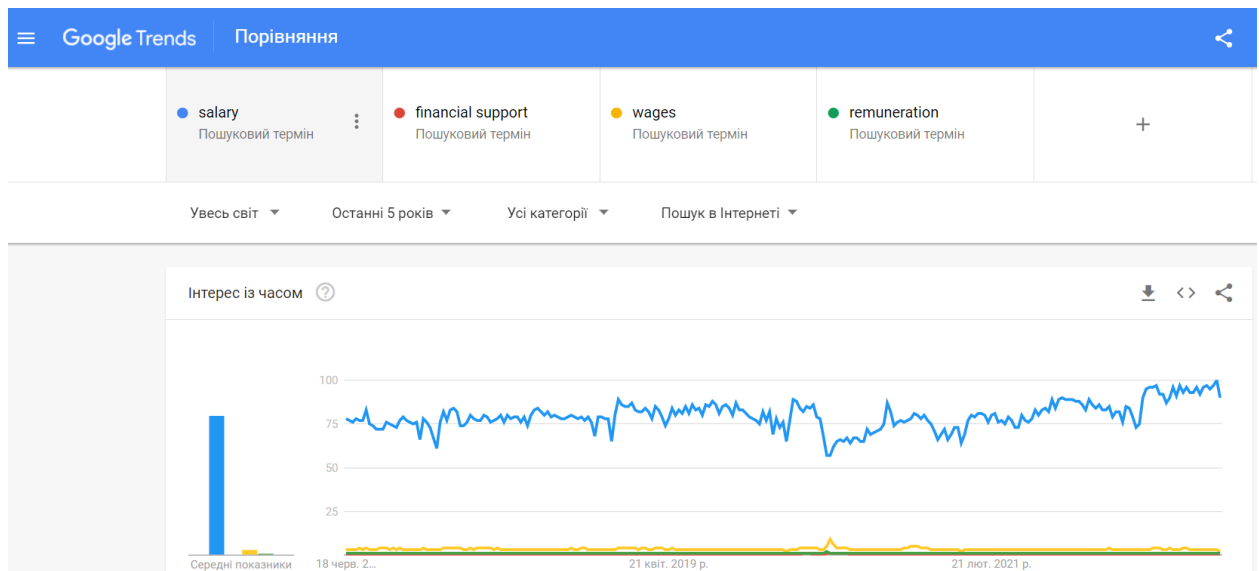


Рис. 1.2 - Результат порівняння пошукових запитів щодо оплати праці у світі за останні 5 років за допомогою Google Trends

Як бачимо, пошуковий термін «salary» («зарплата», «оплата праці») є найбільш розповсюдженим у пошукових запитах у світі. Інші пошукові терміни майже не використовуються.

Відомо, що питання оплати праці стосуються більшості населення та підприємств, тому і законодавчо питання оплати праці у вітчизняному законодавстві детально пророблені. Ключовим є Закон України «Про оплату праці».

Відповідно до статті 1 цього Закону «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [18].

Розмір зарплати знаходиться у залежності від таких чинників, як складність та умови роботи, що виконується працівником, його професійних та ділових якостей, а також результатів його праці та результатів всієї фінансово-господарської діяльності підприємства, на якому він працює.

Питання оплати праці в Україні регулюються, як ми вже казали, великою кількістю законодавчих та підзаконних актів, основні з яких наведені на рис. 1.3.



Рис. 1.3 – Законодавство про оплату праці в Україні [18, 19, 20, 21, 28, 31]

Але початок війни вніс свої корективи у законодавче регулювання оплати праці, особливо після 24 лютого, хоча частина законів була прийнята ще після 2014 року. Найбільший вплив на законодавче регулювання вніс Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Але цей закон має тимчасову дію та втратить свою чинність після закінчення війни та скасування воєнного стану.

Крім нього оплата праці у період воєнного часу регулюється Законом України «Про правовий режим воєнного стану», а також постановами КМУ «Питання надання у 2022 році застрахованим особам одноразової матеріальної допомоги у зв'язку із втратою частини заробітної плати (доходу), робота (економічна діяльність) яких тимчасово зупинена внаслідок

проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні», «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану», «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» тощо [19, 20, 35].

Виокремлюють також функції, що виконує заробітна плата, основними серед яких є представлені на рис. 1.4.



Рисунок 1.4 – Функції зарплати [25]

Відповідно до досвіду розвинених країн та публікацій вітчизняних науковців, організація заробітної плати в теорії містить чотири головні складові (їх ще називають – елементи) :

- 1) систему державних мінімальних гарантій у галузі оплати праці;

2) колективно-договірну багаторівневу систему, що максимально дозволяє враховувати інтереси учасників переговорів з питань встановлення справедливої ціни праці;

3) систему оподаткування оплати праці, в основі якою відсутність дискримінації та однаковий підхід до всіх платників;

4) систему інформування про рівень і динаміку заробітної плати та інших видатків роботодавця на робочу силу, з метою формування реального розміру ціни робочої сили [7, 26, 48, 55].

1.2 Організація оплати праці в Україні

Встановлення певного розміру заробітної плати (оплати праці) відбувається зазвичай у двох формах:

- 1) державного регулювання шляхом встановлення законодавчих норм та нормативів (сюди ж належать також державні норми і гарантії, а також питання оподаткування доходів) ;
- 2) договірній формі шляхом укладання відповідних угод і колективних договорів.

Державне регулювання стосується, у першу чергу, встановлення мінімального розміру заробітної плати. А якщо розглядати бюджетну сферу – то і встановлення основних засад повного нарахування заробітної плати.

Відповідно до Закону України «Про державний бюджет» на 2022 рік до жовтня в Україні встановлена мінімальна зарплата 6500 грн., з 1 жовтня вона зросте до 6700 грн [27, 50, 52, 71, 72].

Підприємства в Україні можуть самостійно встановлювати у себе відповідні форми та системи оплати праці, а також визначати її розмір, але у без протиріччя чинному законодавству. Але свої дії вони зазвичай повинні

узгоджувати також і з профспілками шляхом підписання відповідних угод на загальнодержавному, галузевому рівнях та на рівні підприємства.

Мінімальна зарплата на рівні держави встановлюється не лише в Україні, а і у зарубіжних країнах також. Наприклад, це відбувається в Німеччині, Португалії, Бельгії, Іспанії, Нідерландах, Франції, Люксембурзі та інших країнах [13, 66].

Якщо розглядати оподаткування, то в Україні зарплата найманих працівників оподатковується податком з доходів фізичних осіб за ставкою 18 % нарахованої зарплати, військовим збором – ставка за ставкою 1,5%. Крім того, роботодавці сплачують єдиний соціальний внесок за ставкою 22 % фонду оплати праці [11, 29, 54].

Законопроект, що знаходиться на розгляді у Верховній Раді України передбачає збільшення військового збору до 3 %, при цьому звільнення від сплати військового з грошового забезпечення військовослужбовців [34].

Службою статистики України сформована інформаційна система щодо рівня середньої заробітної плати. У таблиці 1.1 можна побачити середньомісячну зарплату працівників (у розрізі видів економічної діяльності у 2010-2022 роках) [20, 63]. Внаслідок війни служба статистики не працювала стабільно, тому за 2022 рік оприлюднено лише дані за січень місяць.

З таблиці видно, що протягом останніх років середня заробітна плата постійно зростала, але офіційних даних про зміни у середній заробітній платі у лютому-травні 2022 року внаслідок воєнних дій немає. Про ці зміни ми можемо судити лише по непрямій інформації від агенцій з працевлаштування, які публікують дані про очікування від шукачів вакансій та реальних пропозицій, на які можна розраховувати [1, 3].

Так, агенція Work.ua вказує, що на сьогодні є певний дисбаланс між попитом і пропозицією оплати праці в бік зростання запитів найманих осіб і зменшення пропозицій від роботодавців (рис. 1.5).

Таблиця 1.1 - Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2020 роках [63]

Вид діяльності	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (січень)
У середньому по економіці	2250	4195	7104	8865	10497	11591	14014	14577
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	3309	6057	7557	8856	9757	12287	11899
Промисловість	2578	4789	7631	9633	11788	12759	14902	15441
Будівництво	1777	3551	6251	7845	9356	9832	11289	11392
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	4692	7631	9404	10795	11286	13488	14798
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	4653	7688	9860	11704	11951	13837	15677
Тимчасове розміщування й організація харчування	1424	2786	4988	5875	6730	6026	8543	9453
Інформація та телекомунікації	3185	7111	12018	14276	17543	19888	25530	27198
Фінансова та страхова діяльність	4695	8603	12865	16161	19132	20379	23975	24928
Операції з нерухомим майном	1864	3659	5947	7329	8626	8981	11142	12949
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	6736	10039	12144	14550	16613	19369	19968
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	3114	5578	7228	8700	9878	11186	12550
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	4381	9372	12698	14785	16443	19048	17446
Освіта	1884	3132	5857	7041	8135	9271	11817	11489
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	2829	4977	5853	7020	8848	11616	13245
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	4134	6608	7612	8659	9624	12508	11962
Надання інших видів послуг	1742	3634	6536	8132	9096	11998	13279	13372

Зміна середньої зарплати в Україні. За 3 місяці

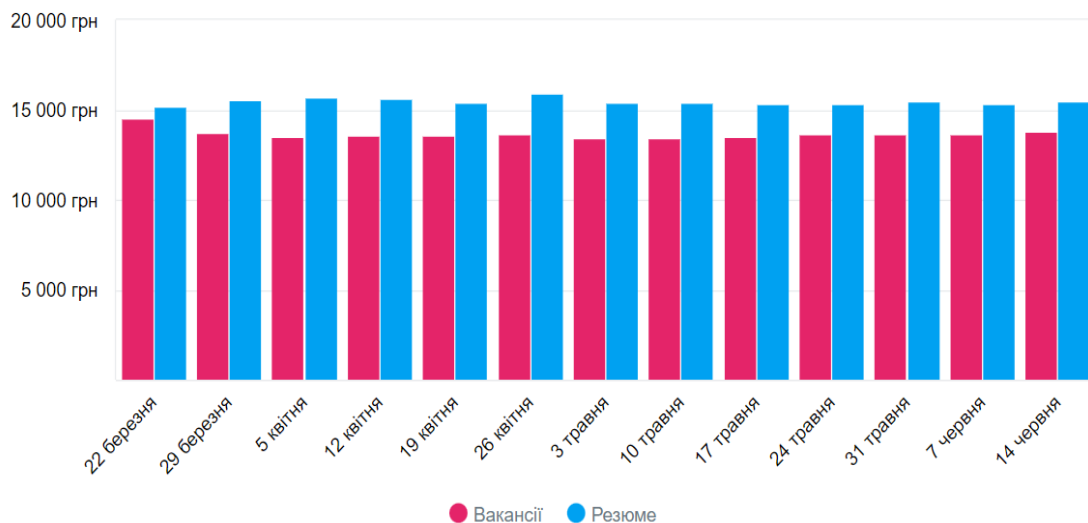


Рис. 1.5 – Зміни середньої зарплати в Україні за 3 місці 2022 р.

Як бачимо за пропозицією оплата праці зменшується, а за попитом навпаки зростає. У Сумах ситуація ще гірша (рис.1.6). У червні пропозиції

роботи по заробітній платі не досягали і 10000 грн. на місяць.

Зміна середньої зарплати в Сумах. За 3 місяці

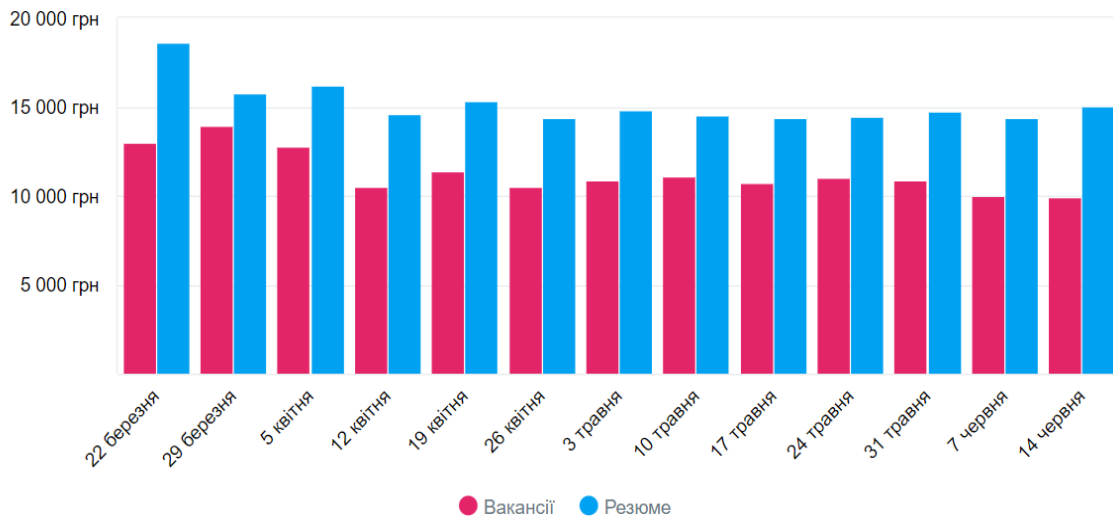


Рис. 1.6 – Зміни середньої зарплати у Сумах за 3 місці 2022 р.

Тобто такий непрямий аналіз показав, що ситуація у сфері оплати праці в Україні під час війни катастрофічна.

Але на сьогодні, знову ж внаслідок війни, з'явилися такі категорії службовців, як військові, представники МНС, прокуратури, поліції, що у зв'язку з веденням військових дій відповідно до законодавства отримують додаткові виплати, а тому падіння рівня середньої заробітної плати в Україні офіційно буде не таким значним.

Державна служба зайнятості незважаючи на воєнні дії з 24 лютого 2022 року працевлаштувала більше 93000 осіб. Найбільше працевлаштовано було у сільському господарстві – 38 %, переробній промисловості – 14 %, торгівлі – 12 % [49].

Крім того, у службі зайнятості з початку березня 2022 року було зареєстровано більше 23000 внутрішньо переміщених осіб (ВПО), а нову роботи знайшли більше 4000 тимчасових переселенців [49].

Зараз перейдемо ближче до організації оплати праці, що включає такі основні елементи, як тарифна система; форми та системи оплати праці; а також нормування праці.

Під тарифною системою розуміють сукупність встановлених на державному рівні нормативів, що використовують для диференціації та врегулювання рівня оплати праці певних груп працівників відповідно до їх кваліфікації, відповідальності, також умов їх праці (інтенсивності, шкідливості і т.і. останньої), рівня розвитку відповідної галузі та/або регіону [12, 38, 64].

До основних елементів тарифної системи відносять тарифні ставки, тарифні сітки, тарифні коефіцієнти та тарифно-кваліфікаційні довідники [6, 16, 27, 36].

Тарифна сітка є сукупністю кваліфікаційних розрядів та тарифних коефіцієнтів, які їм відповідають. За допомогою такої системи встановлюється відповідність зарплати працівників їх кваліфікації [14, 60, 62, 65].

Відповідний тарифний розряд встановлюється для окремої групи посад або професій в залежності від рівня ускладнення робіт [30, 42]. Найпростіші некваліфіковані роботи відповідають I тарифному розряду.

Тарифні ставки (оплата праці в певний проміжок часу) бувають годинні, денні, місячні [43, 15].

Схеми посадових окладів (тарифних ставок) для працівників закладів та установ, які фінансуються з бюджетів, складається на основі:

- 1) мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), що встановлюється КМУ;
- 2) міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень посадових окладів і тарифних коефіцієнтів [23, 40, 10].

Мінімальна тарифна ставка (посадовий оклад) встановлюється не менше прожиткового мінімуму на 1 січня календарного року для працездатних осіб.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Мінпраці України та містять опис професій та посад [6, 10, 75].

1.3 Форми і системи оплати праці

Заробітна плата має структуру, що наведена на рис. 1.7 та включає відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці»: основну зарплату; додаткову зарплату; інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Таким чином формується фонд оплати праці.

Використовуються на сьогоднішній день дві основні форми заробітної плати: відрядна (відповідно до кількості виробленої продукції) і погодинна (відповідно до відпрацьованого часу). Кожна форма має певні системи оплати праці, що зображені на рис. 1.8 [2, 5, 69, 24, 73].

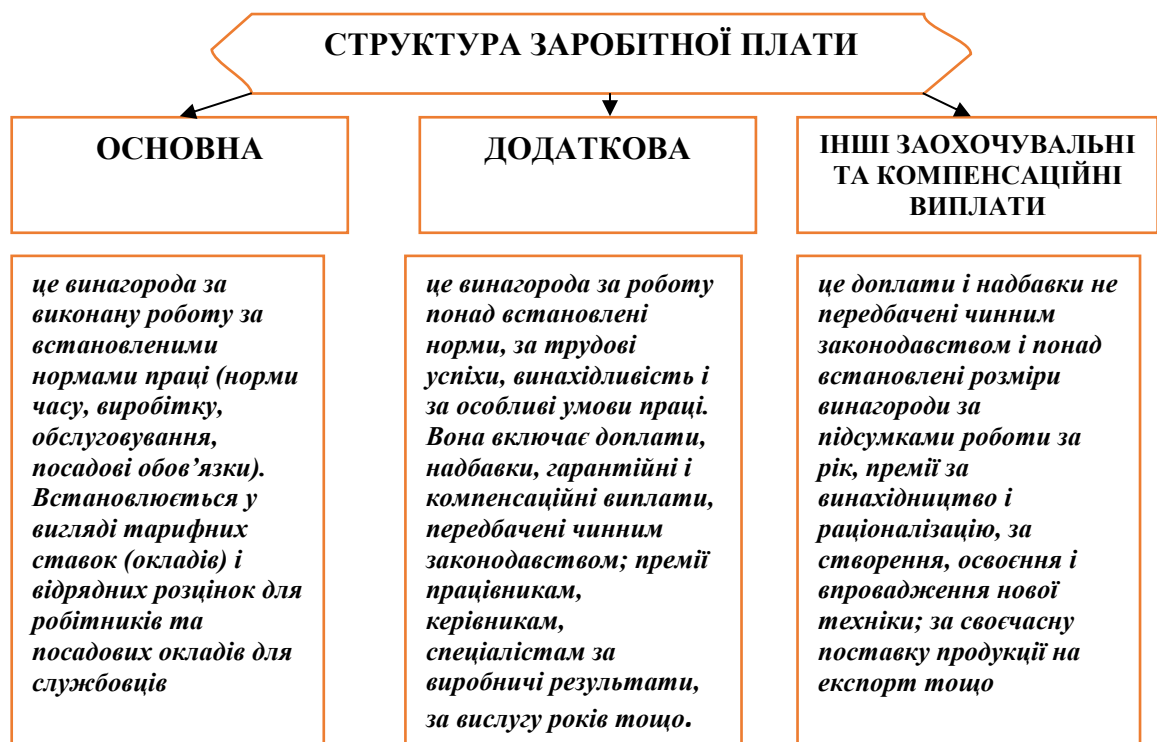


Рис. 1.7 - Структура заробітної плати [33, 53]

Відрядна форма передбачає залежність суми оплати праці від кількості продукції, що виробляється, або від обсягу робіт, що виконуються за відповідний час. Системи відрядної форми теж можна побачити на рис. 1.8.

При погодинній формі оплата праці проводиться відповідно до відпрацьованого часу і рівня кваліфікації [70, 74].

Відрядна система оплати праці передбачає наявність економічно обґрунтованої відрядної розцінки за одиницю продукції (роботи) та визначення її кількості, таким чином стимулюючи продуктивність праці на підприємстві. Тобто – скільки зробив, стільки і отримав [25, 67, 41].

До недоліків цієї форми оплати праці іноді відносять: зниження якості продукції з боку працівника, який вболіває за кількість, а не за якість продукції, ймовірні зміни оптимальних режимів технологічних процесів, регламентів з обслуговування устаткування, нівелювання техніки безпеки; складності у встановленні оптимальних норм виробітку та відрядних розцінок, які б задовольняли працівників [17, 36, 45].



Рис. 1.8 – Форми і системи оплати праці [6, 37, 51]

З розвитком автоматизації виробництва традиційні відрядні системи оплати праці відходять у минуле, а їх місце займають відрядно-преміальні та

погодинні системи оплати праці, але не прості, а модифіковані, що створюють стимули для якісної ефективної праці, враховуючи рівень кваліфікації та умови праці [46].

Мова піде про погодинно преміальну систему оплати праці, що дозволяє визначити розмір премії за відповідною розробленою шкалою, а виконання працівником певних умов (кількісних або якісних) є підставою для виплати премії [1, 29, 36, 41].

Найчастіше погодинну оплату праці використовують, якщо працівник не має можливості наростити випуск продукції (внаслідок відповідного режиму роботи устаткування, рівня продуктивністю станків тощо); або не можливо кількісно виміряти результати праці (ремонтні роботи, пуск, налагодження); подальше зростання виробітку на певній ділянці економічно недоцільно [47, 66, 70].

2 ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Відповідно до ст. 1 Закону «Про оборону України» із введенням воєнного стану в Україні настав особливий період і частково він охоплюватиме відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Наймані працівники в цей особливий період можуть бути віднесені до категорій, наведених на рис. 2.1.

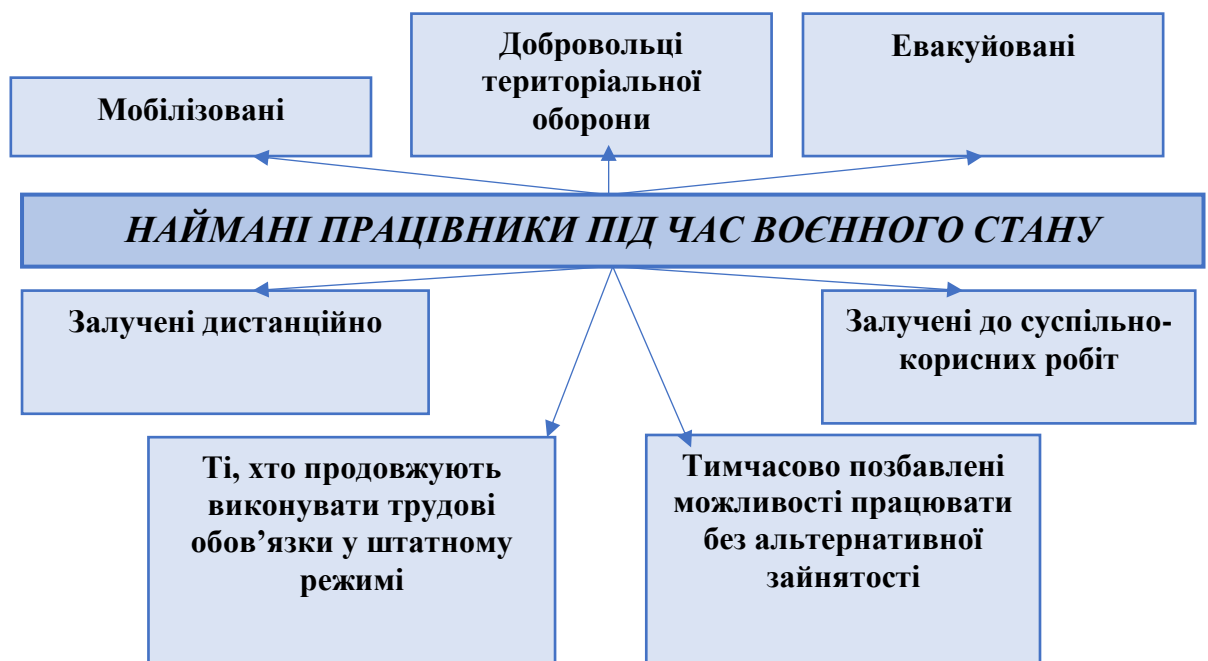


Рисунок 2.1 – Наймані працівники під час воєнного стану [25]

Як ми вже вказували вище, 24 березня 2022 року Президент України підписав Закон, що дозволяє у правовому полі адаптувати трудові відносини на підприємствах і в установах під реалії війни – це Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [19].

У вказаному законі визначено нові правила організації трудових відносин працівників усіх підприємств та установ незалежно від форм їх власності, організаційно-правової форми, виду діяльності і галузевої приналежності, а також осіб, що працюють на умовах трудового договору з фізичними особами [4, 9, 19, 44].

В цьому законодавчому акті визначено особливості трудових відносин та відносин з оплати праці на період дії воєнного стану, що був введений на території України відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [20, 35, 45].

Хотілося б звернути увагу на те, що на період дії воєнного стану були введені також і обмеження окремих конституційних прав і свобод громадян, що передбачені ст. 43, 44 Конституції України [31].

2.1 Укладання та розірвання трудових договорів

Тепер при укладенні трудового договору (при дії воєнного стану) умова про випробування при прийнятті на роботу може вимагатися для будь-якої категорії працівників.

З'явилася можливість укладання строкових договорів на період воєнного стану та заміщення відсутнього працівника, якщо є потреба у швидкому залученні нових працівників до роботи, в усуненні нестачі кадрів та робочої сили (наприклад, внаслідок того, що працівники із-за бойових дій евакуювалися в інші регіони, знаходяться у простой, відпустках, на лікарняних або за кордоном) [4, 44, 45, 46, 47].

Законодавець дозволяє роботодавцю на період воєнного стану перевести працівника на іншу роботу, не вказану у трудовому договорі, без його згоди (виключенням можуть бути переведення на роботу в іншу місцевість, там де відбуваються активні бойові дії та протипоказання по здоров'ю), з оплатою праці за роботу, що виконується, але не нижче, ніж його середній заробіток за попередньою роботою. Крім того, норми про попередження за 2 місяці про зміну умов праці на період дії воєнного стану не працюють.

І ще роботодавець може запровадити погодинну або відрядну системи оплати праці.

Ст. 5 [19] надає право роботодавцю розірвати трудовий договір з працівником при ліквідації підприємства чи організації у разі знищення внаслідок бойових дій усіх виробничих та інших потужностей або майна підприємства. Але в цьому випадку працівника про таке звільнення попереджають за 10 днів та виплачують вихідну допомогу не менше середньомісячного заробітку.

Відповідно до ст. 13 [19] передбачена можливість призупинення трудового договору, тобто тимчасового звільнення роботодавця від забезпечення працівника роботою, і у свою чергу тимчасове звільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором. У такому випадку трудові відносини не припиняються.

Тобто за такою нормою роботодавець може не виплачувати 2/3 окладу (тарифної ставки) як у випадку простою, бо відшкодування зарплати, інших виплат працівникам при призупинення трудового договору у повному обсязі покладається на державу-агресора. Після перемоги можна буде заявляти суми на відшкодування за рахунок репарацій.

Хочемо звернути увагу, що під час призупинення трудового договору виплата зарплати роботодавцем не здійснюється, тому і буде відсутня база нарахування ЄСВ, а тому і ЄСВ не буде сплачуватися [20, 35, 47].

Роботодавець також повинен фіксувати цей розмір ЄСВ, який підлягав би сплаті при отриманні сум на виплату зарплати, які б виплачувалися, якщо б такого призупинення трудового договору не було.

Відшкодування вказаних платежів також покладається на державу-агресора проти України.

Для захисту прав працівників на період дії воєнного стану було відмінено двотижневий строк попередження про розірвання трудового договору з ініціативи працівника (крім працівників на об'єктах критичної інфраструктури, примусового залучення до суспільно-корисних робіт) у випадку ведення бойових дій у районі розташування підприємства та загрозою життю цього працівника.

А роботодавець, у свою чергу може звільнити працівника, що знаходиться на лікарняному, у відпустці (крім відпустки по вагітності і пологам та догляду за дитиною) [58, 44, 45].

2.2 Тривалість робочого часу та відпустки у період воєнного часу

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень, а для тих, кому встановлено скорочений робочий час – 50 годин на тиждень. Кількість робочих днів на тиждень (5 або 6) роботодавець встановлює за погодженням з військовим командуванням та військовими адміністраціями. Тривалість щотижневих вихідних може бути скорочена до 24 годин.

Хочеться звернути увагу, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53, ст. 65, ст.71-73 (скорочений робочий день перед святковими, і вихідними днями, святкові і неробочі дні) КЗпП [28] (див. табл. 2.1).

Таким чином, за ст. 7 [19] не передбачається скорочення роботи на одну годину в нічний час (з 22.00 до 06.00). А особливі умови оплати праці не встановлено законодавчо, тому діють умови, визначені колективними договорами, а також мінімальна державна гарантія на рівні не нижчому за 20 % тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП).

На період воєнного стану роботодавець може відмовити у наданні відпустки, надавати щорічну не більше 24 календарних днів, якщо працівник працює на об'єкті критичної інфраструктури (крім відпусток по вагітності і пологам і по догляду за дитиною). Але у той же час на прохання працівника може надаватися відпустка без збереження зарплати (ст. 26 ЗУ «Про відпустки»).

Таблиця 2.1 – Зміни у нормах часу та вихідних і святкових днях [19, 20, 28]

	Було	Стало
Максимальна норма часу на тиждень	40 год.	60 год.
Обмеження граничних норм надурочних робіт	+	-
Скорочення роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів	+	-
Перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого	+	-
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	+	-

Відпустка за власний рахунок надається за згодою сторін з ініціативи працівника, але відправити працівника примусово не можна, бо порушується ст. 172 Кримінального кодексу.

За ст. 10, 12 правила оплати щорічних та додаткових відпусток не змінюються, як і необхідність виплати відпускних за 3 дні до початку відпустки. У той же час дозволяється «відтермінувати» виплату зарплати, якщо немає можливості її виплатити внаслідок бойових дій або обставин непереборної сили.

На час дії воєнного стану законодавчо дозволяється використання праці жінок (крім вагітних жінок і жінок з дитиною віком до 1 року) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, а працівники, що мають дітей можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні за їх згодою.

Тепер, що стосується оплати праці: зарплата виплачується на умовах, які визначені у трудовому договорі. Якщо внаслідок воєнних дій зарплату виплатити неможливо, то її виплату можна призупинити, до того моменту, коли можливість працювати підприємству відновиться.

Якщо працівники не можуть дістатися до робочого місця та є можливість перейти на дистанційну роботу, роботодавець може переводити

працівників на дистанційну роботу. Для цього потрібно лише видати наказ. Якщо це неможливо можна оформлювати щорічну відпустку, соціальну або на необмежений період без збереження зарплати [19, 20].

Якщо працівника було мобілізовано, за ним закріплюються місце роботи та посада, а також зберігається його середній заробіток.

Якщо немає зв'язку із працівником, то роботодавець може табелювати його відсутність кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»). А після визначення обставин та причини неявки (якщо були поважні) можна поставити у таблицю кодом «І» («інші причини неявки»).

У крайньому випадку можна звернутися до суду із заявою про визнання працівника безвісно відсутнім.

2.3 Виплати одноразової допомоги у зв'язку з втратою частини зарплати

Не завжди під час або після припинення бойових дій підприємства можуть поновити свою роботу, або повернутися до нормального життя. Тому урядом було прийняте рішення про надання підтримки у вигляді одноразової матеріальної допомоги у 2022 році застрахованим (у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування) особам, які внаслідок війни втратили частину зарплати (або доходу), а робота (або економічна діяльність) яких тимчасово зупинена [56].

Вказана допомога виплачується застрахованим особам, що працюють на умовах трудового договору, контракту, а також фізичним особам-підприємцям (які подали звітність за 4-й квартал 2021 року/ або річну звітність за 2021 рік), не є бюджетними установами.

Отримати кошти можна через додаток Дія [56].

3 ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА МОБІЛІЗОВАНИХ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1 Визначення основного розміру грошового забезпечення військовослужбовців

Так відповідно до ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» від 25.03.1992 № 2232 на військову службу громадяни України можуть потрапити:

- за призовом (у тому числі під час мобілізації);
- та за добровільною згодою (контрактом).

З теорії фінансів та бюджетної системи ми знаємо, що оплата праці поділяється відповідно до кодів економічної класифікації видатків (КЕКВ) на заробітну плату та грошове забезпечення військовослужбовців [6].

Особливих змін у процесі саме нарахування заробітної плати та її складових не відбувалося останнім часом, а от щодо нарахування грошового забезпечення військовослужбовців відбулися певні зміни.

Ще відмітимо, що у зв'язку з воєнними діями зросла як кількість військовослужбовців в Україні, так і кількість військових підрозділів, так і розмір виплат, що складають грошове забезпечення військовослужбовців.

Розмір грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України (ЗСУ) підняли з 1 березня 2022 року.

Основні таблиці з базовими тарифними окладами військовослужбовців наведені у таблиця у додатку А.

Всім військовим, хто ще не отримав підвищення 2022 року, відбулося підвищення заробітної платні на 30 %.

Передбачено встановлення щомісячних премій, збільшено надбавки за особливі умови проходження військової служби. Якщо після врахування усіх доплат зростання грошового забезпечення не досягне 30 %, то командири

підрозділів повинні збільшити розмір щомісячної премії, поки показник у 30 % не буде досягнутий.

Виплата щомісячної премії військовослужбовцям здійснюється на підставі наказу командира військової частини, який видається до 5 числа місяця, наступного за місяцем преміювання, з урахуванням військової дисципліни, наявності дисциплінарних стягнень, показників виконання службових обов'язків [58, 62].

Премія в максимальному розмірі встановлюється за старанність, розумну ініціативу та сумлінне виконання службових (посадових) обов'язків і за умови, що в розрахунковому місяці немає накладеного на військовослужбовця дисциплінарного стягнення [61].

Командир військової частини позбавляє військовослужбовців премії частково відповідно до порушень, що наведені у таблиці 3.1.

Командир військової частини позбавляє премії частково за календарний місяць, у якому накладено дисциплінарне стягнення, або за місяць, у якому до військової частини надійшло повідомлення про накладення дисциплінарного стягнення вищим командиром (начальником)

Таблиця 3.1 – Розмір стягнень за порушення військової дисципліни

Стягнення	% зменшення премії
відсутні	
1 догана	10,0
1 сурова догана	20,0
2 догани (сурові догани)	40,0
3 догани (сурові догани)	50,0
4 і більше доган (сурових доган)	100,0
невихід на службу	100,0
вживання алкоголю (наркотиків)	100,0
попередження про неповну службу відповідність	100,0
адміністративне правопорушення	100,0

На період воєнного стану учасники бойових дій щомісячно отримують додатково 30 тисяч грн. відповідно до постанови КМУ «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» від 28.02.2022 №168.

Дія Постанови №168 розповсюджується на військових ЗСУ, СБУ, Служби зовнішньої розвідки, ГУР Міністерства оборони, Нацгвардії, Держприкордонслужби, Управління державної охорони, Держспецзв'язку та інших.

Для тих з них, хто бере участь у бойових діях безпосередньо або в заходах з «національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії» у районах таких заходів, розмір виплат зростає до 100 тис.грн. в розрахунку на місяць. Ця сума виплачується і військовим строкової служби.

На війні без втрат не буває, тому передбачені також виплати сім'ям загиблих військових та інших службовців, про яких ми згадували вище, у розмірі 15 мільйонів гривень.

Операції, що стосуються оплати праці у військових частинах проводяться за допомогою меморіального ордера №5 (форма якого затверджена Наказом Міністерства фінансів України №755 від 8.09.2017 р.). У ньому вказуються всі проведення, що стосуються нарахування грошового забезпечення військовослужбовців (Таблиця 3.2).

Нарахування грошового забезпечення військовослужбовців розглянемо на прикладі кількох офіцерів військової частини за травень 2022 року.

Заступник командира підрозділу, підполковник. Має вислугу 25 років 10 місяців. За тарифною сіткою має 24 тарифний розряд та право на надбавку за вислугу років у розмірі 50 %.

Таким чином, посадовий оклад за тарифікаційною сіткою 5070 грн.

За звання оклад дорівнює 1410 грн.

Надбавка за вислугу років:

$(5070 \text{ грн.} + 1410 \text{ грн.}) * 50\% = 3240 \text{ грн.}$

Таблиця 3.2 – Меморіальний ордер №5

В/Ч

(назва установи)

МЕМОРІАЛЬНИЙ ОРДЕР № 5

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства
фінансів України
08.09.2017 №755Ідентифікаційний
код за ЄДРПОУ
20000000

травень 2022р.

Код за ДКУД

Зведення розрахункових відомостей грошового забезпечення військової частини А1111

	Зміст операції	Дебет субрахунку	Кредит субрахунку	Сума
1	2	3	4	5
1	Нараховано грошове забезпечення	8011	6511/1	166409,13
2	Депоновано неотримане грошове забезпечення	6511/1	6412/1	
3	Утримано за товари , продані в кредит	6511/1	6513/1	
4	Утримано з безготівковим перерахунком на рахунки за вкладками в банки	6511/1	6514/1	
5	Утримано за позиками банку	6511/1	6517/1	
6	Утримано за виконавчими документами (аліменти)	6511/1	6518	
7	Утримано за нестачу військового майна або інші нанесені державі збитки	6511/1	2115	
8	Військовий збір 1,5%	6511/1	6312/1	2496,13
9	ПДФО	6511/1	6311/1	29953,63
10	Грошова компенсація ПДФО	6311/1	6511/1	29953,63
11	Повернення компенсації з ПДФО	8011	6311/1	29953,63
12	Нараховано єдиний внесок на загальнообов'язк. держ. соц. страх. 22%	8012	6313/1	35184,34
	Усього:	293950,49		

Надбавка за особливі умови проходження військової служби:

$(5070 \text{ грн.} + 1410 \text{ грн.} + 3240 \text{ грн.}) * 65\% = 6318 \text{ грн.}$

Премія (140 % від окладу):

$5070 \text{ грн.} * 140\% = 7098 \text{ грн.}$

Разом за місяць нараховано:

$5070 \text{ грн.} + 1410 \text{ грн.} + 3240 \text{ грн.} + 6318 \text{ грн.} + 7098 \text{ грн.} = 23136 \text{ грн.}$

У травні була передбачена індексація: 913 грн.

Таким чином, підполковнику **нараховано за місяць 24049 грн.**

На період воєнного стану учасники бойових дій отримують ще 30000 грн.

Розглянемо нарахування грошового забезпечення ще одному військовому.

Начальник зв'язку штабу, старший лейтенант. Має вислугу 2 років 7 місяців.

За тарифною сіткою має 17 тарифний розряд та право на надбавку за вислугу років у розмірі 25 %.

Таким чином, посадовий оклад за тарифікаційною сіткою 4090 грн.

За звання оклад дорівнює 1200 грн.

Надбавка за вислугу років:

$(4090 \text{ грн.} + 1200 \text{ грн.}) * 25\% = 1322,5 \text{ грн.}$

Надбавка за особливі умови проходження військової служби:

$(4090 \text{ грн.} + 1200 \text{ грн.} + 1322,5 \text{ грн.}) * 65\% = 4298 \text{ грн.}$

Премія (163 % від окладу):

$4090 \text{ грн.} * 163\% = 6666,70 \text{ грн.}$

Разом за місяць нараховано:

$4090 \text{ грн.} + 1200 \text{ грн.} + 1322,5 \text{ грн.} + 4298 \text{ грн.} + 6666,70 \text{ грн.} = 17577,2 \text{ грн.}$

У травні була передбачена індексація: 913 грн.

Таким чином, старшому лейтенанту нараховано за місяць 18490,2 грн.

На період воєнного стану учасники бойових дій отримують ще 30000 грн.

Помічник начальника штабу, майор. Має вислугу 2 років 6 місяців.

За тарифною сіткою має 24 тарифний розряд та право на надбавку за вислугу років у розмірі 25 %.

Таким чином, посадовий оклад за тарифікаційною сіткою 5070 грн.

За звання оклад дорівнює 1200 грн.

Надбавка за вислугу років:

$(5070 \text{ грн.} + 1200 \text{ грн.}) * 25\% = 1567,50 \text{ грн.}$

Надбавка за особливі умови проходження військової служби:

$(5070 \text{ грн.} + 1200 \text{ грн.} + 1567,50 \text{ грн.}) * 65\% = 5094,38 \text{ грн.}$

Премія (163 % від окладу):

$5070 \text{ грн.} * 140\% = 7098 \text{ грн.}$

Разом за місяць нараховано:

5070 грн.+1200 грн.+1567,50 грн.+5094,50 грн+7098 грн.=20030 грн.

У травні була передбачена індексація: 913 грн.

Таким чином, майору нараховано за місяць 20943 грн.

На період воєнного стану учасники бойових дій отримують ще 30000 грн.

3.2 Нарахування середньої заробітної плати мобілізованим працівникам

За ст. 119 КЗпП гарантії щодо відносин з роботодавцем мають у тому числі працівники: які були призвані на військову службу під час мобілізації; призвані на особливий період та ін. [28]

За цими працівниками зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток, якщо вони працювали на підприємстві, або в організації незалежно від форми підпорядкування та форми власності, у фермерському господарстві, на сільгоспвиробництві, а також у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали до призову (на строк до фактичного звільнення чи закінчення особливого періоду).

Спочатку зупинимось на гарантіях мобілізованим працівникам підприємств та установ. По-перше, час проходження військової служби зараховується до:

- страхового стажу,
- стажу роботи,
- стажу роботи за спеціальністю,
- а також до стажу державної служби [58, 19, 61].

Раніше таким працівникам виплачували грошове забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України згідно з Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»,

але зараз виплати здійснюються за рахунок підприємств. Ніяких компенсацій з бюджету немає.

Такі особи не підлягають звільненню з роботи на підставі ст. 36 КЗпП, з низ знімається виконання обов'язків, передбачених їх трудовим договором, про що робиться наказом роботодавця.

Факт прийняття працівника на військову службу є підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві або в установі під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

Вказані гарантії розповсюджуються також на тих осіб, які перебувають на лікуванні в медзакладах, потрапив у полон, або визнаний безвісти зниклим.

Часових обмежень щодо строків збереження за працівником робочого місця та середнього заробітку на сьогоднішній день не розглядається. Вказана гарантія розповсюджує дію на весь строк мобілізації.

З 27 квітня 2022 року у зв'язку з окупацією значних територій України та веденням активних бойових дій, було внесено своєчасні зміни до Порядку №100 для розрахунку середньої заробітної плати [59].

Ці зміни, в першу чергу стосуються, підприємств, що переривали свою роботу внаслідок бойових дій, та нарахування середнього заробітку мобілізованим працівникам.

Основна причина внесених змін пов'язана з тим, що внаслідок тимчасового призупинення роботи підприємства внаслідок бойових дій можуть «випадати» окремі дні або навіть цілі місяці. Але працівники не звільнені, але заробітну плату у цей період не отримують.

Розглянемо практичну ситуацію. Працівник підприємства «Меліса» мобілізований у березні 2022 року.

За зміненим Порядком №100 середній заробіток працівника розраховують за попередні перед мобілізацією два місці [59]. Таким чином,

якщо працівникам мобілізувався у березні – середній заробіток розраховується за січень та лютий.

Таким чином, вихідна допомога розраховується шляхом множення середньоденної зарплати за два попередні місяці на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді.

Середньомісячне число робочих днів обчислюють діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці у відповідності до графіку роботи підприємства.

Для розрахунку можна використовувати базову формулу:

$$ЗП_{сер} = ЗП / Кр_{р}, \quad (3.1)$$

де:

ЗП — нараховані працівнику виплати, що включаються у розрахунок середньої зарплати за вирахуванням виплат, які не включаються до розрахунку (наприклад компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, заробітна плата по роботі за сумісництвом тощо);

Кр — кількість фактично відпрацьованих робочих днів у розрахунковому періоді.

Розглянемо ситуацію на прикладі Петренко І.В., який до мобілізації відпрацював на підприємстві більше двох місяців.

Ми знаєм, що виплати беруть за останні два календарних місяці, що передують місяцю мобілізації. Тому, для даного працівника (призваного у лютому 2022 року) у розрахунок приймаємо грудень і січень.

За цей період (грудень 2021 р. — січень 2022 р.) йому нараховано заробітну плату 32 000 грн, у т. ч. компенсацію за невикористану відпустку 3 500 грн.

Розрахуємо кількість робочих днів:

Дні розрахунку = 22 (грудень 2021 р.) + 19 (січень 2022 р.) = 41 день.

Розраховуємо середньоденну зарплату:

Середньоденна заробітна плата = $(30\,000 - 2\,500) / 41 =$
=695,12 грн/день.

Надалі для оплати днів мобілізації (або військових зборів) будемо використовувати розраховану середню.

Наприклад, у березні 22 робочих дні. Мобілізованому Петренко нарахують за місяць:

$695,12 * 22 = 15292,64$ грн.

На всі інші місяці мобілізації залишиться така ж, але буде змінюватися кількість робочих днів у місці.

ВИСНОВКИ

В даній кваліфікаційній роботі бакалавра було проаналізовано та систематизовано теоретико-методичні підходи до організації оплати праці у воєнний час.

«Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу»(ст. 1 ЗУ «Про оплату праці»).

Розмір зарплати залежить від складності та умов праці, його професії, кваліфікації та результатів всієї фінансово-господарської діяльності підприємства, на якому він працює.

Відповідно до досвіду розвинених країн та публікацій вітчизняних науковців, організація зарплати в теорії містить чотири головні складові:

- 1) систему державних мінімальних гарантій у галузі оплати праці;
- 2) колективно-договірну систему, що дозволяє враховувати інтереси учасників з питань встановлення справедливої ціни праці;
- 3) систему оподаткування оплати праці;
- 4) систему інформування про рівень і динаміку заробітної плати та інших видатків роботодавця на робочу силу.

На сьогодні є певний дисбаланс між попитом і пропозицією оплати праці в бік зростання запитів найманих осіб і зменшення пропозицій від роботодавців.

Але на сьогодні, знову ж внаслідок війни, з'явилися такі категорії службовців, як військові, представники МНС, прокуратури, поліції, що у зв'язку з веденням військових дій відповідно до законодавства отримують додаткові виплати, а тому падіння рівня середньої заробітної плати в Україні офіційно буде не таким значним.

У роботі досліджено законодавчу базу до організації й нарахування оплати праці на підприємствах і в установах у воєнний час.

Відповідно до ст. 1 Закону «Про оборону України» із введенням воєнного стану в Україні настав особливий період і частково він охоплюватиме відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Визначено, що основними документами, що регулюють організацію оплати праці у воєнний час є закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про правовий режим воєнного стану». Але ці закони мають тимчасову дію та втратять свою чинність після закінчення війни та скасування воєнного стану.

Проведено практичні розрахунки нарахування оплати праці мобілізованих осіб та військових під час війни.

Наукові результати роботи отримані самостійно автором і можуть використовуватися при нарахуванні заробітної плати мобілізованих осіб на підприємствах України та грошового забезпечення військовослужбовців у військових частинах.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Dolgalova, O. Managing the problems of labour remuneration as an important factor of the economic governance of the country [Електронний ресурс] = Регулювання проблем оплати праці в Україні як важливий фактор управління економікою країни / O. Dolgalova, H. Mukhalchenko // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. — 2020. — № 34. — С. 382-391.
2. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса: ОКФА: АО “Аурум”, - 2001. – 97с.
3. Афоніна О. Чергові зміни в розрахунку середньої заробітної плати [Текст] / О. Афоніна // Баланс-Бюджет. — 2021. — № 37. — С. 9-11.
4. Безпала В., Некрасова А. Робота під час війни [Електронний ресурс] / <https://eba.com.ua/roboata-pid-chas-vijny/>
5. Близнюк О. В. Особливості організації обліку оплати праці на виробничому підприємстві [Текст] / О. В. Близнюк // Формування ринкових відносин в Україні. — 2014. — № 3. — С. 181-185.
6. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці. –К.: Знання-Прес, 2000.
7. Бондар О.С. Правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді: порівняльний аналіз [Текст] / Бондар О.С. // Порівняльно - аналітичне право. — 2020. — № 4. — С. 334-342.
8. Васюренко Л.В. Економіко-соціальні чинники впливу на державне регулювання організації оплати праці [Текст] / Л. В. Васюренко // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2018. — № 23. — С. 60-63.
9. Все про оплату праці під час війни. ЮФ «Правовий Альянс»/ Фур'яка Я., Мінакова А. [Електронний ресурс]/ https://biz.ligazakon.net/analytics/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam

10. Ганін В.І. Методологічні аспекти аналізу прогресивності системи організації заробітної плати на підприємствах [Текст] / В. І. Ганін, Г. П. Попова // Ефективна економіка. — 2019. — № 11. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.44.
11. Гром А.І. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків оплати праці [Текст] / А. І. Гром ; наук. кер. В.М. Пилявець // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій : збірник наукових праць. — 2018. — № 2. — С. 76-77.
12. Гром А.І. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства [Текст] / А. І. Грома ; наук. кер. В.М. Пилявець // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій : збірник наукових праць. — 2018. — № 2. — С. 38-39.
13. Гуцаленко Л.В. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці [Текст] / Л. В. Гуцаленко, Д. Д. Білодон // Ефективна економіка. — 2019. — № 10. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.3.
14. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства [Текст] / С. І. Дробязко // Економіка та держава. — 2020. — № 1. — DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.4.
15. Економіка енергетики : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, І. М. Сотник. — Суми: Університетська книга, 2015. — 378 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/45315>
16. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80106>
17. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. Посібник. — К.:КНЕУ, 2003. — 300 с.
18. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95–ВР — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

19. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX
20. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII зі змінами і доповненнями.
21. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР зі змінами і доповненнями.
22. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» 07.06.2001 р. № 2493-III
23. Іванова, М.І. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці [Текст] / М. І. Іванова, О. В. Варяниченко // Ефективна економіка. — 2017. — № 5.
24. Ільєнко Н. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати - важливий напрямок регулювання оплати праці [Текст] / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. - 2015. - 1. - С. 22-28.
25. Ільяш, Л. Оплата праці педпрацівників: нюанси нарахування [Текст] / Л. Ільяш // Баланс-Бюджет. — 2021. — № 43. — С. 16-21.
26. Кабаченко, М. О. Концепція подальшого реформування оплати праці: новий вимір [Текст] / М. О. Кабаченко // Держава і право. — 2015. — 68. — С. 318-333.
27. Карлін, М. І. The role of the minimum wage in the system of implementing social justice for financing budget institutions [Електронний ресурс] = Роль мінімальної заробітної плати в системі дотримання соціальної справедливості при фінансуванні бюджетних установ / М. І. Карлін, Н. В. Проць, В. І. Проць // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. — 2020. — № 34. — С. 358-365.
28. Кодекс законів про працю в Україні. – К.:Консул.-2007. -150 с.
29. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: Праця, - 2003. – 191с.
30. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит, 2-е изд. М.: Перспектива, 1994 - 356 с.

31. Конституція України. – К.: Консул.-56 с.
32. Котенко Н. В. Аналіз податкового навантаження на фонд оплати праці: досвід України та Німеччини [Електронний ресурс] / Н. В. Котенко, К. Ю. Шамкало // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих учених імені професора Балацького О. Ф., м. Суми, 28–29 квітня 2020 р. / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи. — Суми : СумДУ, 2020. — С. 73-75.
33. Лаптев В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства [Текст] / В. І. Лаптев // Науковий вісник Ужгородського університету. Економіка : Збірник наукових праць; Внесений ВАК до Переліку наукових фахових видань України у галузі "Економіка"; Мова видання: українська, англійська / Засновник: Ужгородський національний університет. — 2015. — Вип. 45, Т. 1. — С. 140-144.
34. Лівощко, Т.В. Удосконалення впливу виплат заробітної плати на підприємстві [Текст] / Т. В. Лівощко, Д. Г. Войтович // Ефективна економіка. — 2018. — № 9.
35. Мартинюк Т. Режими праці й трудові гарантії в медзакладі під час війни [Електронний ресурс]/ <https://www.golovbukh.ua/article/9349-trudov-vdnosini-y-oplata-prats-v-medzaklad-pd-chas-vyni>
36. Машевська, А.А. Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці [Текст] / А. А. Машевська // Ефективна економіка. — 2019. — № 6. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.153.
37. Машевська, А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання [Текст] / А. А. Машевська // Ефективна економіка. — 2019. — № 11. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.187.
38. Меліхова, Т.О. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці [Текст] / Т. О. Меліхова, І. В. Феофанова, Г. В. Магда // Економіка та держава. — 2019. — № 1. — С. 89-94. — DOI: 10.32702/2306-6806.2019.1.89.

39. Меліхова, Т.О. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці [Текст] / Т. О. Меліхова, І. В. Феофанова, Г. В. Магда // Економіка та держава. — 2019. — № 1. — С. 89-94. — DOI: 10.32702/2306-6806.2019.1.89.
40. Мельник Л. Г., Карінцева О. І. (2021) Економіка і бізнес : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, О. І. Карінцевої. Суми : Університетська книга, 2021. 316 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83721>
41. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Проривні технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V промислових революцій. Сумський державний університет, с. 180. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>
42. Мельник, О.І. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення [Текст] / О. І. Мельник, О. Д. Болахівський, І. Г. Лаврук // Ефективна економіка. — 2019. — № 1. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.1.31.
43. Михайленко, О.В. Характеристика стану заробітної плати [Текст] / О. В. Михайленко, С. М. Ніколаєнко, Є. О. Могилевська // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2018. — № 21. — С. 685-688.
44. Нові трудові відносини під час війни: постатейне роз'яснення Мінекономіки [Електронний ресурс]/ <https://news.dtki.ua/labor/compensation/75544>
45. Оплата праці держслужбовців під час війни [Електронний ресурс]/ https://zib.com.ua/ua/150842-oplata_praci_derzhavnih_sluzhbovciv_pid_chas_viyni_rozyasnen.html
46. Оплата праці під час війни: що робити підприємствам, що вимушено зупинили роботу [Електронний ресурс]/ http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DG220041.html
47. Особливі умови праці під час війни: опубліковано Закон [Електронний ресурс]/ <https://pon.org.ua/novyny/9336-osoblyvi-umovy-praci-pid-chas-viiny-opublikovano-zakon.html>

48. Очеретько, Л.М. Удосконалення обліку витрат на оплату праці [Текст] / Л. М. Очеретько, К. О. Багрій // Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 23. — С. 67-71. — DOI: 10.32702/2306-6814.2018.23.67.

49. Нові послуги від Державної служби зайнятості за понад 100 днів війни [Електронний ресурс] /<https://www.kadrovik01.com.ua/news/7990-nov-poslugi-vd-derjavno-slujbi-zaunyatost-za-ponad-100-dnv-vyni>

50. Пижова, М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці [Електронний ресурс] / М. О. Пижова // Часопис цивілістики. — 2021. — № 40. — С. 56-60.

51. Пижова, М.О. Особливості класифікацій юридичних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці [Електронний ресурс] / М. О. Пижова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. — 2020. — Вип. 46. — С. 134-137.

52. Підлужна, Н. Оплата праці [Текст] / Н. Підлужна, Н. Синько, С. Димитренко // Вісник. Офіційно про податки. — 2018. — № 1-2. — С. 33-36.

53. Подмешальська, Ю.В. Аудит розрахунків з оплати праці [Текст] / Ю. В. Подмешальська, Г. М. Бескоста, К. В. Стафійчук // Ефективна економіка. — 2017. — № 12.

54. Подмешальська, Ю.В. Удосконалення організації обліку заробітної плати [Текст] / Ю. В. Подмешальська, А. М. Панченко // Інвестиції: практика та досвід. — 2020. — № 1. — DOI: 10.32702/2306-6814.2020.1.58.

55. Подолянчук, О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект [Електронний ресурс] / О. А. Подолянчук // Ефективна економіка. — 2021. — № 12.

56. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання надання у 2022 році застрахованим особам одноразової матеріальної допомоги у зв'язку із втратою частини заробітної плати (доходу), робота (економічна діяльність)

яких тимчасово зупинена внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» від 04 березня 2022 р. № 199

57. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 7 березня 2022 року № 221

58. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» від 28 лютого 2022 р. № 168

59. Постанова КМУ «Порядок обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100 зі змінами і доповненнями.

60. Сабадаш В.В. Організація оплати праці на підприємствах: проблеми в умовах обмеженості ресурсів [Текст] / В. В. Сабадаш, О. В. Червяцова // Механізм регулювання економіки. — 2015. — № 3. — С. 6-14.

61. Савинець О.Ю. Адміністративно-правове забезпечення мобілізації Збройних Сил України [Текст] : автореферат ... канд. юрид. наук, спец.: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / О. Ю. Савинець. — К.: Міжнарод. акад. упр. персоналом, 2019. — 20 с.

62. Самбор М.А. Додаткова доплата до грошового забезпечення поліцейських під час карантину: адміністративний розсудуповноважених посадових осіб щодо ухвалення рішення про її виплату [Електронний ресурс] / М. А. Самбор // Право і безпека. — 2021. — Т. 81, № 2. — С. 85-97.

63. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2021 роках [Електронний ресурс]/ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_m/Zp_ek_m_u/arh_zpm_u.html.

64. Сотник І. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність / І. Сотник, Л. Таранюк. – Суми: Університетська книга, 2018. – 572 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>
65. Сотник І.М. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енергоефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора екон. наук, проф. І. М. Сотник. – Суми : Університетська книга, 2016. – 368 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80197>
66. Тарасова, К.І. Особливості диференціації заробітної плати в Україні та країнах Європейського Союзу [Текст] / К. І. Тарасова, А. В. Піскун // Молодий вчений. — 2019. — № 4. — С. 537-542.
67. Томчук, О.Ф. Удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці сільськогосподарських підприємств [Текст] / О. Ф. Томчук, А. М. Бельдій // Ефективна економіка. — 2019. — № 10. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.57.
68. Кабінет Міністрів «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» [Текст] : постанова Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 / Україна. Кабінет Міністрів // Урядовий кур'єр. — 2019. — № 165.- 30 серпня. — С. 20-21.
69. Цимбалюк, С.О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці [Текст] / С. О. Цимбалюк // Економіка та держава. — 2018. — № 4. — С. 12-16.
70. Чайка, Т.Ю. Коефіцієнтний аналіз трудових ресурсів і витрат на оплату праці: розрахунок за фінансовою і статистичною звітністю та сучасні тенденції аналізу (на прикладі підприємств готельно-ресторанного бізнесу) [Текст] / Т. Ю. Чайка, Н. Ю. Мардус, Ю. А. Логвінов // Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 22. — С. 90-96. — DOI: 10.32702/2306-6814.2018.22.90.

71. Шаманська, Н.В. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія оплати праці [Текст] / Н. В. Шаманська, Н. В. Харченко // Ефективна економіка. — 2018. — № 1.
72. Шифріна, Н. І. Адекватність установленого рівня мінімальної оплати праці в Україні [Електронний ресурс] / Н. І. Шифріна // Бізнес Інформ. — 2021. — № 2. — С. 183-189.
73. Шот А.П. Аналітичний огляд змін законодавства у сфері оплати праці [Текст] / А. П. Шот, О. О. Ващук // Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 5. — С. 41-44.
74. Экономика развития: учебное пособие / под ред. д.-ра экон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. экон. наук А. Вик. Кубатко. Сумы : «Университетская книга», 2017. 352 с.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80184>
75. Ярошенко О.М. Оптимізація оплати праці в Україні в умовах європеїзації економіки / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко, Н. М. Вапнярчук [Електронний ресурс] // Вісник Національної академії правових наук України. — 2021. — № 3. — С. 224-237.
76. Дяченко А. В., Карінцева О. І., Тарасенко С. В., Харченко М. О., Мазін Ю. О., Кисельова К. С. Формування інноваційного інструментарію економічної політики в умовах розвитку світової економічної кризи 2019-2020 рр. в Україні // Механізм регулювання економіки. 2021. № 3. С. 19-37. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86419>
77. Економіка енергетики : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, І. М. Сотник. — Суми: Університетська книга, 2015. — 378 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/45315>
78. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80106>
79. Карінцева, О. І., Харченко, М. О., Мазін, Ю. О., Фалько, К. С. Практичні засади підвищення ефективності логістичної діяльності сучасного

підприємства. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2021. № 3. С. 127–136. DOI: 10.21272/1817-9215.2021.3-14 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86223>

80. Карінцева О.І., Дегтярьова І. Б., Харченко М.О., Долгошеєва О. І., Кіріл'єва А. В. Залучення іноземних інвестицій як інструмент забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку країни. Вісник СумДУ. Серія «Економіка», № 3' 2020. С. 199-211. DOI: 10.21272/1817-9215.2020.3-22 https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/3_2020/22.pdf

81. Карінцева, О. І., Харченко, М. О., Пономарьова, Г. С. Підвищення ефективності бізнес-процесів на виробничому підприємстві // Механізм регулювання економіки. 2020. № 4. С. 58-69. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83754>

82. Мельник Л. Г., Карінцева О. І. (2021) Економіка і бізнес : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, О. І. Карінцевої. Суми : Університетська книга, 2021. 316 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83721>

83. Мельник Л. (2021) Сучасні тренди економічного розвитку: Досвід ЄС та практика України: підручник / за ред. Л. Г. Мельника. Суми: ПФ «Видавництво “Університетська книга”», 2021. 432 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/89235>

84. Мельник Л. Г., Карінцева О. І., Кубатко О. В., Сотник І. М., Завдов'єва Ю. М. Цифровізація економічних систем та людський капітал: підприємство, регіон, народне господарство // Механізм регулювання економіки. 2020. № 2. С. 9-28. DOI: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82236>

85. Мельник, Л., Карінцева, О., Кубатко, О., Дерев'янку, Ю., Маценко, О. (2022). Реструктуризація соціально-економічних систем як складова формування цифрової економіки в Україні у період кризи. Механізм регулювання економіки, (1-2(95-96)), 7-13.

86. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Проривні технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V

промислових революцій. Сумський державний університет, с. 180.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>

87. _Сотник І. (2018) Підприємництво, торгівля та біржова діяльність / І. Сотник, Л. Таранюк. – Суми: Університетська книга, 2018. – 572 с.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>

88. _Экономика развития: учебное пособие / под ред. д.-ра экон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. экон. наук А. Вик. Кубатко. Сумы : «Университетская книга», 2017. 352 с.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80184>

89. Disruptive technologies for green economy formation in conditions of the fourth industrial revolution: the EU experience / I. Dehtyarova etc. // Socio-economic and management concepts: collective monograph / Krupelnytska I., – etc. – International Science Group. – Boston : Primedia eLaunch, 2021. P. 388-392. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86986>

90. _Karintseva O., Kharchenko M., Boon E.K., ...Melnyk V., Kobzar O.(2021). Environmental determinants of energy-efficient transformation of national economies for sustainable development.. J. International Journal of Global Energy Issues, 2021, 43(2-3), P. 262–274
<https://doi.org/10.1504/IJGEI.2021.115148>

91. _Karintseva O. I., Yevdokymov A. V., Yevdokymova A. V., Kharchenko M. O., Dron V. V. Designing the Information Educational Environment of the Studying Course for the Educational Process Management Using Cloud Services. Механізм регулювання економіки. 2020. № 3. С. 87-97. DOI: <https://doi.org/10.21272/mer.2020.89.07>
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81759>

92. _Kubatko, O. V., Chortok, Y. V., Honcharenko, O. S., Nechyporenko, R. M., & Moskalenko, I. M. (2019). Studying Features of Vehicle Type Selection by Trade and Logistics Enterprise. Mechanism of economic regulation. – 2019. – №3. – С. 73–82. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76448>

93. Melnyk L., Sommer H., Kubatko O., Rabe M., Fedyna S. (2020). The economic and social drivers of renewable energy development in OECD countries. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 37-48. doi:10.21511/ppm.18(4).2020.04

<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82719>

94. Melnyk L. H., Derykolenko O. M., Mazin Yu. O., Matsenko O. I., Piven V. S. Modern Trends in the Development of Renewable Energy: the Experience of the EU and Leading Countries of the World // *Механізм регулювання економіки*. 2020. № 3. С. 117-133.

<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81810>

95. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Kubatko, O., Karintseva, O., & Derykolenko, A. (2019). Disruptive technologies for the transition of digital economies towards sustainability. *Economic Annals-XXI*, 179(9-10), 22-30. doi:

<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/85476>

96. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Karintseva, O., Kubatko, O. Information factors in economic systems and business during transition to digital economy/Selected Aspects of Digital Society Development. Monograph 45. Edited by Tetyana Nestorenko and Aleksander Ostenda, Publishing House of University of Technology, Katowice, 2021. P. 173-178

<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/87135>

97. Melnyk, L., Matsenko, O., Dehtyarova, I. & Derykolenko, O. (2019). The formation of the digital society: social and humanitarian aspects. *Digital economy and digital society*. T. Nestorenko & M. Wierzbik-Strońska (Ed.). Katowice: Katowice School of Technology. [in Ukrainian]. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74570>

98. Melnyk L.G., Kubatko O. (2017) The impact of green-innovations on environmental quality and energy resource consumption. International economic relations and sustainable development : monograph / edited by Dr. of Economics, Prof. O. Prokopenko, Ph.D in Economics T. Kurbatova. – Ruda Śląska :Drukarnia i Studio Graficzne Omnidium 272 p. ISBN 978-83-61429-11-1

99. The effects of the management of natural energy resources in the European Union / V. Voronenko, B. Kovalov, D. Horobchenko, P. Hrycenko // Journal of Environmental Management and Tourism. – Craiova: ASERS Publishing, 2017. – Vol. 8, Issue Number 7(23), P. 1410-1419. Available at: <https://journals.aserspublishing.eu/jemt/article/view/1777>

100. Tu Yu-Xia, Kubatko O., Karintseva O., Piven V. (2021) Decarbonisation drivers and climate change concerns of developed economies. International Journal of Environment and Pollution. 2021. 69 (1-2), 112-129

101. Veklych O., Karintseva O., Yevdokymov A., Guillamon-Saorin E.(2020). Compensation mechanism for damage from ecosystem services deterioration: Constitutive characteristic. J. International Journal of Global Environmental Issues, 19(1-3), P. 129–142
<https://doi.org/10.1504/IJGENVI.2020.114869>

ДОДАТОК А

ЩОМІСЯЧНІ ОСНОВНІ ВИДИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Таблиця А.1 - ОКЛАДИ ЗА ВІЙСЬКОВИМ ЗВАННЯМ (ОВЗ)

(постанова КМУ від 30.08.17 р. № 704)

(крім військовослужбовців строкової військової служби)

Військові звання	Розмір окладу (грн)	Військові звання	Розмір окладу (грн)
Рекрут	440	Молодший лейтенант, молодший лейтенант служби цивільного захисту, молодший лейтенант внутрішньої служби	1 090
Солдат, матрос, рядовий служби цивільного захисту, рядовий внутрішньої служби, рядовий податкової міліції	530	Лейтенант, лейтенант служби цивільного захисту, лейтенант внутрішньої служби, лейтенант податкової міліції	1 130
Старший солдат, старший матрос	600	Старший лейтенант, старший лейтенант служби цивільного захисту, старший лейтенант внутрішньої служби, старший лейтенант податкової міліції	1 200
Молодший сержант, старшина 2 статті, молодший сержант служби цивільного захисту, молодший сержант внутрішньої служби	670	Капітан, капітан-лейтенант, капітан служби цивільного захисту, капітан внутрішньої служби, капітан податкової міліції	1 270
Сержант, старшина 1 статті, сержант служби цивільного захисту, сержант внутрішньої служби	740	Майор, капітан 3 рангу, майор служби цивільного захисту, майор внутрішньої служби, майор податкової міліції	1 340
Старший сержант, головний старшина, старший сержант служби цивільного захисту, старший сержант внутрішньої служби	810	Підполковник, капітан 2 рангу, підполковник служби цивільного захисту, підполковник внутрішньої служби, підполковник податкової міліції	1 410
Головний сержант, головний корабельний старшина, старшина служби цивільного захисту, старшина внутрішньої служби	880	Полковник, капітан 1 рангу, полковник служби цивільного захисту, полковник внутрішньої служби, полковник податкової міліції	1 480
Штаб-сержант, штаб-старшина, прапорщик служби цивільного захисту, прапорщик внутрішньої служби, прапорщик податкової міліції	950	Бригадний генерал, коммодор, генерал-майор служби цивільного захисту, генерал-майор внутрішньої служби, генерал-майор податкової міліції	1 550

Військові звання	Розмір окладу (грн)	Військові звання	Розмір окладу (грн)
Майстер-сержант, майстер-старшина, старший прапорщик служби цивільного захисту, старший прапорщик внутрішньої служби, старший прапорщик податкової міліції	1 020	Генерал-майор, контр-адмірал, генерал-лейтенант служби цивільного захисту, генерал-лейтенант внутрішньої служби, генерал-лейтенант податкової міліції	1 620
Старший майстер-сержант, старший майстер-старшина	1 040	Генерал-лейтенант, віце-адмірал, генерал-полковник служби цивільного захисту, генерал-полковник внутрішньої служби, генерал-полковник податкової міліції	1 690
Головний майстер-сержант, головний майстер-старшина	1 060	Генерал, адмірал, генерал служби цивільного захисту	1 760

**Таблиця А.2 -Тарифні розряди та оклади осіб офіцерського, рядового, сержантського та старшинського складу
(крім військовослужбовців строкової військової служби)**

Тарифний розряд	Розмір окладу (грн)	Тарифний розряд	Розмір окладу (грн)	Тарифний розряд	Розмір окладу (грн)
1	2 470	21	4 650	41	7 470
2	2 550	22	4 790	42	7 610
3	2 640	23	4 930	43	7 750
4	2 730	24	5 070	44	7 890
5	2 820	25	5 220	45	8 030
6	2 910	26	5 360	46	8 180
7	3 000	27	5 500	47	8 320
8	3 080	28	5 640	48	8 460
9	3 170	29	5 780	49	8 600
10	3 260	30	5 920	50	8 740
11	3 350	31	6 060	51	8 880
12	3 440	32	6 200	52	9 020
13	3 520	33	6 340	53	9 160
14	3 660	34	6 480	54	9 300
15	3 810	35	6 630	55	9 440
16	3 950	36	6 770	56	9 590
17	4 090	37	6 910	57	9 730
18	4 230	38	7 050	58	9 870
19	4 370	39	7 190	59	10 010
20	4 510	40	7 330	60	10 150

Тарифний розряд визначений в штаті військової частини за кожною посадою окремо.

Таблиця А.3 - НАДБАВКА ЗА ВИСЛУГУ РОКІВ (НВР)

(постанова КМУ від 30.08.17 р. № 704)

Вислуга років	Розмір надбавки (у % від ОВЗ+ПО)
1 - 5	25
5 - 10	30
10 - 15	35
15 - 20	40
20 - 25	45
25 і більше	50

Вислуга років для виплати військовослужбовцям НВР обчислюється кадровим (стройовим) органом військової частини на підставі особової справи військовослужбовця та інших документів (за їх наявності), що підтверджують проходження військової служби, і щороку до початку нового року оголошується наказом командира військової частини.