

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ISSN 2523-4536

**НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT
ECONOMIC SCIENCES**

Випуск 4 (80), 2025



Видавничий дім
«Гельветика»
2025

Редакційна колегія

Ніценко В. С., д-р екон. наук, проф., Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу – **Головний редактор**

Бутенко Н. В., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка – **заступник Головного редактора**

Андрюшенко К. А., д-р екон. наук, проф., Державний університет інфраструктури та технологій

Антоненко І. Я., д-р екон. наук, проф., Національний університет харчових технологій

Бердар М. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Бойченко Е. Б., д-р екон. наук, проф., Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

Бондаренко В. М., д-р екон. наук, проф., Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

Борецька Н. П., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет технологій та дизайну

Вербівська Л. В., канд. екон. наук, доц., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Габчак Н. Ф., канд. геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет

Галаченко О. О., д-р екон. наук, проф., Вінницький інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом

Ганжуренко І. В., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Горбач Л. М., канд. екон. наук, доц., Волинський інститут імені В'ячеслава Липинського Міжрегіональної Академії управління персоналом

Грановська В. Г., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет

Дацій О. І., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Дугар Т. Є., канд. екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет

Дячков Д. В., д-р екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет

Жиленко К. М., д-р екон. наук, доц., Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Заяць О. І., д-р екон. наук, доц., Ужгородський національний університет

Зибарева О. В., д-р екон. наук, проф., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Капеліста І. М., канд. наук з держ. упр., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Карпенко А. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет «Запорізька політехніка»

Кришталь Г. О., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Крутько М. А., канд. екон. наук, доц., Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Курмаєв П. Ю., д-р екон. наук, проф., Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Машіка Г. В., д-р геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет

Могилевська О. Ю., д-р екон. наук, доц., Київський міжнародний університет

Моторин Р. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний торговельно-економічний університет

Негода Ю. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет біоресурсів і природокористування України

Нестерчук І. К., канд. геогр. наук, доц., Поліський національний університет

Підвальна О. Г., канд. екон. наук, доц., Вінницький національний аграрний університет

Плаксієнко В. Я., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Пристемський О. С., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет

Самойлик Ю. В., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Сьомич М. І., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Удовенко І. О., канд. екон. наук, доц., Уманський національний університет садівництва

Утенкова К. О., д-р екон. наук, доц., Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Фірсова С. Г., канд. екон. наук, доц., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Цимбал Л. І., д-р екон. наук, проф., Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Шоробура І. М., д-р пед. наук, проф., Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія

Яцишина І. В., д-р екон. наук, проф., Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка

Malgorzata Okreglicka, dr. hab., prof. PCz, Czestochowa University of Technology (Poland)

Wioletta Wereda, PhD, Military University of Technology (Poland)

Yochanan Shachmurove, Ph.D. Economics, City College of New York (United States)

«Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки» включено до переліку наукових фахових видань України в галузі економічних наук (категорія «Б») на підставі Наказу МОН України від 29 червня 2020 року № 735 (додаток 4)

Спеціальності: С1 Економіка та міжнародні економічні відносини; D1 Облік і оподаткування; D2 Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок; D3 Менеджмент; D5 Маркетинг; D7 Торгівля; J2 Готельно-ресторанна справа та кейтеринг; J3 Туризм та рекреація; С3 Міжнародні відносини.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол від 03.12.2025 р. №12)

Реєстрація суб'єкта у сфері друкованих медіа:

Рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення № 1173 від 11.04.2024 року

Ідентифікатор медіа: R30-03893

DOI: 10.32689/2523-4536

Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки. 2025. Вип. 4 (80). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 234 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку економіки. Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток економічної науки в Україні.

ЗМІСТ**ЕКОНОМІКА**

| | |
|--|----|
| Айрапетов М.А. РОЗВИТОК ІНТЕРНЕТ ТОРГІВЛІ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ..... | 9 |
| Братусь Г.А., Ганганов К.Є. МЕХАНІЗМ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПАНСІЇ ДЛЯ ІТ-КОМПАНІЙ..... | 18 |
| Гузар У.Є. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ РЕГІОНУ: ІНСТИТУЦІЙНИЙ АСПЕКТ..... | 23 |
| Дмитренко Г.А., Головач Н.В., Козлова А.І. ЛЮДИНОЦЕНТРИЗМ У КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ І УСПІШНОСТІ БІЗНЕСУ..... | 32 |
| Зимогляд Б.Г. ЗЕЛЕНА ТРАНСФОРМАЦІЯ БУДІВЕЛЬНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ: СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ..... | 40 |
| Кот Л.Л. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ..... | 47 |
| Петренко Н.С. PESTEL-АНАЛІЗ ВХІДНОГО ТА ВИХІДНОГО ІНДЕКСУ ІННОВАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ..... | 58 |
| Череп О.Г., Калюжна Ю.В., Науменко Є.В. ВПЛИВ ІІІ НА ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ..... | 68 |
| Ребрик П.М. ОПЛАТА ЗА РЕЗУЛЬТАТ І БЕЗПЕКА ПРАЦІ: ГІБРИДНІ МОДЕЛІ СТИМУЛЮВАННЯ У БУДСЕКТОРІ ВОЄННОГО ЧАСУ..... | 72 |

ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ

| | |
|---|----|
| Гриліцька А.В., Борота А.В. МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ФІЛІЇ «ЦЕНТРАЛЬНИЙ ЛІСОВИЙ ОФІС» ДЕРЖАВНОГО СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЛІСИ УКРАЇНИ»..... | 76 |
| Краєвський В.М., Лісовий А.В., Міщенко Т.М. РОЛЬ ВНУТРІШНЬОГО ФІНАНСОВОГО АУДИТУ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ..... | 85 |

**ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА, СТРАХУВАННЯ
ТА ФОНДОВИЙ РИНОК**

| | |
|--|-----|
| Косько О.В. ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РИНКОВОЮ КАПІТАЛІЗАЦІЄЮ ТЕХНОЛОГІЧНИХ КОМПАНІЙ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ ЦИКЛІВ | 92 |
| Лелик Л.І., Міга В.К., Боровець І.І. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ | 101 |

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/80-29>
УДК 331.2:331.45:69:338.45(477)

Ребрик П.М.

здобувач третього рівня вищої освіти,
Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6175-0200>

Rebryk Petro

Third-Level Higher Education Applicant (Ph.D. Degree Applicant),
Private Joint-Stock Company
“Higher education institution
“Interregional Academy of Personnel Management”

ОПЛАТА ЗА РЕЗУЛЬТАТ І БЕЗПЕКА ПРАЦІ: ГІБРИДНІ МОДЕЛІ СТИМУЛЮВАННЯ У БУДСЕКТОРІ ВОЄННОГО ЧАСУ

PAY FOR RESULTS AND OCCUPATIONAL SAFETY: HYBRID INCENTIVE MODELS IN UKRAINE’S CONSTRUCTION SECTOR

Стаття представляє приклад гібридної моделі преміювання у будівництві воєнного часу, що поєднує оплату за результат із жорстким «шлюзом безпеки» та командним компонентом за провідними індикаторами. На основі вимог ДБН А.3.2-2:2009 і ДСТУ ISO 45001:2019, норм трудового права та роз’яснень регуляторів структуровано запобіжники проти репресій за інцидент-репортинг, побудовано вагову матрицю 60/40 (результат/безпека) і алгоритм обнулення премій за грубі порушення. Подано формулу розрахунку, етапи впровадження (аудит, погодження індикаторів, пілот, масштабування, цифровий облік) та підходи до зменшення ризику недообліку травм. Показано узгодженість моделі з динамікою галузі та завданнями відбудови.

Ключові слова: оплата за результат, гібридні стимули, охорона праці, “КPI” (ключові показники ефективності), шлюз безпеки, провідні індикатори, інцидент-репортинг, аудит безпеки, наряд-допуск, недооблік травм, преміальний фонд, формула премії, війна, воєнний стан, Кодекс законів про працю, ВПО, цифровий облік, зовнішній аудит, відбудова, продуктивність, безпека.

The article presents a hybrid pay scheme for wartime construction that combines pay-for-results with a strict “safety gate” and a team bonus based on leading safety indicators. Using DBN A.3.2-2:2009 and DSTU ISO 45001:2019, labour law, and regulator guidance, it structures safeguards against retaliation for incident reporting, builds a 60/40 (results/safety) weighting matrix, and sets a zero-bonus rule for gross violations. It provides a calculation formula, rollout stages (audit, indicator alignment, pilot, scaling, digital logging), and approaches to reduce under-reporting risk. The model is aligned with sector dynamics and reconstruction needs.

Keywords: pay for results, hybrid incentives, occupational health and safety, “KPI” (key performance indicators), safety gateway, leading indicators, incident reporting, safety audit, work-to-allowance, under-accounting of injuries, bonus fund, bonus formula, war, martial law, Labor Code, IDPs, digital accounting, external audit, reconstruction, productivity, safety.

Постановка проблеми. Будівельна галузь є переднім фронтом повоєнної відбудови; проте форсування строків і обсягів робіт породжує конфлікт між продуктивністю та охороною праці. За оперативною оцінкою у січні–липні 2025 року обсяг виконаних будівельних робіт зріс на 16,1% порівняно з відповідним періодом 2024 року, що актуалізує потребу в системах винагород, здатних підтримати результат без витіснення безпеки [6]. Одночасно діють особливості трудових відносин у період воєнного стану, які змінюють графіки, режими і ризики, вимагаючи прозорих

правил преміювання та недопущення покарань за добросовісні повідомлення про небезпеки [4]. Наявна практика орієнтації на «темп» без процесних метрик безпеки може стимулювати недооблік травм і приховування інцидентів [10; 12].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Норми ДБН А.3.2-2:2009 визначають базові вимоги з охорони праці у будівництві [1], а ДСТУ ISO 45001:2019 – рамку системного управління ризиками, навчанням, інструктажами та внутрішнім аудитом [2]. Кодекс законів про працю і спеціальний закон про

організацію трудових відносин під час воєнного стану задають гарантії безпеки та порядок зупинення робіт у разі небезпеки [3; 4]. Міжнародні огляди фіксують подвійний ефект стимулів: програми, що фокусуються лише на показнику «нуль травм», знижують інцидент-репортинг; натомість орієнтація на поведінкові та процесні індикатори покращує результати [10; 12]. Регуляторні роз'яснення підтверджують допустимість стимулювання за умови, що воно не перешкоджає добросовісним повідомленням і не тягне репресій [8; 9]. Емпіричні праці у будівництві доводять, що правильно налаштовані стимули підвищують безпекову поведінку і знижують ризики [11]. Динаміка попиту на роботи і кадри у 2025 році підкреслює потребу у збалансованих моделях мотивації [6].

Мета статті. Обґрунтувати та детально описати гібридну модель преміювання у будівництві, яка поєднує оплату за результат із жорстким шлюзом безпеки, ваговою матрицею 60/40 та командним компонентом за провідними індикаторами; показати алгоритм розрахунку, етапи впровадження і механізми запобігання недообліку травматизму в узгодженні з українськими нормами і міжнародними підходами.

Виклад основного матеріалу. Базовим принципом гібридної моделі є комплаєнс-умова: премія нараховується лише за дотримання обов'язкових процедур безпеки за ДБН А.3.2-2:2009 та ДСТУ ISO 45001:2019 (передстартові інструктажі, наряди-допуски, перевірки засобів індивідуального захисту, внутрішні аудити, повідомлення про небезпеки) [1; 2]. Архітектура моделі складається з трьох взаємопов'язаних блоків. По-перше, індивідуальна премія за результат враховує виконання графіка, якість (відсутність переробок і дефектів), ощадність ресурсів; індикатори сконструйовано так, щоб вони не стимулювали перевищення темпу над

безпекою [12]. По-друге, командна премія за безпеку спирається на провідні індикатори: 100% фіксації передстартових інструктажів; регулярні “toolbox talks” (короткі безпекові наради); кількість виявлених та усунених небезпек; коректне оформлення нарядів-допусків; результати внутрішніх аудитів [1; 2; 12]. По-третє, шлюз безпеки: доведене грубе порушення вимог чи приховування інциденту обнуляє премії за період; водночас добросовісні повідомлення не можуть бути підставою для позбавлення винагороди або іншої негативної дії [8–10; 12].

Вагова матриця. Для уникнення упередженості на користь продуктивності пропонується співвідношення 60% – результат; 40% – безпека, де 20% становить дотримання процедур, а 20% – проактивне виявлення та усунення небезпек [11; 12]. Формула періодної премії: $P = \min\{P_{\max}; 0,6 \cdot R + 0,4 \cdot S\}$, де R – індекс результату (0–1), S – індекс безпеки (0–1); спрацювання шлюзу безпеки задає $P = 0$. Преміальний фонд підрядника доцільно лімітувати до 30% фонду оплати праці з поділом 18% на індивідуальну і 12% на командну частини; базова оплата орієнтується на актуальні орієнтири кошторисної зарплати з урахуванням інфляційних прогнозів [6; 7].

Управління ризиком недообліку. Щоб нейтралізувати спотворення статистики травматизму, модель відмовляється від використання «нуль травм» як єдиного критерію успіху; натомість фокусується на процесних метриках, вводить перехресні аудити бригад, канали анонімного повідомлення і прямо забороняє будь-які репресії за інцидент-репортинг відповідно до роз'яснень регуляторів [8–10; 12].

Поділ ваг між результатом і безпекою за принципом 60/40 балансує мотивацію працівників, усуваючи конфлікт “темп проти безпеки”. Інтеграція як процедурних метрик (інструктажі, наряди-допуски), так і поведінкових (виявлення небезпек, участь

Таблиця 1

Вагова матриця КРІ та провідних індикаторів у гібридній моделі

| Блок оцінювання | Показник | Опис вимоги | Джерело підтвердження | Вага в індексі |
|---------------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|----------------|
| Результат (індивідуально) | Виконання графіка | Відсоток робіт у плановому періоді | Журнали виконання робіт | 0,25 |
| | Якість | Відсутність переробок/дефектів | Акти технагляду, акти КБ-2в/КБ-3 | 0,20 |
| | Ефективність ресурсів | Дотримання норм витрат | Склади, накладні | 0,15 |
| Безпека (командно) | Дотримання процедур | 100% інструктажів, нарядів-допусків | Журнали інструктажів, допуски | 0,20 |
| | Проактивність | Виявлені та усунені небезпеки, “toolbox talks” | Система повідомлень, протоколи нарад | 0,20 |

у “toolbox talks”) зменшує ймовірність маніпуляцій і підтримує культуру відкритого повідомлення, що узгоджується з ДСТУ ISO 45001:2019 і рекомендаціями міжнародних професійних спільнот [2; 12]. Шлюз безпеки виконує роль стримувального механізму щодо грубих порушень, тоді як відмова від каральної логіки щодо добросовісних повідомлень зберігає прозорість даних і захищає працівників [8–10]. У пілотних положеннях доцільно закладати мінімальні пороги для кожного показника (наприклад, не нижче 0,7 для процедур і 0,5 для проактивності), що унеможливує компенсацію слабкої безпеки високим темпом; перегляд ваг проводити щоквартально з урахуванням профілю ризику об'єкта.

Алгоритм впровадження. Етап 1 – аудит процедур і навчання майстрів; Етап 2 – погодження ваг і переліку індикаторів із представництвом працівників і фіксація в локальних актах; Етап 3 – пілот на 1–2 об'єктах; Етап 4 – масштабування і щоквартальний перегляд матриці; Етап 5 – цифровий облік інструктажів, інцидентів, небезпек, результатів аудитів із можливістю анонімних повідомлень; двічі на рік – зовнішній аудит відповідності ДСТУ ISO 45001:2019 [2]. Варто передбачити в колдоговорі імперативну норму про неприпустимість репресій за повідомлення та процедуру незалежного розгляду спірних випадків.

Для зняття кадрових обмежень і швидкого входження нових працівників – зокрема ВПО – доцільні короткі модулі

з базової безпеки і культури «зупинки робіт при ризику», інтегровані в програми зайнятості громад; це відповідає постанові щодо державної підтримки ВПО [5]. Так, місцеві центри зайнятості можуть співфінансувати модулі з безпеки як обов'язкову передумову доступу до підрядних робіт відбудови.

Щоб уникнути конфлікту інтересів, внутрішні аудити доцільно комбінувати з перехресними аудитами бригад і періодичними зовнішніми перевітками. Результати аудитів і агреговані показники безпеки варто доводити до працівників (інформаційні дошки, мобільні застосунки) [2; 12]. У типових договорах підряду бажано закріплювати обов'язкові провідні індикатори, ваги та правило «без репресій» із посиланням на міжнародні настанови [8–10; 12].

Висновки. Гібридна модель «результат + безпека» зі шлюзом безпеки, ваговою матрицею 60/40 і поєднанням індивідуальної та командної премій відповідає українським нормам і міжнародним настановам, знижує ризик недообліку травм і підтримує продуктивність відбудови. Ключові елементи – відмова від цілі “нуль травм” як єдиного КРІ; захист інцидент-репортигу; стандартизація провідних індикаторів; цифровий облік; регулярні аудити; фіксація правил преміювання у локальних актах. Рекомендовано: щорічний зовнішній аудит ISO 45001; квартальний перегляд ваг залежно від ризику об'єктів; обов'язковість імунітету від репресій за повідомлення у колдоговорі; поетапне масштабування після пілота.

Список використаних джерел:

1. ДБН А.3.2-2:2009. Охорона праці і промислова безпека у будівництві. Основні положення. URL: https://dnaop.com/html/32593/doc-%D0%94%D0%91%D0%9D_%D0%90.3.2-2-2009
2. ДСТУ ISO 45001:2019. Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=88004
3. Кодекс законів про працю України, гл. XI “Охорона праці”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
4. Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20>
5. Постанова Кабінету Міністрів України № 1544 від 31.12.2024 «Деякі питання надання державної підтримки внутрішньо переміщеним особам». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2024-%D0%BF#Text>
6. Держстат. «Обсяг виконаних будівельних робіт... січень–липень 2025 року збільшився на 16,1%». URL: https://propertytimes.com.ua/novosti/v_ukrayini_za_sim_misyatsiv_tsoho_roku_obsyah_vykonanykh_budivelnykh_robib_zbilshyvsvya_na_161_derzhstat
7. Лист ДП “НДІПІ” від 06.03.2025 № 19.1-19-98 «Про рівень кошторисної заробітної плати». URL: <https://online.budstandart.com/ua/news/novosti-stroitelstva-ua/9874-lyst-dp-niri-vid-06032025-191-19-98-pro-riven-koshtorysnoi-zarobitnoi-platy.html>
8. OSHA. Clarification of OSHA's Position on Workplace Safety Incentive Programs and Post-Incident Drug Testing, 11.10.2018. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2018-10-11>
9. AHA. OSHA clarifies its position on incentive programs and drug testing, 11.10.2025. URL: <https://www.aha.org/news/osha-clarifies-its-position-on-incentive-programs-and-drug-testing>
10. U.S. GAO. Better OSHA Guidance Needed on Safety Incentive Programs..., GAO-12-329, 09.04.2012. URL: <https://www.gao.gov/assets/gao-12-329.pdf>

11. Lee B., та ін. Evaluating the effects of safety incentives on worker safety behavior, 2024. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11345187/>
12. ASSP. Do You Need a Safety Incentive Program? Here's How to Start, 15.10.2024. URL: <https://www.assp.org/news-and-articles/do-you-need-a-safety-incentive-program-heres-how-to-start>

References:

1. DBN A.3.2-2:2009. *Okhorona pratsi i promyslova bezpeka u budivnytstvi. Osnovni polozhennia* [Labour Protection and Industrial Safety in Construction. General Provisions]. (in Ukrainian). URL: https://dnaop.com/html/32593/doc-%D0%94%D0%91%D0%9D_%D0%90.3.2-2-2009
2. DSTU ISO 45001:2019. *Systemy upravlinnia okhoronoiu zdorov'ia ta bezpekoiu pratsi* [Occupational Health and Safety Management Systems]. (in Ukrainian). URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=88004
3. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, Hl. XI "Okhorona pratsi"* [Labour Code of Ukraine, Chapter XI "Occupational Safety"]. (in Ukrainian). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
4. Zakon Ukrainy No. 2136-IX. *Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu* [Law of Ukraine No. 2136-IX "On the Organization of Labour Relations under Martial Law"]. (in Ukrainian). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20>
5. Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution No. 1544 of 31.12.2024. *Deiaki pytannia nadannia derzhavnoi pidtrymky VPO* [Some Issues of State Support to IDPs]. (in Ukrainian). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2024-%D0%BF#Text>
6. State Statistics Service of Ukraine. *Obsiag vykonanykh budivelnykh robit... sichen–lypen 2025 +16.1%* [Construction Output Jan–Jul 2025 +16.1%]. (in Ukrainian). URL: https://propertytimes.com.ua/novosti/v_ukrayini_za_sim_misyatsiv_tsoho_roku_obsyah_vykonanykh_budivelnykh_robit_zbilshyvysya_na_161_derzhstat
7. NDIRI letter of 06.03.2025 No. 19.1-19-98. *Pro riven koshtorysnoi zarobitnoi platy* [On the Level of Estimated Wages in Construction]. (in Ukrainian). URL: <https://online.budstandart.com/ua/news/novosti-stroitelstva-ua/9874-lyst-dp-niri-vid-06032025-191-19-98-pro-riven-koshtorysnoi-zarobitnoi-platy.html>
8. OSHA. *Clarification of OSHA's Position on Workplace Safety Incentive Programs and Post-Incident Drug Testing* (2018). URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2018-10-11>
9. AIHA News. *OSHA clarifies its position on incentive programs and drug testing* (2025). URL: <https://www.aiha.org/news/osha-clarifies-its-position-on-incentive-programs-and-drug-testing>
10. U.S. Government Accountability Office. *Better OSHA Guidance Needed on Safety Incentive Programs...*, GAO-12-329 (2012). URL: <https://www.gao.gov/assets/gao-12-329.pdf>
11. Lee B., et al. *Evaluating the effects of safety incentives on worker safety behavior* (2024). URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11345187/>
12. American Society of Safety Professionals (ASSP). *Do You Need a Safety Incentive Program? Here's How to Start* (2024). URL: <https://www.assp.org/news-and-articles/do-you-need-a-safety-incentive-program-heres-how-to-start>

Стаття надійшла: 30.09.2025

Стаття прийнята: 17.10.2025

Стаття опублікована: 05.12.2025