

освітню та соціальну стійкість українських ЗВО. Інтернаціоналізації стає одним з ключових інструментів поглиблення цієї стійкості, оскільки забезпечує науково обґрунтовану рамку для оцінювання, стратегування та порівняльного аналізу, створюючи передумови для формування сучасної, адаптивної та інноваційної системи вищої освіти України.

Список використаних джерел

1. Бойчук Ю. Д., Боярська-Хоменко А. В. Інтернаціоналізація діяльності закладів вищої педагогічної освіти в умовах воєнного стану і повоєнної відбудови. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка та психологія*. 2023. Вип. 1. С. 17–22. <https://doi.org/10.54929/pmtp-2023-1-02-01>
2. Гордійчук Я. А. Інтернаціоналізація університетської освіти під впливом глобальних криз: сучасні підходи та перспективні моделі. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 11(57). С. 472-481.
3. Дебич М. А. Теоретичні засади інтернаціоналізації вищої освіти: міжнародний досвід : монографія. Ніжин: ПП Лисенко. 2019. 408 с

УДК 336.13

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗМІН В ОПЛАТІ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Ткаченко С. В.

здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Магістр»

спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна

Кучеркова С. О.

кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1953-063X>

Нормативно-правове забезпечення оплати праці в органах публічної влади, ґрунтується на багаторівневій системі законодавчих та підзаконних актів, які визначають принципи, умови, порядок нарахування та виплати заробітної плати працівникам в умовах воєнного стану. Особливості правового режиму функціонування військових адміністрацій, їхні повноваження та обмеження зумовлюють специфічні вимоги до організації оплати праці, фінансування та методології бухгалтерського обліку.

Основою формування системи правового забезпечення оплати праці є Конституція України, яка у статті 43 гарантує кожному працівникові право на належні, безпечні умови праці та на своєчасну винагороду за працю. З конституційних положень випливають принципи справедливості, пропорційності та державного регулювання мінімальних гарантій в оплаті праці, що є обов'язковими для застосування у всіх органах публічної влади, у тому числі в селищних військових адміністраціях.

Ключовим нормативним актом, який визначає принципи та структуру заробітної плати є Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР. Він установлює складові заробітної плати (основну, додаткову, компенсаційні та заохочувальні виплати), державні гарантії мінімального рівня оплати праці, умови індексації та вимоги до організації оплати праці в бюджетній сфері. Закон визначає, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, а її розміри щорічно встановлюються Законом України про Державний бюджет[1].

У практичній діяльності селищної військової адміністрації положення цього закону застосовуються для формування тарифних ставок, окладів, визначення доплат за ранг, вислугу років, інтенсивність праці, а також під час складання штатного розпису.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) забезпечує правове регулювання трудових відносин, включаючи режим робочого часу, порядок надання відпусток, гарантії та компенсації. Норми КЗпП є обов'язковими для застосування всіма органами публічної влади та визначають порядок оплати надурочних робіт, нічної праці, роботи у святкові та вихідні дні.

У зв'язку з воєнним станом окремі норми КЗпП були тимчасово змінені Законом України №2352-IX від 01.07.2022 р., який оптимізував трудові відносини. Зокрема, введено спрощений порядок зміни істотних умов праці, можливість обмеження деяких гарантій у разі необхідності забезпечення обороноздатності, що впливає на розрахунок оплати праці у військових адміністраціях.

Для органів державної влади, включаючи військові адміністрації, ключовими актами є Постанова Кабінету Міністрів України №268 від 09.03.2006 року «Про впорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів державної влади, органів прокуратури, судів та інших органів»[2], до якої були внесені зміни згідно постанови КМУ № 484 від 30.04.2024 року[3]. Було змінено п. 3 підпункт 4 постанови № 268: якщо протягом календарного місяця у посадової особи органу місцевого самоврядування (ОМС) виникло право на підвищення надбавки за вислугу років — розмір надбавки змінюється з дня набуття цього права.

Переглянуто (оновлено) додатки 48–53 та 55 до постанови № 268 — тобто схеми посадових окладів для апарату рад, секретаріатів, виконавчих органів місцевого самоврядування, а також для службовців ОМС.

Це фактично означає підвищення посадових окладів для багатьох посад; наприклад, мінімальний оклад для службовців за новою схемою встановлено на рівні 7 100 грн.

Крім того, Постанова № 484 містить рекомендації щодо преміювання — під час воєнного стану органам самоврядування дозволено преміювати посадових осіб у розмірі до 100 % посадового окладу, за умови, що це здійснюється в межах фонду оплати праці, передбаченого у кошторисі.

Закон України від 10.10.2024 № 4015-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану» [4]. Для дослідження, пов'язаного з обліком, аудитом, оплатою праці в органах влади — врахування цього закону важливе:

- бо він змінює загальну податкову та фінансову базу, з якої формуються бюджети — а бюджет впливає на фонд оплати праці, видатки на соціальні гарантії, виплати;
- дає підґрунтя для аналізу ризиків і можливостей: наприклад, чи зростуть кошти для доплат, надбавок, премій, чи будуть затримки через підвищену потребу у фінансуванні оборони;
- показує, що законодавство адаптується під військовий стан, і органи влади (включно з військовими адміністраціями) діють у нових податково-фінансових умовах — це треба враховувати при формуванні штатних розписів, кошторисів, при плануванні видатків на оплату праці.

Отже, нормативно-правове забезпечення оплати праці в органах публічної влади в умовах воєнного стану ґрунтується на комплексній системі взаємопов'язаних актів, що забезпечують як базові трудові гарантії, так і спеціальні регуляторні механізми, необхідні для стабільного функціонування державного апарату у період надзвичайних викликів. Конституція України виступає фундаментом правового регулювання, визначаючи ключові соціальні гарантії та принципи справедливості й своєчасності оплати праці. На цій основі Закон України «Про оплату праці» формує структуру заробітної плати, порядок застосування державних гарантій та механізми індексації, що є визначальними для організації оплати праці в селищних військових адміністраціях.

Кодекс законів про працю та зміни, внесені до нього в період воєнного стану, адаптують трудові відносини до умов підвищеної мобілізаційної та оборонної готовності, забезпечуючи

гнучкість у регулюванні робочого часу, умов праці та виплат компенсаційного характеру. Особливу роль у системі правового забезпечення відіграє постанова Кабінету Міністрів України № 268, яка встановлює єдині підходи до структури оплати праці працівників апарату органів влади. Внесені постановою № 484 зміни суттєво осучаснили та підвищили посадові оклади, урегулювали порядок нарахування надбавки за вислугу років та уточнили можливості преміювання, що є критично важливим для підтримання мотивації персоналу в умовах надзвичайних навантажень.

Закон № 4015-IX забезпечив додаткову фіскальну базу для стабільності бюджетних надходжень, що безпосередньо впливає на фінансування фонду оплати праці, соціальних виплат та гарантій працівникам органів публічної влади. У цілому нормативно-правове забезпечення у сфері оплати праці в період воєнного стану характеризується підвищеною динамічністю, спрямованістю на стабілізацію бюджету та підтримку функціонування органів влади, а також комплексним адаптаційним механізмом, що дає змогу військовим адміністраціям ефективно виконувати свої повноваження та забезпечувати соціальні гарантії своїм працівникам.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР. URL:
5. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 23.11.2025).
6. 2. Постанова КМУ України від 09.03.2006 № 268 "Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів" (із змінами). URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/postanovi-km-ukraini/54209.html> (дата звернення 23.11.2025).
7. 3. Постанова КМУ від 30 квітня 2024 р. № 484 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. №268» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/484-2024-%D0%BF#n2> (дата звернення 23.11.2025).
8. 4. Закон України від 10.10.2024 № 4015-IX "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану". URL: <https://tax.gov.ua/zakonodavstvo/podatkove-zakonodavstvo/zakoni-ukraini/79226.html> (дата звернення 23.11.2025).
9. 5. Наказ міністерство розвитку громад та територій України від 28.02.2025 № 376 зареєстровано в Міністерстві юстиції України 11 березня 2025 року за № 380/43786 Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0380-25#Text> (дата звернення 23.11.2025).

УДК 004.738.5

АНАЛІТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ: ОПТИМІЗАЦІЯ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЄКТІВ (SMART CITY) ЧЕРЕЗ ПАРТНЕРСТВО ТА BIG DATA

Халімончук К.

здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти
Державний податковий університет

Параниця Н. В.,

кандидат економічних наук, доцент
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3682-4979>

У сучасному світі, де урбанізація стрімко набирає обертів, перед публічним управлінням постає виклик створення «розумних міст» (Smart City). Це концепція, що об'єднує інновації та