

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2026-58-49>

УДК 331.225:69

Головач Наталія Василівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувачка кафедри людського капіталу та лідерства,
Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6215-6575>

Василець Неля Михайлівна

кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри економіки підприємства та менеджменту,
Академія праці, соціальних відносин і туризму
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3757-4767>

Nataliia Holovach

Private Joint-Stock Company "Higher education institution
"Interregional Academy of Personnel Management"

Nelya Vasylets

Academy of Labor, Social Relations and Tourism

ПРЕМІЮВАННЯ ТА ДОПЛАТИ У СТРУКТУРІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ У БУДІВНИЦТВІ: РИЗИКИ ТА НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ

BONUSES AND PAY SUPPLEMENTS IN THE WAGE STRUCTURE OF EMPLOYEES IN CONSTRUCTION: RISKS AND DIRECTIONS FOR OPTIMIZATION

Анотація. У статті обґрунтовано підходи до формування доплат, надбавок і преміювання працівників будівельних підприємств з урахуванням проектною організації виробництва, сезонності та високої вартості помилок (брак, переробки, порушення вимог безпеки). Мета дослідження полягає у систематизації компенсаційних і стимулюючих виплат та визначенні ризиків їх адміністрування. Узагальнено нормативні вимоги до структури заробітної плати, подано класифікацію доплат та надбавок, критерії проектних премій за обсяг, якість, строки та економію ресурсів. Виявлено типові загрози: трансформація премії у фактично постійну складову, розмиті показники, демотивація через некеровані фактори та слабка верифікація первинних даних. Запропоновано напрями оптимізації: пороги допуску до преміювання, пріоритет охорони праці, документування підстав виплат і поетапне впровадження з контролем фонду оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, преміювання, доплати і надбавки, фонд оплати праці, стимулювання, будівельні підприємства, якість, строки, охорона праці, менеджмент персоналу, гнучкі форми організації праці, тарифна сітка.

Summary. The article substantiates methodological approaches to designing allowances and bonus schemes for employees of construction companies under project-based production. The purpose of the study is to systematise compensation and incentive payments in construction and to identify administrative risks that weaken the motivating effect and reduce payroll cost controllability. The research synthesises regulatory requirements for the wage structure and accounting treatment of employee benefits and generalises scholarly views on the link between remuneration, productivity and the quality of labour input. Allowances and extra payments relevant for construction are classified by grounds: specific working conditions and hazards, qualification and admission to special works, combination of occupations and expansion of service areas, overtime and work on rest or holiday days, and mobility between construction sites. The main bonus models are compared for their applicability: output-based bonuses for standardised operations; quality bonuses based on documented defects and rework; deadline bonuses aligned with calendar schedules and contractual milestones; and resource-saving bonuses applied only under verified technological compliance and established norms. The key risks are revealed: transformation of bonuses into quasi-fixed pay, blurred criteria and an excessive number of indicators, demotivation caused by factors outside employees' control, and insufficient verification of primary data used for accruals. An integrated set of risk-control tools is proposed, including eligibility thresholds, a "safety gate" rule that blocks bonuses in case of critical safety violations, strict

separation of fixed and variable components, documentary confirmation and time limits for allowances, independent quality control, and phased implementation with monitoring of payroll fund deviations at the level of projects and sites. Practical significance consists in recommendations for adapting allowances and bonus parameters to the type of work, the maturity of labour standardisation, and the availability of management accounting and quality control procedures in a construction company.

Keywords: wages; bonuses; allowances and extra payments; payroll fund; construction companies; payroll systems; productivity; quality; deadlines; occupational safety and health.

Постановка проблеми. Оплата праці в будівництві виконує не лише компенсаційну, а й регуляторно-стимулюючу функцію, оскільки через структуру заробітної плати, доплати, надбавки та преміювання впливає на продуктивність, якість виконання робіт і дотримання вимог охорони праці. Проектна організація виробництва, сезонні коливання завантаження, кооперація бригад і субпідрядників, а також висока ціна помилок (дефекти, переробки, порушення безпеки) у будівництві зумовлюють потребу у поєднанні справедливої базової оплати з керованими стимулами та прозорими правилами нарахувань. Водночас актуальність проблеми посилюється підвищенням гарантованих галузевих стандартів оплати, зокрема, мінімального окладу будівельника до 12142 грн. на місяць, що потребує узгодження витрат фонду оплати праці з договірною ціною та собівартістю робіт [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади організації оплати праці, її економічний зміст та принципи диференціації висвітлено у працях О. А. Грیشної та А. М. Колода, які формують методологічну основу для розмежування основної, додаткової та заохочувально-компенсаційної складових заробітної плати [2; 3]. Галузеві аспекти формування системи оплати та мотивації у будівництві розглядаються у дослідженнях В.М. Лича, О.С. Заєця [4], І.Ю. Дропи [5], С.Ю. Юр'євої, Є.Ю. Гнатченко [6], зокрема в частині співвідношення тарифних елементів і стимулюючих виплат у структурі винагороди. Альтернативні підходи до оплати праці та їх наслідки для використання трудового потенціалу узагальнено Л.М. Дудатій та О.А.Магопєць [7]. Управлінський аспект контролю нарахувань і керованості витрат фонду оплати праці в будівництві розглянуто у роботі Л.О. Згалат-Лозинської, М. М. Зінченко та Т.М. Іванової [8]. Актуальність зарубіжних підходів підтверджують X. Meng та B. Gallagher, які показують вплив стимулюючих механізмів на результативність проектів [9], а також J. Liu, X. Wang, X. Nie і R. Lu, що обґрунтовують взаємовигідні механізми стимулювання безпеки праці у будівництві [10]. Незважаючи на значний масив наукових і практичних напрацювань, недостатньо деталізованими залишаються прикладні рішення щодо поєднання доплат і преміювання з процедурами підтвердження даних первинного обліку, інструментами недопущення перетворення преміальних виплат на постійну складову заробітної

плати та методами управління витратами на рівні будівельного проекту чи майданчика, що зумовлює потребу в подальшій систематизації відповідних підходів.

Метою статті є впорядкування підходів до застосування доплат, надбавок і премій у будівництві, виявлення ризиків викривлення стимулів і некерованого зростання витрат на оплату праці та обґрунтування управлінських рішень для підвищення прозорості нарахувань і керованості фонду оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Законодавче регулювання оплати праці в Україні визначає структуру заробітної плати як сукупність основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат, що передбачає можливість застосування доплат, надбавок і премій за умови дотримання встановлених гарантій та недопущення дискримінації [11]. Норми Кодексу законів про працю України регламентують підвищену оплату за роботу в нічний час, понаднормові роботи, роботу у вихідні та святкові дні, а також інші особливі режими праці, що є типовими для будівельного виробництва через необхідність дотримання календарних графіків і технологічних вікон [12]. Склад фонду оплати праці та підходи до його обліку деталізує Інструкція зі статистики заробітної плати, яка закріплює принцип розмежування виплат за їх економічним змістом та підставами нарахування [13]. З позицій обліку й фінансової звітності важливо узгоджувати рішення щодо стимулювання з вимогами Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», що визначає підходи до визнання зобов'язань і витрат на оплату праці та додаткові виплати [14].

У будівельній галузі доцільно чітко відмежувати компенсаційні виплати від стимулюючих: доплати й надбавки призначені для відшкодування особливих умов праці та додаткових трудових витрат, тоді як премія виступає змінною винагородою, безпосередньо пов'язаною з досягненням результатів. У практичному вимірі виправданою є класифікація доплат і надбавок за підставами їх нарахування:

1) умови праці та підвищені ризики (роботи на висоті, у несприятливих погодних умовах, нічні зміни);

2) кваліфікація та майстерність (наявність допусків, класність, виконання спеціальних робіт);

3) суміщення професій і розширення зони обслуговування;

4) оплата понаднормових робіт і робіт у вихідні і святкові дні;

5) мобільність між об'єктами, пов'язана з переміщеннями персоналу та витратами часу [6; 8].

При встановленні надбавок за професійно-кваліфікаційні ознаки доцільно спиратися на довідники кваліфікаційних характеристик, які фіксують вимоги до робіт і посад та можуть бути використані як основа для внутрішньої атестації і підтвердження допусків [2].

Для мінімізації суб'єктивізму та запобігання перетворенню компенсаційних виплат на «прихований оклад» потрібно закріплювати у положеннях підприємства підстави нарахування, перелік документів-підтверджень (табелі, наряди, накази, акти, журнали робіт), строк дії доплати та умови припинення. Наявність галузевих домовленостей, зокрема Галузевої угоди на 2025–2027 роки, створює рамкові орієнтири щодо мінімальних гарантій і може використовуватися при оновленні колективних договорів, проте конкретні параметри доплат мають встановлюватися з урахуванням кошторисної логіки проєкту та фактичної складності робіт [1].

Преміювання у будівництві доцільно розглядати як надбудову до базової оплати праці, орієнтовану на досягнення проєктних цілей і підвищення результативності. Найпоширенішими є моделі премій: за обсяг виконаних робіт (виробіток) – релевантна для стандартизованих операцій за наявності належного нормування; за якість – на підставі актів контролю, рівня дефектності та обсягів переробок; за строки – відповідно до план-факт виконання етапів; за економію ресурсів – за умови встановлених норм і незалежного контролю технологічної відповідності результату [11; 13]. Рациональним є формування збалансованого пакета з 3–5 показників із вагами, що відображають специфіку об'єкта та контрактні ризики.

Щоб запобігти невідповідності між інтенсифікацією виконання робіт і дотриманням вимог до їх якості, доцільно закріпити у положенні про преміювання обов'язкові умови нарахування премій: премії за обсяг робіт і дотримання строків виплачуються лише за відсутності критичних дефектів, що підтверджується результатами виробничого контролю якості. Пріоритет охорони праці слід забезпечувати шляхом встановлення блокування в процесі преміювання: у разі фіксації критичних порушень вимог безпеки премія не нараховується незалежно від виконання показників за обсягом, строками та іншими критеріями результативності. З метою зниження демотивації, зумовленої некерованими факторами, доцільно передбачити процедури коригування планових показників за затвердженими змінами проєкту та документу-

вання простоїв не з вини бригади (акти простою, записи у журналі виконання робіт) [8, с. 251].

У табл. 1 розкрито зміст складових оплати праці та їхню роль у стимулюванні персоналу будівельного підприємства. Елементи винагороди систематизовано та чітко розмежовано на базові, компенсаційні й стимулюючі виплати, що забезпечує уніфіковане трактування структури заробітної плати в умовах проєктного виробництва та різноманітності робіт.

У системі оплати праці будівельних підприємств тарифна або посадово-рівнева базова складова, доплати, надбавки та премії мають розглядатися як взаємодоповнюючі елементи, що виконують різні управлінські функції. Керівність фонду оплати праці та довіра персоналу значною мірою залежать від процедурної прозорості: нарахування мають спиратися на визначені показники, достовірні первинні дані та належне документальне підтвердження. Компенсаційні виплати доцільно інституціонально відокремлювати від стимулюючих виплат і встановлювати для них чітко визначені підстави та обмежені строки застосування, що знижує ризик їх фактичної трансформації у постійну складову посадового окладу. У системі преміювання доцільно нормативно закріпити пріоритет охорони праці шляхом запровадження обов'язкової умови нарахування премії, за якої преміальні виплати можливі лише за дотримання встановлених вимог безпеки. Такий підхід мінімізує невідповідності між досягненням планових строків або обсягів робіт і забезпеченням їх безпечного виконання. Надбавки за компетентність повинні ґрунтуватися на переатестації і фактичному застосуванні навичок на об'єкті, що обмежує неефективні витрати й стимулює розвиток мультифункціональності. Практично це створює підстави для стандартизації локальних положень про оплату праці та налаштування управлінського обліку, а також для регулярного аудиту виплат з метою виявлення суб'єктивізму, надмірних ручних коригувань і резервів підвищення результативності.

Ключовим ризиком є фактична трансформація преміальних виплат у постійну складову заробітної плати, коли премія набуває характеру гарантованої виплати незалежно від результатів, що нівелює її стимулюючу функцію та ускладнює бюджетування фонду оплати праці. Поширеною проблемою є нечіткість критеріїв оцінювання якості та дотримання строків, за якої рішення значною мірою визначаються суб'єктивно керівником дільниці; що підвищує напруженість у трудових відносинах і знижує довіру персоналу до системи винагороди. Надмірна кількість показників результативності або несумісні стимули формують поведінкові викривлення, орієнтовані на формальне досягнення індикаторів, зокрема

Таблиця 1 – Складові оплати праці та їх роль у стимулюванні будівельного персоналу

Складова	Зміст для будівництва (типіві приклади)	Управлінське призначення	Документи/дані для нарахування	Ризики та запобіжники
Базова оплата (тарифна, оклад)	Тариф за розрядом і нормою (робітники); оклад за посадою (ІТП/управлінці)	Гарантований дохід, внутрішня справедливість, узгодження з нормуванням і бюджетом проєкту	Штатний розпис тарифна сітка, схема грейдів і посад, табель, наряд/акт виконаних робіт	Недостатня диференціація оплати праці для різних посадових рівнів, ринкова актуалізація оплати
Компенсаційні доплати (умови праці)	Висотні роботи, шкідливі/важкі умови, нічні зміни, несприятлива погода, відрядження на об'єкт	Компенсація підвищених витрат праці та ризиків, утримання персоналу на складних ділянках	Наказ/розпорядження, акти умов праці, журнал робіт, табель, підтвердження відряджень	Фактична трансформація у постійну складову посадового окладу, обмеження строку дії, перевірка фактичного застосування навичок
Надбавки за кваліфікацію/майстерність	Класність, допуски до спецробіт, робота зі складною технікою/інструментом	Підтримка якості та безпеки, зниження браку	Протоколи атестації, посвідчення/сертифікати, реєстр допусків	Формальне нарахування надбавки лише за наявності документа про освіту, прив'язка до фактичного застосування навички
Надбавки за суміщення/розширення функцій	Тимчасова роль на об'єкті: бригадир, відповідальний за виконавчу документацію, координатор субпідряду	Компенсація додаткової відповідальності та навантаження, без розмивання базових окладів	Наказ про суміщення, опис додаткових функцій, строки, табель/звіт	Дублювання з премією – чітко відмежувати: надбавка «за роль», премія «за результат»
Премії/бонуси за проєктний результат	Обсяг/етап (план-факт), якість (дефекти/переробки), строки, економія ресурсів	Стимулювання результативності, керованість ФОП у межах проєктного бюджету	Календарний план, акти КБ-2в/КБ-3, акти якості, журнали, дані про простої/зміни	«Премія за замовчуванням» – порогові допуску, ліміт частки; «умова якості/ОП» як обов'язковий фільтр
Безпековий «фільтр» преміювання (OSH gate)	Нульова премія за критичні порушення ОП, невиконання інструктажів, відсутність допусків	Пріоритет безпеки над обсягом і строками	Акти/припис, журнали інструктажів, чек-листи ОП	Формальність контролю – незалежна верифікація, персональна відповідальність керівників
Коефіцієнт трудової участі (КТУ) у бригаді	Розподіл бригадного фонду з урахуванням виконання норм, якості, дисципліни, дотримання ОП	Узгодження командного результату з індивідуальним внеском	Відомість КТУ, критерії, протоколи оцінювання, підписи бригадира/майстра	Суб'єктивізм – шкала критеріїв, фіксація фактів, можливість апеляції

Джерело: узагальнено авторами на основі [2; 8; 9; 13; 15]

закриття обсягів без належної підготовки основи, відкладення фіксації дефектів до етапу приймання та перенесення відповідальності на суміжні бригади [2; 7].

Окремий ризик пов'язаний із недостатньою якістю первинних даних: за відсутності прозорих процедур верифікації табелювання, нарядів, актів контролю якості та списання матеріалів преміювання стає вразливим до помилок і маніпуляцій. У будівництві, де значна частина робіт виконується на віддалених майданчиках і в умовах мобільності персоналу, управлінський контроль оплати праці набуває вирішального значення, зокрема щодо контролю відхилень фонду оплати

праці та документального підтвердження доплат чи надбавок [8, с. 249].

Для недопущення фактичної трансформації преміальних виплат у постійну складову заробітної плати доцільно застосовувати комплекс процедурних і фінансових механізмів обмеження: установлення мінімальних порогів результативності як обов'язкової умови початку преміювання, періодичну актуалізацію показників, незалежне підтвердження первинних даних через контур контролю якості та аудит списання матеріалів, нормування максимальної частки премії у виплатах за розрахунковий період і встановлення граничного обсягу преміального фонду підрозділу.

Принципово важливо не включати премію до розрахункової бази постійних доплат і надбавок, що забезпечує розмежування компенсаційних і стимулюючих виплат та збереження мотиваційної функції преміювання [13; 14].

Зменшенню суб'єктивізму сприяє формалізація правил оцінювання та комунікація результатів: розрахункові листи з деталізацією складових (тариф/оклад, доплати, надбавки, премія) та стислим поясненням підстав нарахування. Для внутрішньобригадного розподілу премій можуть застосовуватися коефіцієнти трудової участі, однак лише за наявності заздалегідь визначених критеріїв, протоколювання оцінювання та можливості апеляції; такі підходи підтримуються роз'ясненнями уповноваженого органу виконавчої влади [15].

Керованість витрат фонду оплати праці досягається узгодженням параметрів доплат і премій із кошторисними трудовитратами та договірними зобов'язаннями. Проектні премії доцільно планувати як керований резерв у межах допустимих відхилень фонду оплати праці, а компетентнісні надбавки спрямовувати насамперед на навички, що знижують втрати від браку та простоїв [10]. Умови Галузевої угоди доцільно враховувати при оновленні колективного договору, зокрема у частині мінімальних гарантій і загальних принципів оплати праці [1; 11; 12].

Оскільки витрати на оплату праці у будівництві інтегруються в собівартість робіт і, як правило, закладаються у договірну ціну, параметри доплат і премій доцільно проєктувати «знизу вгору»: від кошторисних трудовитрат і планових норм часу до фонду оплати праці по етапах та об'єктах. Базова тарифна частина і планові доплати мають бути відображені у розрахунках трудових ресурсів, тоді як проєктні премії – сформовані як керований резерв, величина якого залежить від ризиків штрафних санкцій за строки та очікуваних втрат від браку. За такого підходу преміювання підтримує досягнення параметрів проєкту, не порушуючи фінансової дисципліни та законодавчих гарантій оплати праці [11–15].

Підвищену увагу слід приділяти тому, щоб економія ресурсів не стимулювала приховане погіршення якості. Тому показники економії доцільно застосовувати лише за наявності норм витрат матеріалів і підтвердження технологічної відповідності виконаних робіт актами контролю якості. Такий підхід кореспондує з вимогами статистичного та бухгалтерського обліку, які передбачають розмежування виплат за їх економічною природою і належне документальне оформлення підстав нарахувань [11; 12].

Ефективність системи доплат і преміювання значною мірою визначається якістю первинних даних та сталістю процедур їх формування.

У будівельній практиці критичними є табельний облік робочого часу, наряди та акти приймання виконаних робіт, журнали виконання робіт, акти контролю якості, облік простоїв і причин відхилень, а також дані щодо використання матеріалів і техніки. За відсутності єдиного контуру даних ризику помилок і конфліктів під час нарахування премій зростають, що підтверджує важливість внутрішньогосподарського контролю оплати праці [8, с. 248–249].

Цифровізація обліково-контрольних процедур, зокрема запровадження електронних нарядів, мобільних чек-листів контролю якості та електронних журналів виконання робіт, дає змогу зменшити частку ручних коригувань, підвищити прозорість нарахувань для працівників і скоротити транзакційні витрати, пов'язані з перерахунками, погодженнями та розглядом трудових спорів. В організаційному вимірі доцільним є навчання лінійних керівників правилам документування відхилень і простоїв, визначення відповідального за процес адміністрування нарахувань (фахівець з управління персоналом, економіст з праці або фінансовий контролер) та запровадження комісійного розгляду спірних ситуацій, що забезпечує єдність підходів між будівельними об'єктами [4, с. 91].

В умовах поширення гнучких форм організації праці у будівництві (проєктно-об'єктна зайнятість, змінні графіки, вахтовий формат, мобільні бригади, залучення субпідрядників, часткова дистанційна робота для ІТР та АУП) система оплати праці має еволюціонувати від універсальних тарифних рішень до поєднання базових гарантій із проєктно орієнтованими змінними компонентами. Це передбачає узгодження посадових рівнів і діапазонів оплати з реальним внеском ролей у результат проєкту, а також диференціацію винагороди за умовами виконання робіт: складність, ризиковість, територіальна мобільність, сезонність, дефіцитність компетентностей. За таких обставин критичним стає не лише рівень винагороди, а й прозорість правил її формування, прогнозованість виплат і оперативність нарахувань, оскільки саме ці характеристики визначають сприйняття справедливості та здатність підприємства утримувати персонал у конкурентному середовищі.

Підвищення ефективності системи менеджменту персоналу у цьому контексті досягається через інтеграцію політики винагороди з процесами планування потреби в робочій силі, управління продуктивністю та кадровою безпекою. Практично це означає впровадження стандартизованих процедур бюджетування фонду оплати праці на рівні проєкту, встановлення єдиних підходів до нормування та обліку виконаних робіт, а також використання показників результатив-

ності, які не провокують поведінкових викривлень і відображають комплексну цінність результату. Ефект підсилюється, коли система преміювання пов'язана з контрольованими параметрами проєкту, включно з якістю, безпекою, дотриманням технології та мінімізацією відхилень від проєктних рішень, а не лише з обсягом і строками.

Окремого значення набуває розвиток HR-аналітики та управлінського обліку праці як інструментів керування витрат і підвищення продуктивності. Використання даних щодо плинності, простоїв, втрат робочого часу, повторних робіт, рекламцій і виробітку бригад дозволяє формувати адресні рішення: коригувати диференціацію оплати між посадовими рівнями, оптимізувати структуру доплат і надбавок, визначати доцільні межі змінної частини та виявляти підрозділи з підвищеним ризиком неефективного використання фонду оплати праці. У підсумку оплата праці стає не лише витратною статтею, а й керованим управлінським інструментом, що підтримує

конкурентоспроможність будівельного підприємства через утримання ключових компетентностей, стабільність виробничих процесів і підвищення якості виконання робіт.

Висновки. Систематизація доплат, надбавок і преміювання в будівництві засвідчує доцільність чіткого розмежування компенсаційних та стимулюючих виплат, їх документального підтвердження і строкості дії. Преміювання має залишатися змінною складовою, пов'язаною з проєктними показниками обсягу, якості та строків, і містити «умови допуску» за якістю та охороною праці. Застосування порогів допуску, обмежень частки премій, незалежної верифікації даних і прозорої комунікації підвищує справедливість нарахувань та керованість фонду оплати праці. Перспективи подальших досліджень пов'язані з оцінюванням ефектів цифровізації первинного обліку витрат та результатів праці на зниження суб'єктивізму та точність бюджетування в розрізі будівельних проєктів.

Список використаних джерел:

1. Галузева угода між Міністерством розвитку громад та територій України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2025–2027 роки. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/fn089484> (дата звернення: 10.02.2026).
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : Знання, 2011. 390 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / за ред. А. М. Колота. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
4. Заєць О.С., Лич В.М. Формування пріоритетів системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств. *Економічний вісник університету: зб. наук. праць*. Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Григорія Сковороди». 2018. Вип. 36/1. С. 86 – 94.
5. Дропа, І. Оплата праці як елемент системи стимулювання працівників будівельних підприємств. *Шляхи підвищення ефективності будівництва*, 2022. № 2(49), С. 213–227. URL: <http://ways.knuba.edu.ua/article/view/342143>
6. Юр'єва С. Ю., Гнатченко Є. Ю. Вплив заробітної плати на тенденцію до перерозподілу фінансів між статтями витрат у будівництві у 2016–2018 рр. *Бізнес Інформ*. 2018. № 10. С. 215–220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_10_33
7. Дудатій Л. М., Магопець О. А. Безтарифна система оплати праці: ефект та наслідки використання. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2011. Вип. 19. С. 381–385
8. Згалат-Лозинська Л. О., Зінченко М. М., Іванова Т. М. Внутрішньогосподарський контроль оплати праці як складова управління витратами на будівельному підприємстві. *Шляхи підвищення ефективності будівництва*. 2024. Вип. 54(1). С. 246–258. DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54\(1\).246-257](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54(1).246-257)
9. Meng X., Gallagher B. The impact of incentive mechanisms on project performance. *International Journal of Project Management*. 2012. Vol.30. Is. 3. P. 352–362. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.08.006>
10. Liu J., Wang X., Nie X., Lu R. Incentive Mechanism of Construction Safety from the Perspective of Mutual Benefit. *Buildings*. 2022. Vol. 12(5), 536. DOI: <https://doi.org/10.3390/buildings12050536>
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 12.02.2026)
12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 №322-VIII (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 12.02.2026).
13. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0005-04> (дата звернення: 12.02.2026).
14. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Мінфіну України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03> (дата звернення: 12.02.2026).
15. Щодо застосування коефіцієнта трудової участі : Лист Міністерства соціальної політики України від 02.04.2012 № 20/0/14-12/13. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/v20_0739-12 (дата звернення: 12.02.2026).

References:

1. Ministry for Communities and Territories Development of Ukraine, & Trade Union of Construction Workers and Building Materials Industry of Ukraine. (2025) *Haluzeva uhoda mizh Ministerstvom rozvytku hromad ta terytorii Ukrainy ta Profspilkoiu pratsivnykiv budivnytstva i promyslovosti budivelnykh materialiv Ukrainy na 2025–2027 roky* [Sectoral agreement between the Ministry of Community and Territorial Development of Ukraine and the Trade Union of Construction and Building Materials Industry Workers of Ukraine for 2025–2027]. Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/fn089484>
2. Hrishnova O. A. (2011) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social-labor relations]. 2nd ed., revised and expanded. Kyiv: Znannia, 390 p. (in Ukrainian)
3. Kolot A. M. (ed.). (2009) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social-labor relations]. 2nd ed., revised and expanded. Kyiv: KNEU, 711 p. (in Ukrainian)
4. Zaiets O. S., Lych V. M. (2018) Formuvannia priorytetiv systemnoho stymuliuвання liudskoho kapitalu budivelnykh pidpriemstv [Formation of priorities for systemic stimulation of human capital in construction enterprises]. *Ekonomichnyi visnyk universytetu – Economic Bulletin of the University*, issue 36(1), pp. 86–94. (in Ukrainian)
5. Dropa I. (2022) Oplata pratsi yak element systemy stymuliuвання pratsivnykiv budivelnykh pidpriemstv [Remuneration as an element of the incentive system for employees of construction enterprises]. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva – Ways to Improve Construction Efficiency*, no. 2(49), pp. 213–227. Available at: <http://ways.knuba.edu.ua/article/view/342143> (in Ukrainian)
6. Yuryeva S. Yu., Hnatchenko Ye. Yu. (2018) Vplyv zarobitnoi platy na tendentsiiu do pererozpodilu finansiv mizh stattiamy vytrat u budivnytstvi u 2016–2018 rr. [Impact of wages on the tendency to redistribute finances between cost items in construction in 2016–2018]. *Business Inform*, no. 10, pp. 215–220. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2018_10_33 (in Ukrainian)
7. Dudatii L. M., Mahopets O. A. (2011) Beztaryfna systema oplaty pratsi: efekt ta naslidky vykorystannia [Non-tariff wage system: Effects and consequences of use]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Scientific Papers of Kirovohrad National Technical University. Economic Sciences*, issue 19, pp. 381–385. (in Ukrainian)
8. Zgalat-Lozynska L. O., Zinchenko M. M., Ivanova T. M. (2024) Vnutrishnohospodarskyi kontrol oplaty pratsi yak skladova upravlinnia vytratamy na budivelnomu pidpriemstvi [Internal control of labor remuneration as a component of cost management at a construction enterprise]. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva – Ways to Improve Construction Efficiency*, vol. 54(1), pp. 246–258. DOI: [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54\(1\).246-257](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54(1).246-257) (in Ukrainian)
9. Meng X., Gallagher B. (2012) The impact of incentive mechanisms on project performance. *International Journal of Project Management*, vol. 30(3), pp. 352–362. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.08.006> (in Ukrainian)
10. Liu J., Wang X., Nie X., Lu R. (2022) Incentive mechanism of construction safety from the perspective of mutual benefit. *Buildings*, vol. 12(5), 536. DOI: <https://doi.org/10.3390/buildings12050536>
11. Verkhovna Rada of Ukraine. (1995) Pro oplatu pratsi [On remuneration of labor]: Law of Ukraine dated March 24, 1995 No. 108/95-VR. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed February 12, 2026)
12. Verkhovna Rada of Ukraine. (1971) Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]: Law of Ukraine dated December 10, 1971 No. 322-VIII. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (in Ukrainian)
13. State Statistics Committee of Ukraine. (2004) Pro zatverdzhennia Instruksii zi statystyky zarobitnoi platy [On approval of the Instruction on wage statistics]: Order dated January 13, 2004 No. 5. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0005-04> (in Ukrainian)
14. Ministry of Finance of Ukraine. (2003) Pro zatverdzhennia Natsionalnoho polozhennia (standartu) bukhhalterskoho obliku 26 “Vyplaty pratsivnykam” [On approval of National Accounting Standard 26 “Employee benefits”]: Order dated October 28, 2003 No. 601. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03> (in Ukrainian)
15. Ministry of Social Policy of Ukraine. (2012) Shchodo zastosuvannia koefitsiienta trudovoi uchasti [On application of the labor participation coefficient]: Letter dated April 2, 2012 No. 20/0/14-12/13. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/go/v20_0739-12 (in Ukrainian)

Дата надходження статті: 13.02.2026

Дата прийняття статті: 27.02.2026

Дата публікації статті: 16.03.2026