



*Ми ї'ємось за те, чому  
немає чини в усьому світі —  
за Батьківщину.  
О. Довженко*



# **Наукові інновації та передові технології**

**СЕРІЯ "УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ"**

**СЕРІЯ "ПРАВО"**

**СЕРІЯ "ЕКОНОМІКА"**

**СЕРІЯ "ПСИХОЛОГІЯ"**

**СЕРІЯ "ПЕДАГОГІКА"**

**Громадська наукова організація  
«Всеукраїнська Асамблея докторів наук із державного управління»**

*у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»*

# ***«Наукові інновації та передові технології»***

*(Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право»,  
Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»)*

**Випуск № 13(27) 2023**

**Київ – 2023**

**Public scientific Organization**  
**«Ukrainian Assembly of Doctors of Sciences in Public Administration»**

*within the work of the Publishing Group «Scientific Perspectives»*

# ***«Scientific innovations and advanced technologies»***

*(Series «Management and administration», Series «Law»,  
Series «Economics», Series «Psychology», Series «Pedagogy»)*

**Issue № 13(27) 2023**

**Kyiv – 2023**



ISSN 2786-5274 Print  
УДК 001.32:1 /3](477)(02)

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13\(27\)](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13(27))

**«Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування»,  
Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»):  
журнал. 2023. № 13(27) 2023. С. 1061.**

*Рекомендовано до друку Президією громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення від 06.11.2023, № 2/11-23)*

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації:  
серія КВ № 24962-14902Р від 13.09.2021 р.*

*Журнал видається за наукової підтримки: Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану (Баку, Азербайджан), громадської організації «Асоціація науковців України», громадської організації «Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання».*



*Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 30.11.2021 № 1290 журналу присвоєно категорію "Б" із права*

*Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 01.02.2022 № 89 журналу присвоєно категорію "Б" із педагогіки*

*Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 07.04.2022 № 320 журналу присвоєно категорію "Б" із економіки та державного управління*

*Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 20.06.2023 № 768 журналу присвоєно категорію "Б" зі спеціальностей 073 - менеджмент, 076 - підприємництво та торгівля, 015 - професійна освіта*

*Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 23.08.2023 № 1035 журналу присвоєно категорію "Б" зі спеціальності 053 - психологія*



*Наукове видання включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus, міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible.*

*Журнал заснований з метою розвитку вітчизняного наукового потенціалу у галузях державного управління, права, економіки, психології, педагогіки та його інтеграції у світовий науковий простір, шляхом оприлюднення результатів наукових досліджень.*

**Головний редактор**

**Романенко Євген Олександрович** - доктор наук з державного управління, професор, Заслужений юрист України, полковник Генерального штабу Збройних Сил України, Президент громадської наукової організації «Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління» (Київ, Україна)

*Редакційна колегія:*

- Абуселідзе Георгій - завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Батумського державного університету імені Шота Руставелі (Батумі, Грузія)
- Бахов Іван Степанович — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології та перекладу Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)





- Беньковська Наталя Борисівна, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри мовної підготовки Інституту Військово-Морських Сил Національного університету "Одеська морська академія" (Одеса, Україна)
- Бельська Тетяна Валентинівна - доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості (м. Київ, Україна)
- Бондар-Підгурська Оксана Василівна - доктор економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», (Полтава, Україна)
- Будник Вікторія Анатоліївна - кандидат економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-логістики та транспортних технологій Державного університету інфраструктури та технологій (Київ, Україна)
- Гбур Зоряна Володимирівна - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри управління охороною здоров'я та публічного адміністрування Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л.Шупика (Київ, Україна)
- Дацій Олександр Іванович — доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Дегтяр Олег Андрійович — доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова (Харків, Україна)
- Демідова Юлія Євгенівна - кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного Технічного Університету «Харківський Політехнічний Інститут» (Харків, Україна)
- Дем'янишина Олеся Андріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (Умань, Україна)
- Дранус Любов Сергіївна кандидат економічних наук, доцент, оцент кафедри менеджменту Чорноморського національного університету імені Петра Могили
- Журавльова Лариса Петрівна — доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Поліського національного університету (Житомир, Україна)
- Заячківська Оксана Василівна - кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та економічної безпеки Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Ільїн Валерій Юрійович - доктор економічних наук, професор (Київ, Україна)
- Ільїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування Національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Ічанська Олена Михайлівна - кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Кайдашев Роман Петрович — доктор юридичних наук, професор, професор кафедри адміністративного, фінансового та банківського права Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Каламаж Руслана Володимирівна - доктор психологічних наук, професор, проректор з навчально-виховної роботи Національного університету «Острозька академія» (Рівне, Україна)
- Кардаш Оксана Любомирівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри комп'ютерних технологій та економічної кібернетики Навчально-наукового інституту автоматизації, кібернетики та обчислювальної техніки Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне, Україна)
- Калашнік Наталія Василівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри українознавства Вінницького національного медичного університету ім. М.І.Пирогова, (Вінниця, Україна) kalashnuknatalia@gmail.com
- Кобець Дмитро Леонтьович - кандидат економічних наук (доктор філософії), доцент Хмельницького національного університету, доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування (м. Хмельницький, Україна)
- Коваленко Олена Михайлівна - кандидат педагогічних наук, провідний науковий співробітник відділу профільного навчання Інституту педагогіки НАПН України (Київ, Україна)
- Корнієнко Петро Сергійович - доктор юридичних наук, доцент, адвокат, заступник першого проректора по роботі з коледами, професор кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії статистики, обліку та аудиту (Київ, Україна)
- Кошова Світлана Петрівна — кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри управління охороною здоров'я Національної медичної академії післядипломної освіти імені П. Л. Шупика (Київ, Україна)
- Кравчук Володимир Миколайович, доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Кравчук Людмила Степанівна - кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри фізичної терапії, ерготерапії, фізичної культури і спорту Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна», завідувач кафедри фізичної терапії, ерготерапії, фізичної культури і спорту Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна» (Хмельницький, Україна)
- Литвиненко Віктор Іванович — доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Навчального наукового інституту права Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Лич (Назарук) Оксана Миколаївна - доктор психологічних наук, доцент, член-кореспондент української академії акмеології, член громадської спілки «Національна психологічна асоціація», доцент кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Марушева Олександра Анатоліївна - доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри публічного управління та інформаційного менеджменту ПВНЗ Університет Новітніх Технологій (м. Київ, Україна)
- Міхальський Томаш — доктор наук, доцент кафедри географії регіонального розвитку Гданського університету (Польща)
- Мізюк Вікторія Анатоліївна – кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету управління, адміністрування та інформаційної діяльності Ізмайльського державного гуманітарного університету (Ізмаїл, Україна)
- Миргород-Карпова Валерія Валеріївна - кандидат юридичних наук, заступник директора з наукової роботи, старший викладач кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Сумського державного університету (Суми, Україна)
- Новак-Каляєва Лариса Миколаївна — доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (Львів, Україна)
- Огієнко Альона Володимирівна - доктор економічних наук, доцент кафедри організації авіаційних робіт та послуг Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Орлова Наталія Сергіївна - доктор наук з державного управління, професор кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Харків, Україна)



- Павлов Костянтин Володимирович — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри підприємництва і маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Павлова Олена Миколаївна - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Пагута Тамара Іванівна - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти, директор Інституту педагогічної освіти Приватного вищого навчального закладу «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука» (Рівне, Україна)
- Помиткін Едуард Олександрович — доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Язюна НАПН України (Київ, Україна)
- Помиткіна Любов Віталіївна — доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Приходькіна Наталія Олексіївна - доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (Київ, Україна)
- Савенко Олена Анатоліївна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту і права Дніпровського державного аграрно-економічного університету, членкиня громадської наукової організації "Фінансово-економічна наукова рада" (Київ, Україна)
- Сапожніков Станіслав Володимирович - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології Університету імені Альфреда Нобеля (Дніпро, Україна)
- Сопілко Ірина Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Відмінник освіти України, Заслужений юрист України, декан юридичного факультету Національного Авіаційного Університету (Київ, Україна)
- Титко Анна Василівна — кандидат юридичних наук, провідний науковий співробітник Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
- Трушкіна Наталія Валеріївна - кандидат економічних наук, член-кореспондент Академії економічних наук України, дійсний член Центру українсько-європейського наукового співробітництва, старший науковий співробітник відділу проблем регуляторної політики та розвитку підприємництва, Інститут економіки промисловості НАН України (Київ, Україна)
- Турчинова Ганна Володимирівна — кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету природничо-географічної освіти та екології Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (Київ, Україна)
- Хохліна Олена Петрівна — доктор психологічних наук, професор, професор кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Чернуха Надія Миколаївна — доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)
- Якимчук Аліна Юріївна — доктор економічних наук, професор, професор кафедри державного управління, документознавства та інформаційної діяльності Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Яковицька Лада Савелівна — доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри авіаційної психології Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Якушева Оксана Вікторівна кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та підприємництва Черкаського державного технологічного університету (Черкаси, Україна)

*Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори.*





# ЗМІСТ

## СЕРІЯ «Управління та адміністрування»

<b>Кuzmenko К.М.</b> <i>CONDITIONS AND POSSIBILITIES OF INTEGRATION PROJECTS IMPLEMENTATION IN THE MARITIME TRANSPORT SYSTEM OF UKRAINE</i>	15
<b>Вербицька Г.Л.</b> <i>ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ АКТИВІЗАЦІЄЮ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ З МЕТОЮ ПОСИЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ</i>	24
<b>Вожол О.В.</b> <i>ПУБЛІЧНА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ</i>	38
<b>Губа М.І.</b> <i>РОЗВИТОК МОРСЬКИХ ПОРТІВ ЯК ТОЧОК РЕГІОНАЛЬНОГО ЗРОСТАННЯ У КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ВІДНОВЛЕННЯ</i>	50
<b>Дуб Н.Є., Федорович У.М., Карковська В.Я., Головчак М.І.</b> <i>ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕДСЕСТЕР В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ</i>	62
<b>Дьогтєва І.О., Нікіфорова Л.О., Шиян А.А.</b> <i>МОНІТОРИНГ МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТІВ В СФЕРІ НАУКИ, ІННОВАЦІЙ ТА ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ В ІНФОРМАЦІЙНО-ПОШУКОВИХ СИСТЕМАХ</i>	71
<b>Кондратенко Н.О.</b> <i>SMART-CITY: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ Е-УПРАВЛІННЯ МІСТОМ</i>	83
<b>Кучма О.М., Котух Є.В.</b> <i>MICROSOFT AZURE: ІТ АУДИТ ХМАРНИХ ПОСЛУГ ПУБЛІЧНИХ КОРИСТУВАЧІВ</i>	93
<b>Мартинюк В.П., Білик В.М.</b> <i>ЕТАПИ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	110
<b>Москалюк Г.О.</b> <i>ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ СПІЛЬНИМ МАЙНОМ БАГАТОКВАРТИРНОГО БУДИНКУ ЧЕРЕЗ ОСББ</i>	122
<b>Половцев О.В., Баран М.М.</b> <i>ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ ВЛАСНІСТЮ: АСПЕКТ МОРСЬКИХ ПОРТІВ</i>	134
<b>Салманов Салех</b> <i>РОЗВИТОК КАДРІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	146
<b>Тараненко А.А.</b> <i>РЕТОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ МІГРАЦІЇ В КРАЇНАХ ЄС: КОНЦЕПЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ПРОБЛЕМАТИКА</i>	159





**Яремко І.І., Йовик В.П.**

*ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я*

169

## **СЕРІЯ «Право»**

**Shevchuk O.M., Zuy V.V.**

*RIGHTS OF CIVIL OFFICERS OF THE COURT PROTECTION SERVICE IN THE PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE CONDITIONS OF THE STATE OF MARTIAL*

177

**Войтович А.О.**

*ПЛЮРАЛІЗМ У КОНСТИТУЦІЙНОМУ ВИМІРІ: ІСТОРІЯ І СУЧАСНІСТЬ*

190

**Гарашук В.М., Дмитрик О.О., Федчишин С.А.**

*ПЕРЕМІЩЕННЯ ТОВАРІВ ЧЕРЕЗ МИТНИЙ КОРДОН УКРАЇНИ: ОНОВЛЕННЯ ЗМІСТУ ОСНОВНИХ КАТЕГОРІЙ*

198

**Джафарова О.В., Дунасва Т.С.**

*НОРМАТИВНІ ЗАСАДИ ВІТЧИЗНЯНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬНИЦЬКИХ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я, ЩО ВЧИНЯЮТЬСЯ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ВОГНЕПАЛЬНОЇ ЗБРОЇ*

211

**Кіресва О.С., Махлай О.М., Басалик С.А.**

*ВИКОРИСТАННЯ БАЗ ДАНИХ У РОБОТІ КРИМІНАЛЬНОГО АНАЛІТИКА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОГО ПІДРОЗДІЛУ*

221

**Кобилецький М.М., Труш М.І.**

*ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЗОВУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОКАЗІВ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ*

234

**Коваленко Н.О.**

*АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ПУБЛІЧНО - ПРАВОВИХ СПОРІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ В ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ*

242

**Колісниченко А.С.**

*ПРАВО ПОДРУЖЖЯ НА УТРИМАННЯ ЗА СІМЕЙНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ*

249

**Кочкін В.Г.**

*ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ*

262

**Лисик В.М., Палієнко А.В.**

*РЕГЛАМЕНТ № 912/2014 ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ ЄС ВІД 23 ЛИПНЯ 2014 РОКУ, ЩО ВСТАНОВЛЮЄ ПРАВОВІ РАМКИ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ, ПОВ'ЯЗАНОЮ З ДІЯЛЬНІСТЮ ТРИБУНАЛІВ З УРЕГУЛЮВАННЯ СПОРІВ МІЖ ІНВЕСТОРОМ І ДЕРЖАВОЮ, СТВОРЕНИХ ВІДПОВІДНО ДО МІЖНАРОДНИХ УГОД, СТОРОНОЮ ЯКИХ Є ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ: ПЕРЕКЛАД ТА НАУКОВИЙ КОМЕНТАР*

273

**Лихова С.Я., Расторгусь О.В.**

*ВИХІД ЗА МЕЖІ ВИЗНАЧЕНОЇ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ САНКЦІЇ ЧИ АЛЬТЕРНАТИВНІСТЬ САНКЦІЙ*

292







- Маньгора Т.В., Мелешин А.В.** 302  
*ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО  
ОПЛАТУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ*
- Повалена М.В.** 317  
*КІБЕРПОЛІЦІЯ ТА ВИКЛИКИ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ: БАЛАНС МІЖ  
БЕЗПЕКОЮ ТА СВОБОДОЮ В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ*
- Подільчак О.М., Дунаєва Т.Є.** 329  
*ІНФОРМАЦІЙНІ МЕТОДИКИ КІБЕРБЕЗПЕКИ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ  
БЕЗПЕКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ*
- Правдюк А.Л., Віннік Д.В., Чигрин Ю.В.** 342  
*СУДОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ*
- Сагайдак О.О.** 354  
*ПУБЛІЧНО-СЕРВІСНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНИМ  
КОМПЛЕКСОМ КРАЇНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*
- Турченко І.В.** 365  
*СТОРОНИ ДОГОВОРУ ПІДРЯДУ НА БУДІВНИЦТВО (КАПІТАЛЬНИЙ РЕМОНТ,  
РЕКОНСТРУКЦІЮ) АВТОМОБІЛЬНОЇ ДОРОГИ ЗА ЦИВІЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ  
УКРАЇНИ*
- Уткіна М.С.** 377  
*РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ  
В УКРАЇНІ*
- Чорна В.Г., Кузьменко О.В., Омельченко А.В.** 388  
*ЮРИДИЧНІ ОСОБИ ЯК СУБ'ЄКТИ ОПОДАТКУВАННЯ У СФЕРІ ЕЛЕКТРОННОЇ  
КОМЕРЦІЇ В УКРАЇНІ*
- Шинкар'юв Ю.В.** 400  
*ЩОДО УЧАСТІ ЗАХИСНИКА ТА АДВОКАТА У ОКРЕМИХ СЛІДЧИХ ДІЯХ*

### **СЕРІЯ «Економіка»**

- Slaviuk N.R., Mordas O.S.** 407  
*PERSPECTIVES OF THE EXPORT POTENTIAL GROWTH OF UKRAINE*
- Баришнікова В.В., Мазуренко О.К., Безуглова І.В.** 424  
*ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА ТА ЇЇ ПОШИРЕННЯ В УКРАЇНІ*
- Баланюк І.Ф., Іваночко Б.Р.** 436  
*МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК СКЛАДОВА  
ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД*
- Гончар М.Ф., Реверенда Н.Ю., Осіпов О.Г.** 446  
*УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ПІДПРИЄМСТВ ІТ-СФЕРИ*
- Гончар С.Й., Ханик Т.Я.** 456  
*ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ*





<b>Демченко Т.А.</b> <i>ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА</i>	465
<b>Джабраїлов А.М.</b> <i>ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ, ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНСТРУМЕНТАЛЬНИХ МЕТОДІВ ВИМІРЮВАННЯ ТРАМВАЙНОЇ КОЛІЇ</i>	475
<b>Ємельянов О.Ю., Данилович О.Т.</b> <i>ПОДОЛАННЯ ПЕРЕШКОД НА ШЛЯХУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАВДЯКИ ПОКРАЩЕННЮ КОМПЕТЕНЦІЙ ЇХ ПЕРСОНАЛУ</i>	485
<b>Захаров Д.С., Приймак В.О.</b> <i>ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ВЛАСНОГО ТА ГРОМАДСЬКОГО ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТУ ТА МЕРЕЖІ ЗАРЯДНИХ СТАНЦІЙ ДЛЯ НИХ</i>	497
<b>Іваненко В.Ф., Іваненко Ф.В.</b> <i>ЕНЕРГЕТИЧНА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА</i>	507
<b>Лещук Г.В., Савків У.С., Кузьмін Т.Л.</b> <i>АУТСОРСИНГОВІ ПОСЛУГИ З ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ</i>	518
<b>Павлова Г.Є., Сірко А.Ю., Чернецька Д.М.</b> <i>АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА РОБОТУ ПІДПРИЄМСТВА В ЦЛОМУ</i>	527
<b>Писаренко Н.В.</b> <i>ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ РЕКЛАМНОГО РИНКУ ТА СТВОРЕННЯ І ПРОСУВАННЯ БРЕНДУ</i>	536
<b>Польова Л.В., Орлова В.В.</b> <i>ІННОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДІЛОВОГО ТА ДИПЛОМАТИЧНОГО ПРОТОКОЛУ У СФЕРІ ПОСЛУГ</i>	550
<b>Радєв Д.В.</b> <i>АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД ЗОВНІШНІХ СКЛАДОВИХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ</i>	561
<b>Слободянюк О.В., Калмикова Н.Ю.</b> <i>ФІНАНСОВА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ</i>	574
<b>Філіпішина Л.М., Новікова А.В.</b> <i>ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ РОЗВИТКУ ПОРТОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ І МОРСЬКОЇ ТОРГІВЛІ</i>	585
<b>Хоменко А.І., Кудрик А.В., Гнатюк Р.І., Цоньо В.В., Цибрух Ю.І.</b> <i>ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА</i>	597
<b>Цикунов В.В.</b> <i>ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ</i>	607



**Шахно А.Ю., Короленко В.В.** 623  
*РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ:  
РОЗГЛЯД СТРАТЕГІЧНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЯМИ В  
ОРГАНІЗАЦІЯХ*

**Шевчук А.А.** 634  
*ВІТЧИЗНЯНЕ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ – ОСНОВА БЕЗПЕКИ  
БІЗНЕСУ ТА ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ*

### **СЕРІЯ «Педагогіка»**

**Bevz O.P.** 648  
*TRAINEE TEACHERS' SMALL GROUP AND PAIR WORK IN EFL METHODOLOGY  
TRAINING SESSIONS*

**Dubinina N.V.** 660  
*THE TECHNOLOGY OF APPLICATION OF MULTIMEDIA TOOLS IN THE PROCESS OF  
PREPARING STUDENTS OF ENGINEERING AND CONSTRUCTION UNIVERSITIES FOR  
EDUCATIONAL AND FUTURE PROFESSIONAL ACTIVITIES (ON THE EXAMPLE OF  
INTEGRATED LESSONS IN SPECIAL COMPONENTS AND ENGLISH LANGUAGE)*

**Moroz N.V., Hrishko-Dunaievska V.A., Miroshnichenko V.I.** 671  
*USE OF INTERACTIVE TECHNOLOGIES IN THE PEDAGOGICAL INTERNSHIP FOR  
HIGHER EDUCATION STUDENTS*

**Ігнатенко Н.В.** 684  
*КОНЦЕПТУАЛЬНІ ІДЕЇ «НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ» ЯК СТРАТЕГІЯ ЗМІН У  
БАЗОВІЙ СЕРЕДНІЙ ОСВІТІ*

**Ковба М.В.** 696  
*ОСОБЛИВОСТІ ВІЙСЬКОВО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ У  
КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ ( ПЕРША ПОЛОВИНА ХХІ СТ. )*

**Кучер О.А.** 708  
*АКТУАЛЬНІСТЬ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
(БУДІВНИЦТВО ТА ЗВАРЮВАННЯ) ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ОСВІТИ*

**Лебідь О.В., Саламацька О.Ю.** 720  
*ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ В УМОВАХ ВІЙНИ*

**Левчук О.А., Баличева А.С.** 731  
*ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ У ЗАКЛАДІ  
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ*

**Лелека В.М.** 741  
*ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ АМЕРИКИ ЩОДО РОЗВИТКУ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В  
УКРАЇНІ*

**Макаренко О.В.** 748  
*ЕЛЕМЕНТИ ТВОРЧОСТІ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО ЛІКАРЯ*

**Михайлова Л.М., Кочарян А.Б., Савастру Н.І.** 758  
*ВПЛИВ МОБІЛЬНОСТІ НА ЯКІСТЬ ОСВІТИ: ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ В ЕПОХУ  
ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ*



<b>Морозова М.Е.</b> <i>ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ</i>	769
<b>Мотика С.М.</b> <i>ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕОРІЇ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В ПРАКТИЦІ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПСИХОЛОГІВ</i>	782
<b>Пензай С.А.</b> <i>РОБОТА З ФАХОВОЮ ТЕРМІНОЛОГІЄЮ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ВЧИТЕЛЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ</i>	791
<b>Постоленко І.С.</b> <i>ВИКОРИСТАННЯ ІГРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ НОЗЕМНИХ МОВ</i>	801
<b>Пугач В.М.</b> <i>СУЧАСНІ ОСВІТНІ ПЛАТФОРМИ ДЛЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ</i>	811
<b>Сікора Я.Б.</b> <i>КОНЦЕПЦІЯ АДАПТИВНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ</i>	824
<b>Смородська М.М., Смородський В.І., Цуранова О.О.</b> <i>РОЗВИТОК ХУДОЖНЬО-ТВОРЧОЇ АКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА</i>	837
<b>Супруненко С.М.</b> <i>ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ РЕАБІЛІТОЛОГІВ ДО РОБОТИ З ВІЙСЬКОВИМИ</i>	851
<b>У Ді</b> <i>СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ІМІДЖУ ВЧИТЕЛЯ У ДОСЛІДЖЕННЯХ НАУКОВЦІВ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ</i>	862
<b>У Юе</b> <i>ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ «ПЕРЕВЕРНУТИЙ КЛАС» ДЛЯ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВОКАЛУ В ПЕДАГОГІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТАХ КНР</i>	870
<b>Цапко А.М., Білецька С.А., Ковтун А.В.</b> <i>ЦИФРОВА ЕТИКА ТА АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ В ЕПОХУ ІНТЕРНЕТУ</i>	882

## **СЕРІЯ «Психологія»**

<b>Белякова С.М., Вітківська І.П.</b> <i>СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНИХ ПЕРЕЖИВАНЬ ВАЖКИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЙ ДОРОСЛИМИ</i>	894
<b>Бондаревич С.М., Запорожцев Є.Г., Зарічна Г.Р.</b> <i>ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ НА РІВЕНЬ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ В УМОВАХ ДОВГОТРИВАЛОГО СТРЕСУ</i>	909



<b>Булах І.А., Чернілевська-Ісайко О.В.</b> <i>ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ</i>	<b>923</b>
<b>Габа І.М.</b> <i>ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ</i>	<b>932</b>
<b>Герасімова Н.Є., Герасимова І.В.</b> <i>ПРОБЛЕМА ОСОБИСТІСНОЇ КОНФЛІКТНОСТІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ</i>	<b>941</b>
<b>Градецька Н.М.</b> <i>ЛІДЕРСТВО ЯК УПРАВЛІНСЬКА ПАРАДИГМА У СФЕРІ ОСВІТИ</i>	<b>952</b>
<b>Іванова Є.О.</b> <i>ВИКОРИСТАННЯ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ В ПСИХОКОНСУЛЬТУВАННІ ДЛЯ ПАЦІЄНТІВ ІЗ ТРИВОЖНИМИ РОЗЛАДАМИ</i>	<b>965</b>
<b>Мудрак М.А., Коваль О.Є., Ярошук М.В.</b> <i>РОЗВИТОК ЗДІБНОСТЕЙ ДО ЛІТЕРАТУРНОЇ ТВОРЧОСТІ У СТАРШОКЛАСНИКІВ</i>	<b>977</b>
<b>Мухіна Г.В.</b> <i>СТРУКТУРА КОМУНІКАТИВНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ</i>	<b>990</b>
<b>Паламарчук О.М., Візнюк І.М., Чухрій І.В.</b> <i>ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УКРАЇНСЬКІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ</i>	<b>1001</b>
<b>Саннікова О.П.</b> <i>САМОЗДІЙСНЕННЯ ЯК СИСТЕМНЕ ПСИХОЛОГІЧНЕ УТВОРЕННЯ</i>	<b>1012</b>
<b>Сметаняк В.І., Кубашок Н.</b> <i>БАТЬКІВСЬКЕ І МАТЕРИНСЬКЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНЕ ЯВИЩЕ</i>	<b>1027</b>
<b>Шевцова О.М.</b> <i>ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ МОЛОДИХ ОСІБ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</i>	<b>1039</b>
<b>Шевченко В.В.</b> <i>ТИПОЛОГІЯ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ З ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ЗА ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ</i>	<b>1049</b>



## Шановні колеги!



Вітаю колектив співробітників редакції, авторів та читачів фахового журналу широкої державно-управлінської, правової, економічної, психологічної та педагогічної спрямованостей “Наукові інновації та передові технології” із виходом чергового номера!

Цей випуск видання представлений цікавими і змістовними статтями учених і експертів.

Журнал відомий своїми дослідженнями сучасних процесів у суспільстві на основі філософських, правових, соціологічних, економічних методів та ін.

Сподіваємося на подальшу активну співпрацю!

Разом створюємо синергію перемоги!

**З повагою,**

**директор Видавничої групи «Наукові перспективи»,  
кандидат наук з державного управління, доцент,  
Лауреат премії Президента України для молодих вчених,  
Лауреат премії Верховної Ради України молодим ученим Ірина Жукова**

## Шановні колеги!



Ви тримаєте в руках черговий номер фахового журналу категорії Б “Наукові інновації та передові технології”, що став для багатьох представників науки хорошим порадиником, платформою для ділового спілкування, поглиблення знань, практичних навичок, підвищення професіоналізму.

Поєднання у виданні теоретичних, практичних і методичних матеріалів, застосування інформаційних технологій є важливим джерелом і реальною допомогою для експертного співтовариства, професіоналів-практиків, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадськості.

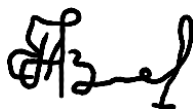
Прийнято вважати, що інформаційно грамотний фахівець, ефективно добираючи потрібну інформацію, здатний критично її оцінювати, синтезувати отримані дані для вирішення реальних проблем, а також застосовувати її точно і творчо.

З огляду на викладене, можна стверджувати, що одним з головних завдань журналу є всебічне сприяння вирішенню проблем оптимізації процесів збирання, аналізу і передачі інформації.

Здоров'я Вам, щастя і успіхів!

З повагою,

проректор з наукової роботи  
Полтавського національного  
педагогічного університету  
імені В. Г. Короленка, доктор  
педагогічних наук, професор



Фазан Василь Васильович



УДК 342:2

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13\(27\)-302-316](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13(27)-302-316)

**Маньгора Таміла Василівна** кандидат юридичних наук, доцент кафедри права, Вінницький Національний аграрний університет, вул. Пирогова, 3, м. Вінниця, 21037, тел.: (097) 439-82-32, <https://orcid.org/0000-0002-7010-8768>

**Мелешин Артем Вікторович** магістр 2 курсу, Вінницький національний аграрний університет

## ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Анотація.** У статті розглянуто актуальні проблеми відповідальності за порушення законодавства про оплату праці в умовах воєнного стану.

Досліджено законодавчу базу механізму відповідальності за порушення законодавства про оплату праці. Розглянуто методи правового регулювання оплати праці - державно-правовий та договірний. Наголошено на зростанні значення договірного методу в умовах реформування законодавства про працю.

Здійснено аналіз правових норм, що регулюють застосування таких видів відповідальності як дисциплінарна та матеріальна, що передбачені трудовим законодавством, а також адміністративної та кримінальної. Охарактеризовано підстави настання та притягнення до відповідальності, види правопорушень щодо оплати праці, за які передбачено відповідальність згідно з трудовим, адміністративним та кримінальним законодавством. Означено актуальні проблеми притягнення до такої відповідальності на практиці.

Розглянуто особливості правового регулювання оплати праці в умовах воєнного стану відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та особливості притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю. Наголошено на тому, що своєчасне отримання заробітної плати за відпрацьовані дні та у повному обсязі є конституційним правом працівників навіть в умовах воєнного стану.

Наголошено на тому, що під час воєнного стану необхідно забезпечити належний законодавчий захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати; гарантувати отримання грошової компенсації збитків через порушення строків її виплати; посилити відповідальність роботодавця за затримку заробітної плати та захист вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.





Зроблено висновок про те, що основними напрямками удосконалення механізму відповідальності за порушення законодавства про оплату праці є посилення формальних санкцій за порушення встановлених термінів оплати праці, підвищення штрафів за заборгованість з виплати заробітної плати на законодавчому рівні та створення законодавчих важелів гарантування виплати заробітної плати.

**Ключові слова:** оплата праці, заборгованість із заробітної плати, відповідальність, воєнний стан.

**Manhora Tfmila Vasylivna** Candidate of Law Sciences Associate Professor of Law, Vinnytsia National Agrarian University (Vinnytsia), Pirogova St., 3, Vinnytsia, 21037, tel.: (097) 439-82-32, <https://orcid.org/0000-0002-7010-8768>

**Meleshyn Artem Viktorovych** master of the 2nd year of the Vinnytsia National Agrarian University

## FEATURES OF RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF THE LAW ON PAYMENT FOR LABOR IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW

**Abstract.** The article examines the current problems of responsibility for violations of the legislation on wages under martial law.

The legal basis of the mechanism of responsibility for violations of the legislation on labor remuneration has been studied. The methods of legal regulation of labor remuneration are considered - state-legal and contractual. Emphasis is placed on the growing importance of the contractual method in the context of reforming the labor legislation.

An analysis of the legal norms regulating the application of such types of liability as disciplinary and material, provided for by labor legislation, as well as administrative and criminal, was carried out. The grounds for initiation and prosecution, types of offenses related to payment of labor, for which liability is provided in accordance with labor, administrative and criminal legislation, are characterized. The main problems of bringing such responsibility in practice are identified.

The peculiarities of the legal regulation of wages under martial law in accordance with the Law of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law" and the peculiarities of prosecution for violations of labor legislation are considered. It was emphasized that timely receipt of wages for days worked in full is a constitutional right of workers even in the conditions of martial law.

It was emphasized that during the martial law, it is necessary to provide adequate legal protection of the employee's right to timely receipt of wages; to guarantee the receipt of monetary compensation for losses due to the violation of the



terms of its payment; strengthen the employer's liability for delayed wages and the protection of employees' claims for the payment of wage arrears in the event of the employer's insolvency.

It was concluded that the main directions for improving the mechanism of responsibility for violations of labor legislation are the strengthening of formal sanctions for violation of the established terms of payment of labor, the increase of fines for arrears from the payment of wages at the legislative level, and the creation of legislative levers for guaranteeing the payment of wages.

**Keywords:** wages, salary arrears, liability, martial law.

**Постановка проблеми.** Порухення гарантованого статтею 43 Конституції України права працівників на своєчасну належну оплату праці є однією з найгостріших соціально-трудоxих проблем України. Економічна криза, спричинена війною, тільки поглиблює зазначену проблему.

Внаслідок завданого російською агресією величезного удару економіці України чимало підприємств були змушені припинити або скоротити свою діяльність. Зазначене призводить до порушення строків виплати заробітної плати, часткової виплати, та не сприяє погашенню раніше утвореної заборгованості, а отже, призводить до її зростання.

Особливо гострою для держави є проблема своєчасної виплати заробітної плати працівникам бюджетної сфери, комунальних підприємств, об'єктів критичної інфраструктури, які знаходяться на тимчасово окупованих територіях, у зоні бойових дій та продовжують виконання трудових обов'язків у рамках українського законодавства. Усі вищезазначені проблеми потребують вирішення на законодавчому рівні.

У таких умовах виникає необхідність удосконалення механізму юридичної відповідальності за порушення законодавства у сфері оплати праці, зокрема відповідні норми Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України та відповідних підзаконних актів.

**Метою статті** є дослідження особливостей відповідальності за порушення законодавства про оплату праці у період воєнного стану та визначення шляхів удосконалення зазначеного законодавства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемі відповідальності за порушення законодавства про оплату праці присвячено велику кількість наукових досліджень таких українських вчених: Л.Амелічевої, Ю.Бисаги, Н.Бобрової, Н.Болотіної, Р.Веприцького, М.Вітрука, О.Грищук, Л.Дешко, КО.Зайчука, І.Іванян, А.Колодій, О.Костюченко, Ю.Марченко, МС.Погребняка, О.Рогача, Г.Чанишевої, С.Шевчука, Ю.Шемшученка, О.Ярошенка, І.Яцкевича та багатьох інших. Однак, у сучасних умовах воєнного стану теоретичний аспект відповідальності за порушення законодавства про оплату праці потребує подальших наукових досліджень.



**Виклад основного матеріалу.** Законодавство України про оплату праці включає низку законів, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, локальних актів і є досить об'ємним. Його основою є Конституція України, відповідно до частини 4 статті 43 якої «кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом». У частині 7 статті 43 міститься важлива норма про те, що «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом». Складовою законодавства України про оплату праці є міжнародні договори, ратифіковані Україною - акти ООН, МОП, Ради Європи.

Основними нормативними документами, що регулюють оплату праці, є Кодекс законів про працю України, Цивільний процесуальний кодекс України; Кримінальний кодекс України, Кодекс України з процедур банкрутства, Закони України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та низка підзаконних нормативно-правових актів.

Звертаємо увагу на те, що співвідношення понять «оплата праці» та заробітна плата» залишається у національній доктрині до кінця не визначеним. У цьому дослідженні розглядаємо їх як рівнозначні, посилаючись на Рішення Конституційного суду від 5 жовтня 2013 року № 8-рп/2013, у якому зазначено, що Конституційний Суд України виходить з того, що поняття „заробітна плата“ і „оплата праці“, які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків [12].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата складається із таких елементів: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.



Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Під іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами законодавець розуміє виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [10].

Важливим елементом правового регулювання будь-яких правовідносин є юридична відповідальність. Поняття юридичної відповідальності взагалі відноситься до базових понять у юридичній науці і, відповідно, в науці трудового права. Основними ознаками юридичної відповідальності у загальній теорії права є спирання на державний примус; настання за здійснення правопорушення; зв'язок із громадським (суспільним) засудженням; вираження в певних негативних наслідках для правопорушника особистого, майнового, організаційно-фізичного характеру; втілення в процесуальній формі [7, с.268].

Юридична відповідальність за трудовим правом полягає в обов'язку суб'єктів трудових правовідносин відповідати за недотримання трудової дисципліни. Переважно суб'єктом юридичної відповідальності за трудовим правом є працівник. Однак законодавство про працю передбачає підстави та порядок застосування заходів юридичної відповідальності і до роботодавця (керівника, уповноваженої особи роботодавця).

Правовою підставою застосування заходів відповідальності у трудовому праві є трудове правопорушення, під яким слід розуміти винне протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або зловживання суб'єктом наданими йому правами. Для застосування відповідальності передбачається необхідність наявності певного переліку умов, а саме: протиправність діянь; наявність шкідливих наслідків вчинених діянь; наявність причинного зв'язку між діянням суб'єкту та наслідками, що настали; вина суб'єкта.

Як зазначає Р. Обручков, чинне законодавство про працю України передбачає два основних види відповідальності, якими є: матеріальна відповідальність та дисциплінарна відповідальність. Такі види відповідальності передбачені як для працівника, так і для керівника. Крім того, згідно аналізу норм чинного законодавства, можна дійти висновку, що за порушення норм законодавства про працю в Україні також передбачається можливість притягнення до адміністративної або навіть до кримінальної відповідальності. Але, останні два види юридичної відповідальності є предметом регулювання не трудового права, а відповідних інших галузей права України, через що



простежується певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права [7, с. 268-269]

Щоб дослідити проблему відповідальності за порушення законодавства про працю роботодавцем, важливо розглянути методи правового регулювання оплати праці. У нашій державі правове регулювання оплати праці здійснюється двома методами – державно-нормативним та договірним [9,10].

У науці трудового права виділяються два види договірного регулювання відносин з оплати праці: колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання. Вони відрізняються: за нормативністю першого; за рівнями такого регулювання; за суб'єктами; за способом розв'язання розбіжностей, що виникають під час здійснення договірного регулювання; за формами реалізації договірного регулювання винагороди за працю. Договірне регулювання оплати праці відповідно до законодавства України здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях [13, с. 478].

Державне регулювання у сфері організації оплати праці здійснюється за такими напрямками: через законодавчі інструменти, податкову політику, тарифні угоди. Базовим документом є Кодекс законів про працю України, в якому встановлюються соціальні гарантії [1, с.33].

Згідно із Законом України «Про оплату праці», держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установаження розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників. Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину [9].

Отже, працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства, колективного договору, на підставі укладеного трудового договору.

Керівник підприємства несе відповідальність за недотримання умов колективного договору, в тому числі умов, що стосуються оплати праці, відповідно до статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному



договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути залежати від здійснення інших платежів та їх черговості [9].

Законом встановлюється обов'язок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, яка провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством [6].

Слід підкреслити, що нині значно посилилась роль договірного регулювання відносин з оплати праці, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів відносин у встановленні умов праці на основі досягнення взаємних угод.

Під час укладення договорів усіх рівнів важливим предметом переговорного процесу є формування тарифної системи, що є основою організації заробітної плати. На її базі формуються рівні заробітної плати, забезпечується їх міжпрофесійна, міжкваліфікаційна, міжпосадова диференціація. Що стосується генеральної угоди, то визначаються мінімальні розміри тарифних ставок робітників першого розряду за галузями економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт, порядок перегляду рівнів мінімальних тарифних ставок, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що мають міжгалузевий характер. Наразі проблемою є те, що зміст колективних договорів підприємств стосовно умов і розмірів заробітної плати наразі залишається недостатньо конкретизованим.

Таким чином, у правовому регулюванні оплати праці займає місце поєднання державного й договірного методів. Значення договірного методу постійно зростає. Держава виступає в ролі соціального партнера, адже сприяє своїми єднальними діями при досягненні компромісу між працівниками й роботодавцями в ролі їх представницьких органів та контролює дотримання закріплених законом трудових прав працівників.

Правовою підставою застосування заходів відповідальності у трудовому праві є трудове правопорушення, під яким слід розуміти винне протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або зловживання суб'єктом наданими йому правами. Для настання відповідальності передбачається необхідність наявності певного переліку умов, а саме: протиправність діянь; наявність шкідливих наслідків вчинених діянь; наявність причинного зв'язку між діянням суб'єкту та наслідками, що настали; вина суб'єкта.

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності [9].

Процедуру притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності визначено главою X Кодексу законів про працю України (КЗпП). До керівника



за порушення законодавства про оплату праці може бути застосовано такий вид дисциплінарної відповідальності як звільнення. Так, відповідно до ст. 41 п.1-1 власник може розірвати трудовий договір з керівником у разі винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати [3].

Що стосується матеріальної відповідальності, то в частині порушення законодавства про оплату праці вона може наставати у разі, якщо керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством (п.9 ст. 134 КзПП). У такому випадку керівника може бути притягнуто до повної матеріальної відповідальності.

Слід зазначити, що така відповідальність настає у разі спричинення виключно прямої дійсної шкоди, коли така шкода завдала збитків підприємству або підприємство не одержало прибутків, які б могло одержати (упущена вигода). Однак на практиці таку провину керівника дуже складно довести.

Отже, підставою для притягнення до матеріальної відповідальності можуть бути несвоєчасна чи неповна виплата заробітної плати та порушення щодо виплат під час звільнення працівників

Слід акцентувати увагу на тому, що притягнення до такої відповідальності не звільняє від притягнення керівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. І навпаки, накладення, наприклад адміністративного штрафу, не звільняє від сплати коштів за завдану шкоду компанії. Правове регулювання порядку притягнення до матеріальної відповідальності визначено статтями 130-138 КзПП.

Фінансова відповідальність за порушення керівником законодавства про працю передбачена ст. 265 КзПП. Проте, у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені цією статтею, не застосовуються.

Відповідно до статті 265, посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором



з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження; вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

При порушенні встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі передбачається штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

При недотриманні мінімальних державних гарантій в оплаті праці передбачається штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення [3].

Фінансові штрафи накладаються посадовими особами Держпраці. Механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, визначено Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення № 509 від 17 липня 2013 року. Слід зазначити, що сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про оплату праці, а саме: порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, визначається п.1,2 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП). Відповідно до ст. 9 КУпАП адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна чи необережна) дія або бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права та свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність [2].

Адміністративна відповідальність - це відповідальність посадових осіб підприємства та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені КУпАП.

Об'єктом цього адміністративного правопорушення є право громадян на отримання заробітної плати у належному обсязі та у встановлені строки,





відповідно до законодавства. Об'єктивна сторона виражається у вчиненні таких дій порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата заробітної плати не в повному обсязі. Суб'єктом досліджуваного правопорушення є посадові особи, на яких законодавством покладено обов'язки з дотримання вимог законодавства про працю; а також відповідно працівники та посадові особи підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, а також громадяни, які є суб'єктами підприємницької діяльності. Суб'єктивна сторона - правопорушення може бути вчинено як з умислом, так і з необережності.

Стягнення - штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян (від 510 до 1700 грн.). У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 100 до 300 неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше ніж через два місяці з дня вчинення правопорушення, а в разі триваючого правопорушення – не пізніше ніж через два місяці з дня його виявлення, за винятком випадків, коли справи про адміністративні правопорушення відповідно до КУпАП підвідомчі суду (судді). Якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до КУпАП чи інших законів підвідомчі суду, стягнення може бути накладено не пізніше ніж через три місяці з дня вчинення правопорушення, а в разі триваючого правопорушення – не пізніше ніж через три місяці з дня його виявлення, крім справ про адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією, а також правопорушення, передбачені ст.ст. 164, 212 КУпАП.

Крім фінансової та адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю може бути застосована відповідно до Кримінального кодексу.

Кримінальну відповідальність за такі дії закріплено статтею 175 Кримінального кодексу України (ККУ) «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат». Так, за безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, передбачено штраф у розмірі від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправні роботи на строк до двох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Кваліфікований склад передбачає те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших установлених законом виплат. Таке діяння карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк



до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [4].

Це означає, що якщо виплати не здійснюються на законних підставах, наприклад, з працівника утримується частина заробітної плати для покриття заборгованості працівника підприємству, на якому він працює або ж не виплата була зумовлена об'єктивними причинами, такими як відсутність бюджетного фінансування – склад кримінального правопорушення в таких випадках відсутній.

Слід зазначити, що визначальним є саме умисність у діях, наприклад нецільове використання коштів, призначених для виплати заробітної плати. При цьому суб'єктом кримінального правопорушення передбаченого статтею 175 ККУ може бути лише керівник підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності. Інші службові особи, а так само приватні особи можуть нести кримінальну відповідальність за цією статтею лише як співучасники.

Водночас частиною 3 статті 175 передбачено можливість звільнення від кримінальної відповідальності, але за певних умов. Так, особа, яка вчинила безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більше ніж за один місяць, у т.ч. і внаслідок нецільового використання коштів, призначених для таких виплат, звільняється від кримінальної відповідальності, якщо:

- а) нею здійснена виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам;
- б) виплату проведено до притягнення її до кримінальної відповідальності.

Особливу увагу слід звернути на те, що на практиці ця норма не працює – засуджених за цей злочин майже немає. Справа у тому, що однією із процесуальних проблем притягнення до кримінальної відповідальності за статтею 175 ККУ є недосконалість визначення складу злочину та недоліки правозастосування за порушення зазначеної норми.

На нашу думку, суб'єктом цього злочину треба розглядати власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноваженого ним керівника чи фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, а також удосконалити та процесуальних особливостях звільнення особи від кримінальної відповідальності у разі виплати заборгованої заробітної плати.

Що стосується проблеми відповідальності щодо недотримання законодавства про оплату праці, зазначимо, що перебування держави в стані війни та діяльність працівників в умовах загрози ведення бойових дій призвели до певних змін у системі організації трудових відносин, в тому числі і стосовно оплати праці.



Так, з метою врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Закон діє виключно на період військового стану. Законом встановлюється особливе регулювання трудових відносин між роботодавцями та працівниками, зокрема, щодо оплати праці та інше. Він визначає особливості виплати заробітної плати та забезпечує захист працівників у кризовий період. Відповідно до Закону заробітна плата виплачується працівникам на умовах, визначених роботодавцем, але не повинна бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством. У період дії воєнного стану запровадження форс-мажорних обставин може призвести до неможливості виплати заробітної плати. Проте, якщо є об'єктивна можливість виплати заробітної плати, вона має бути виплачена в повному обсязі та вчасно [11].

У зв'язку із недосконалими механізмами юридичної відповідальності у сфері оплати праці, загостренням проблеми заборгованості із заробітної плати під час війни Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів працює над розв'язанням питання своєчасної виплати заробітної плати в Україні.

Так, на розгляді у Верховній раді знаходиться законопроект №9510, напрацьований Комітетом, щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із зарплати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Автори законопроекту виходять з того, що своєчасне отримання заробітної плати за відпрацьовані дні в повному обсязі є конституційним правом працівників. Законопроектом запропоновано закріпити на законодавчому рівні такі норми, які забезпечують належний законодавчий захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати; гарантують працівнику отримання грошової компенсації збитків через порушення строків її виплати; посилюють відповідальність роботодавця за затримку заробітної плати; забезпечують створення гарантійної установи задля посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця тощо.

На думку експертів, прийняття цього законопроекту спонукатиме до того, що роботодавцеві буде економічно не вигідно затримувати заробітну плату, створить умови для скорочення обсягів наявної заборгованості з її виплати, підвищить рівень економічного захисту працівника у випадку невчасної оплати праці, а також забезпечить створення механізму компенсації заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Реалізація запропонованих норм сприятиме наближенню трудового законодавства України до європейських стандартів стосовно реалізації права на своєчасну та належну оплату праці.



**Висновок.** Отже, основними напрямками удосконалення механізму відповідальності за порушення законодавства про оплату праці є посилення формальних санкцій за порушення встановлених термінів оплати праці (за недотримання умов трудового договору (колективного чи індивідуального), підвищення штрафів за заборгованість з виплати заробітної плати, прискорене банкрутство) на законодавчому рівні. Крім того, подоланню проблеми заборгованості із заробітної плати сприятиме створення законодавчих важелів гарантування виплати заробітної плати, забезпечення реалізації конституційного права працівників на першочерговість отримання заборгованої заробітної плати у разі банкрутства підприємства, створення умов, що сприятимуть підвищенню ефективності економічної діяльності підприємств-боржників. Як свідчить досвід європейських країн, головною умовою мінімізації заборгованості є соціальний діалог, чітка дисципліна дотримання законодавства, прозорість та гласність обговорення цих проблем, широке використання працівниками механізмів активної боротьби за власні трудові права.

#### **Література:**

1. Васюренко Л.В. Теоретичні засади організації державного регулювання організації оплати праці. Економіка управління національним господарством. Випуск 25. 2018, С. 31-34, с.33. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bSES\\_2018\\_25\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bSES_2018_25_8)
2. Кодекс України законів про адміністративні правопорушення. 7 грудня 1984 N 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення - 29.10.2023).
3. Кодекс законів про працю України. 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення - 29.10.2023).
4. Кримінальний кодекс України. 5 квітня 2001 року № 2341-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення - 30.10.2023).
5. Маньгора Т.М., Єдинач В.В. Трудові відносини у період дії воєнного стану. Наукові перспективи. № 6(36). 2023. С. 338-346 . URL: [https://fileview.fwdcdn.com/?url=https://mail.ukr.net/api/public/file\\_view/list%3Ftoken%3DcJZmLVVgCxCxRV1YBV2Tx0eTm6MV5DLov7a70kg1RAcM88Ox\\_1YqaBT7BifMC8Z7GiMSmaMcNY8dojEFqOzbaXhOo0krvnLw7Zv58:2rhC5fnSht5SLbgz%26r%3D1697996736389&default\\_mode=view&lang=uk#start=0](https://fileview.fwdcdn.com/?url=https://mail.ukr.net/api/public/file_view/list%3Ftoken%3DcJZmLVVgCxCxRV1YBV2Tx0eTm6MV5DLov7a70kg1RAcM88Ox_1YqaBT7BifMC8Z7GiMSmaMcNY8dojEFqOzbaXhOo0krvnLw7Zv58:2rhC5fnSht5SLbgz%26r%3D1697996736389&default_mode=view&lang=uk#start=0) (дата звернення - 22.10.2023).
6. Науково-практичний коментар Кодексу України про адміністративні правопорушення. Станом на 15 вересня 2021 р. / За заг. ред. Журавльова Д. В. Київ: Видавничий дім «Професіонал», 2021. 832 с.
7. Обручков Р. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. Новітні кримінально-правові дослідження. 2015. С. 267-272.
8. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця № 9510 від 19.07.2023. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42312> (дата звернення - 30.10.2023).
9. Про колективні угоди і договори. Закон України. 23 лютого 2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення - 01.11.2023).
10. Про оплату праці. Закон України. 24 березня 1995 року № 108/95-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення - 29.10.2023).



11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України. 15 березня 2022 року № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення - 01.11.2023).

12. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України „Про оплату праці“ від 5 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text> (дата звернення - 03.11.2023).

13. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2001. с. 478.

### References:

1. Vasiurenko, L., (2018). Teoretychni zasady orhanizatsii derzhavnoho rehulivannia orhanizatsii oplaty pratsi [Theoretical foundations of the organization of state regulation of the organization of labor remuneration]. *Ekonomika upravlinnia natsionalnym hospodarstvom - Economics of managing the national economy* . 25, pp.31-34. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses\\_2018\\_25\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_25_8) [in Ukrainian].

2. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia. 7 hrudnia 1984 N 8073-X [Code of Ukraine on administrative offenses. of December 1984 H 8073-X]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> [in Ukrainian].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. 10 hrudnia 1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine. December 10, 1971 No. 322-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

4. Kryminalnyi kodeks Ukrainy. 5 kvitnia 2001 roku № 2341-III [Criminal codex of Ukraine. April 5, 2001 No. 2341-III]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> [in Ukrainian].

5. Manhora T.M., Yedynach V.V., (2023). Trudovi vidnosyny u period dii voiennoho stanu [Labor relations during martial law]. *Naukovi perspektyvy - Scientific perspectives*. 6(36), 338-346 URL: [https://fileview.fwcdn.com/?url=https://mail.ukr.net/api/public/file\\_view/list%3Ftoken%3DcJZmLVVgCxRV1YBV2Tx0eTm6MV5DLov7a70kg1RAcM88Ox\\_1YqaBT7BIfMC8Z7GiMSmaMcNY8dojEFqOzbaXhOo0krvnLw7Zv58:2rhC5fnSht5SLbgz%26r%3D1697996736389&default\\_mode=view&lang=uk#start=0](https://fileview.fwcdn.com/?url=https://mail.ukr.net/api/public/file_view/list%3Ftoken%3DcJZmLVVgCxRV1YBV2Tx0eTm6MV5DLov7a70kg1RAcM88Ox_1YqaBT7BIfMC8Z7GiMSmaMcNY8dojEFqOzbaXhOo0krvnLw7Zv58:2rhC5fnSht5SLbgz%26r%3D1697996736389&default_mode=view&lang=uk#start=0) [[in Ukrainian].

6. Naukovo-praktychnyi komentar Kodeksu Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia [Scientific and practical commentary on the Code of Ukraine on administrative offenses]. Kyiv, 2021 [in Ukrainian].

7. Obruchkov, R. (2015). Vidpovidalnist u trudovomu pravi: zahalnyi analiz [Liability in labor law: a general analysis] *Novitni kryminalno-pravovi doslidzhennia - Latest criminal legal studies*, pp. 267-272 [in Ukrainian].

8. Proiekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu vymoh pratsivnykiv shchodo vyplaty zaborhovanosti iz zarobitnoi platy, v tomu chysli u vypadku neplatospromozhnosti robotodavtsia № 9510 vid 19.07.2023 [Draft Law on Amendments to Certain Laws of Ukraine on Strengthening the Protection of Employees' Claims for Payment of Salary Arrears, Including in the Case of Employer Insolvency No. 9510 dated 19.07.2023] URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42312> [in Ukrainian].

9. Pro kolektyvni uhody i dohovory. Zakon Ukrainy. 23 liutoho 2023 roku № 2937-IX. [About collective agreements and contracts. Law of Ukraine. February 23, 2023 No. 2937-IX] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> [in Ukrainian].



10. Pro oplatu pratsi. Zakon Ukrainy. 24 bereznia 1995 roku № 108/95-VR. [About salary. Law of Ukraine. March 24, 1995 No. 108/95-VR] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

11. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. Zakon Ukrainy. 15 bereznia 2022 roku № 2136-IX oplatu pratsi. Zakon Ukrainy. 24 bereznia 1995 roku № 108/95-VR [On the organization of labor relations under martial law. Law of Ukraine. March 15, 2022 No. 2136-IX] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].

12. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinym zvernenniam hromadianky Prysiashniuk Liudmyly Mykhailivny shchodo ofitsiinoho tлумachennia polozhen chastyny druhoi statti 233 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy, statei 1, 12 Zakonu Ukrainy „Pro oplatu pratsi“ vid 5 zhovtnia 2013 roku № 8-rp/2013 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case of the constitutional appeal of Lyudmila Mykhaylivna Prysiashnyuk regarding the official interpretation of the provisions of the second part of Article 233 of the Labor Code of Ukraine, Articles 1, 12 of the Law of Ukraine "On Wages" dated October 5, 2013 No. 8-rp/2013] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text> [in Ukrainian].

13. Chanyшева, Н. І. (2001) Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretychni ta praktychni problemy pravovoho rehuliuвання [Collective relations in the field of labor: theoretical and practical problems of legal regulation]. Doctor's thesis. Odesa National Law Academy. Odesa [in Ukrainian].