

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-80-83>

УДК 331.2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF TRENDS IN THE AVERAGE SALARY OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES

Остапенко Олександр Петрович

кандидат економічних наук,
начальник кафедри фінансового забезпечення військ,
Військовий інститут Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3194-0372>**Мельников Олександр Васильович**

викладач кафедри фінансового забезпечення військ,
Військовий інститут Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8789-7315>**Оваденко Анастасія Святославівна**

слухач,
Військовий інститут Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6157-031X>**Ostapenko Oleksandr, Melnykov Oleksandr, Ovadenko Anastasiia**

Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kyiv

Стаття присвячена дослідженню структури заробітної плати працівників та аналізу середньої заробітної плати як інструменту для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Особлива увага приділяється специфіці функціонування діяльності Збройних Сил України в період воєнного стану, що є надзвичайно актуальним, враховуючи зростання навантаження на систему фінансового забезпечення працівників військових частин і необхідність оперативного реагування на практичні виклики, пов'язані з точністю застосування чинних механізмів розрахунку заробітної плати в сучасних умовах військової служби. Оскільки середня заробітна плата виступає ключовим показником, що формує базу для нарахування соціальних гарантій, допомог і компенсацій, у межах дослідження було здійснено узагальнення наукових підходів до її визначення, проаналізовано нормативно-правові засади та практичні аспекти розрахунку. Особливу увагу приділено аналізу динаміки середньої заробітної плати в Україні, визначенню тенденцій її зростання та впливу на фінансову стійкість системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Результати дослідження засвідчили взаємозв'язок між рівнем середньої заробітної плати та ефективністю реалізації соціально-трудова гарантій у бюджетному секторі.

Ключові слова: середня заробітна плата, методика розрахунку, працівники Збройних Сил України, заробітна плата, прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, тарифна сітка.

The article is devoted to an in-depth study of the structure of employees' wages and a comprehensive analysis of the average salary as a fundamental tool for calculating payments under the system of compulsory state social insurance. Particular attention is directed toward the specifics of the functioning of the Armed Forces of Ukraine during the period of martial law, when the role of financial support for military personnel becomes critically important. In these circumstances, the load on the financial and administrative mechanisms of military units increases significantly, which requires the prompt adaptation of existing payroll procedures and the accurate application of current regulatory acts governing the calculation of wages, additional payments, compensations, and various types of allowances for military service performed under intensified risks. Since the average salary acts as a key indicator



that forms the basis for the accrual of social guarantees, temporary disability benefits, compensatory payments, and other types of mandatory social insurance support, the study provides a detailed generalization of scientific approaches to its interpretation and methodological determination. The article examines the legal framework that regulates the calculation of the average salary in Ukraine, outlines the evolution of the relevant legislative norms, and highlights practical issues faced by accountants and financial service specialists in budgetary and military institutions. Special emphasis is placed on analyzing the dynamics of the average salary in Ukraine over recent years, identifying stable growth patterns, and determining how these trends influence the overall financial stability and resilience of the system of compulsory state social insurance. The results of the study demonstrate a direct and multidimensional relationship between the level of the average salary and the efficiency of implementing social and labor guarantees within the public sector, including military structures. Increasing the accuracy of wage calculations, especially in the conditions of martial law, improves the predictability of financial flows, strengthens social protection mechanisms, and enhances the fairness and transparency of monetary support for employees engaged in public and defense-related activities.

Keywords: average salary, calculation methodology, employees of the Armed Forces of Ukraine, wages, subsistence minimum, minimum wage, tariff scale.

Постановка проблеми. Сучасні умови розвитку економіки України, ускладнені тривалим воєнним станом та реформуванням системи оплати праці в бюджетному секторі, зумовлюють необхідність вдосконалення та аналіз середньої заробітної плати, адже вона виступає основою для розрахунку соціальних гарантій, компенсацій і допомог, що гарантуються державою. Недосконалість нормативно-правового регулювання, складність практичного застосування існуючих методик та потреба в оперативному реагуванні на зміни соціально-економічної ситуації створюють проблеми у забезпеченні оплати праці в Збройних Силах України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням середньої заробітної плати присвячено праці таких науковців, як С.Гриневич, Н. Кузьменко, О. Самоуськова, В. Андрущенко та інші. Науковці досліджують і аналізують динаміку середньої заробітної плати в Україні і наголошують, що середня заробітна плата – макроекономічний показник, який вираховується як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону).

Незважаючи на чисельність публікацій, потрібно більш детально дослідити розрахунок, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік і одноразових заохочень.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення ролі середньої заробітної плати у забезпеченні соціального захисту працівників оборонної сфери та аналіз механізмів її застосування для гарантування стабільності доходів.

Для досягнення мети передбачено вирішення таких завдань:

- розкрити економічну та соціальну сутність середньої заробітної плати як базового елемента системи соціального захисту
- проаналізувати методiku розрахунку середнього заробітку та визначити практичні аспекти її застосування в умовах воєнного стану.
- навести приклади розрахунку середньої заробітної плати у різних випадках

Виклад основного матеріалу дослідження. Оплата праці становить один із ключових елементів соціально-трудових відносин, тому для повного розуміння формування середнього заробітку працівників Збройних Сил України доцільно насамперед проаналізувати структуру заробітної плати та її окремі елементи, що характеризують результат трудової діяльності, кваліфікацію, умови праці та галузеві особливості. Дослідження середньої заробітної плати неможливе без урахування окладів, доплат, надбавок, премій та інших гарантійних і компенсаційних виплат, що формують кінцевий дохід працівника.

Відповідно до статті 1 Закону України “Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР та статті 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата являє собою грошову винагороду, яку роботодавець нараховує та виплачує за виконану роботу на умовах трудового договору. Її розмір формується з урахуванням складності завдань, умов оплати праці, рівня кваліфікації працівника, а також результатів його трудової діяльності й ефективності роботи установи [1; 3].

У структурі заробітної плати традиційно відокремлюють три основні складові: основну, додаткову та інші заохочувальні і компенсаційні виплати. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) та являє собою винагороду за вико-

нану роботу, відповідно встановленим нормам. Додаткова заробітна плата включає надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати, що регламентуються чинними нормативними актами, а також премії пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До групи інших виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, що передбачаються спеціальними системами і положеннями, які не визначені загальнодержавними нормативними документами [3].

Сутність заробітної плати розкривається через функції, які вона виконує в механізмі суспільного відтворення. Її відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівника ресурсами, необхідними для підтримання працездатності. Стимулююча – спрямована на формування мотивації для підвищення продуктивності праці. Регулююча функція забезпечує вплив заробітної плати на перерозподіл трудових ресурсів між галузями та регіонами, виходячи з потреб ринку праці. Соціальна функція визначає участь працівника у розподілі сукупного фонду споживання та є відображенням принципу соціальної справедливості. У військових частинах важливість цих функцій посилюється специфікою умов служби та підвищеними вимогами до стабільності матеріального забезпечення.

Додаткова заробітна плата охоплює широкий спектр доплат та надбавок, серед яких:

- доплата за роботу у нічний час
- доплата за підтримку постійної бойової готовності військ
- доплата за вчене звання, науковий ступінь
- доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників
- доплата за роботу у шкідливих і особливо шкідливих умовах праці

До надбавок належать:

- надбавка за вислугу років
- надбавка за ненормований робочий день
- надбавка за високі досягнення у праці
- надбавка за складність, напруженість у роботі
- надбавка за виконання особливо важливої роботи [3].

Формування індивідуальної заробітної плати у Збройних Силах України ґрунтується на тарифній системі, яка визначає порядок тарифікації робіт, розподіл посад за розрядами, установлення тарифних ставок і нормативів оплати праці. Тарифна система включає тарифну сітку, тарифні розряди та відповідні

коефіцієнти, а також ставки, доплати та надбавки за відхилення від нормальних умов праці. Тарифна сітка задає співвідношення між посадовими окладами залежно від складності роботи та кваліфікації працівника. Тарифні розряди та коефіцієнти, закріплені в Єдиній тарифній сітці, забезпечують єдність підходів до визначення рівня оплати праці у бюджетній сфері [3; 5].

Важливо наголосити Постановою Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери» встановила порядок застосування Єдиної тарифної сітки для працівників установ бюджетної сфери, що сприяло впорядкуванню міжкваліфікаційних співвідношень та підвищенню прозорості визначення посадових окладів. Місячні, денні та годинні ставки визначають розмір оплати праці за одиницю часу залежно від тарифного розряду. Ключовою є ставка першого розряду, яка не може бути нижчою за законодавчо встановлений мінімальний розмір заробітної плати, що гарантує дотримання соціальних мінімумів у бюджетній сфері [5].

Упровадження Єдиної тарифної сітки було спрямоване на забезпечення справедливої диференціації посадових окладів працівників залежно від їхнього рівня кваліфікації та складності виконуваних завдань. Розміри посадових окладів за тарифними розрядами ЄТС мають безпосередній зв'язок із показниками мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Таблиця 1

Посадові оклади за ЄТС 2025/2026

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Розміри посадових окладів на рік	
		2025	2026
1	1,00	3195	3470
2	1,09	3483	3782
3	1,18	3770	4095
4	1,27	4058	4407
5	1,36	4345	4719

Джерело: розраховано і сформовано на основі [5]

Важливо наголосити, що відповідно до положень Закону України «Про оплату праці» держава регулює систему оплати праці шля-

хом установлення законодавчого мінімуму заробітної плати. На 2025 рік мінімальна заробітна плата визначена у розмірі 8000 грн, що закріплено у Законі України «Про Державний бюджет на 2025 рік». Цей показник виконує роль базового орієнтира для бюджетної сфери та є обов'язковим до застосування роботодавцями під час нарахування заробітної плати працівникам [2].

Нормативне тлумачення прожиткового мінімуму подане в однойменному законі, де він визначається як вартісна величина, достатня для задоволення основних фізіологічних, соціальних та побутових потреб людини. До його складу входять витрати на продукти харчування, непродовольчі товари й мінімально необхідні послуги. Для працездатних осіб на 2025 рік цей стандарт установлено на рівні 3028 грн, що також враховується при формуванні державних соціальних гарантій [4].

Законодавство встановлює, що за повністю виконану місячну або годинну норму праці розмір заробітної плати працівника не може бути нижчим за мінімальну заробітну плату. У випадках, коли фактичні нарахування є нижчими, роботодавець зобов'язаний здійснити доплату до рівня законодавчого мінімуму, за винятком ситуацій із неповним робочим часом. Це гарантує дотримання принципу справедливої оплати праці та забезпечує захист мінімального доходу.

Водночас проєкт Державного бюджету України на 2026 рік передбачає підвищення ключових соціальних стандартів: прожитковий мінімум планується встановити на рівні 3209 грн, а мінімальну заробітну плату – 8647 грн у місячному розмірі та 52 грн у погодинному. Такі зміни спрямовані на часткове відновлення купівельної спроможності населення в умовах економічної нестабільності та тривалого воєнного стану [6].

Попри поетапне зростання соціальних стандартів, заробітна плата в Україні недостатньо виконує відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції. Основною проблемою залишається низький рівень оплати праці у бюджетній сфері, що зумовлює відтік кадрів, падіння мотивації та нездатність забезпечити працівникам достатній рівень життєвих ресурсів. Однією з причин такого стану є повільне оновлення нормативної бази та незмінність ключових елементів тарифної системи, модернізація яких могла б підвищити ефективність функціонування механізмів оплати праці.

Середня заробітна плата є розрахунковим показником, від якого залежить надання

широкого кола соціальних гарантій і компенсацій. Її застосовують у таких випадках:

- виконання державних або громадських обов'язків;
- переведення працівника на роботу в іншу місцевість;
- направлення у службові відрядження;
- періоди навчання чи підвищення кваліфікації;
- надання гарантій і компенсацій донорам [7].

Отже, середня заробітна плата фактично поєднує дві ключові функції, кожна з яких має суттєво практичне значення. Економічна функція забезпечує працівнику стабільність доходів під час вимушених перерв у роботі, тоді як соціальна гарантує дотримання конституційного права на соціальний захист.

У військових частинах середній заробіток відіграє винятково важливу роль, оскільки використовується під час:

- надання працівникам щорічних та додаткових відпусток, творчих відпусток, а також компенсацій за невикористані дні;
- виконання працівником державних чи громадських обов'язків;
- тимчасового переведення на легшу або нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я;
- надання додаткових перерв для годування дитини;
- виплати вихідної допомоги при звільненні;
- направлення у службові відрядження;
- оформлення вимушеного прогулу або затримки виконання рішення суду;
- звільнення працівників-донорів від виконання обов'язків;
- залучення працівника до виконання військових обов'язків;
- надання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та у період вагітності й пологів;
- інших випадків, передбачених нормами законодавства.

Методика визначення середньої заробітної плати базується на трьох основних етапах:

1. Визначення періоду, за який зберігається середній заробіток;
2. Встановлення розрахункового періоду (12 або 2 календарних місяці залежно від виду виплати);
3. Визначення переліку виплат, що включаються до розрахунку (оклади, надбавки, премії, доплати та інші регулярні виплати).

Для оплати часу відпусток, надання матеріальної допомоги або виплати компенсації за невикористані відпустки застосовуються виплати за останні 12 календарних місяців. В інших випадках – середній заробіток обчислюється на основі виплат за два місяці, що передують події, яка обумовлює необхідність розрахунку.

До розрахунку не включаються виплати одноразового характеру та витрати, які не пов'язані з виконанням працівником посадових обов'язків, зокрема:

- оплата разових доручень;
- компенсація за невикористану відпустку та інші одноразові виплати;
- добові й витрати на відрядження;
- премії за інновації, раціоналізаторські пропозиції, впровадження нової техніки;
- грошові й речові винагороди за участь у конкурсах;
- соціальні допомоги, пенсії, компенсаційні виплати;
- гонорари за авторськими договорами;
- вартість спецодягу, харчування, оздоровчих послуг;
- дотації на харчування, проїзд, путівки тощо.

Для оцінки ефективності оплати праці потрібно проаналізувати динаміку середньої заробітної плати за останні п'ять років відповідно до даних Пенсійного фонду України, оскільки це є показником рівня заробітної плати. Аналіз середньої заробітної плати дає змогу простежити темпи її зростання, виявити структурні зміни у сфері доходів та оцінити вплив чинних механізмів державного регулювання на забезпечення належного рівня забезпечення (таблиця 2).

Однією з найсуттєвіших проблем сучасної системи оплати праці є низький рівень оплати праці працівників, зокрема бюджетної сфери діяльності. На нашу думку, основною причиною цього є неактуальність нормативної бази,

зокрема – відсутність вдосконалення основного виду заробітної плати. Показники свідчать про поступове підвищення номінальної заробітної плати, однак рівень оплати праці залишається недостатнім порівняно з фактичними потребами населення (рисунок 1).

Графік побудовано на основі даних, наведених у таблиці, тому обидва елементи відображають однакові та мають тотожний змістовий характер, однак графік дає змогу наочно простежити зміни рівня середньої заробітної плати протягом 2021-2025 років. У 2021 році середня заробітна плата становила 12,99 тис. грн, у 2022 році – 13,38 тис. грн, а в 2023 році вона зросла до 14,31 тис. грн, що відображає незначне, але стабільне підвищення. Найпомітніше зростання спостерігалось у 2024 році – до 17,49 тис. грн, тобто майже на 3,2 тис. грн більше, ніж роком раніше. У 2025 році середня заробітна плата сягнула 20,19 тис. грн, що свідчить про збереження позитивної динаміки та зростання на 13,4% порівняно з попереднім роком.

Загалом, графік демонструє сталий підйом рівня доходів населення в Україні у 2021–2025 роках. Найвищі темпи зростання відзначаються у 2024 році, що може бути наслідком економічної адаптації до умов воєнного стану, державного регулювання заробітної плати у бюджетній сфері та поступового відновлення фінансової стабільності країни.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що середня заробітна плата виступає одним із ключових показників соціально-економічного розвитку держави та основним інструментом для визначення розмірів соціальних гарантій і компенсацій. Вона забезпечує взаємозв'язок між економічними та соціальними аспектами трудової діяльності, зокрема в умовах функціонування у бюджетній сфері.

Аналіз показав, що в Україні спостерігається поступове зростання номінальної заробітної плати у 2021–2025 роках, однак

Таблиця 2

Динаміка середньої заробітної плати України за 2021-2025 роки

Рік	Середня заробітна плата за рік, грн	Зростання, грн	Зміни %
2021	12993,56	+2653,21	+25,66%
2022	13376,21	+382,65	+2,94%
2023	14308,46	+932,25	+6,97%
2024	17486,60	+3178,14	+22,21%
2025	20190,31	+2703,71	+13,39%

Джерело: розраховано і сформовано на основі [8]

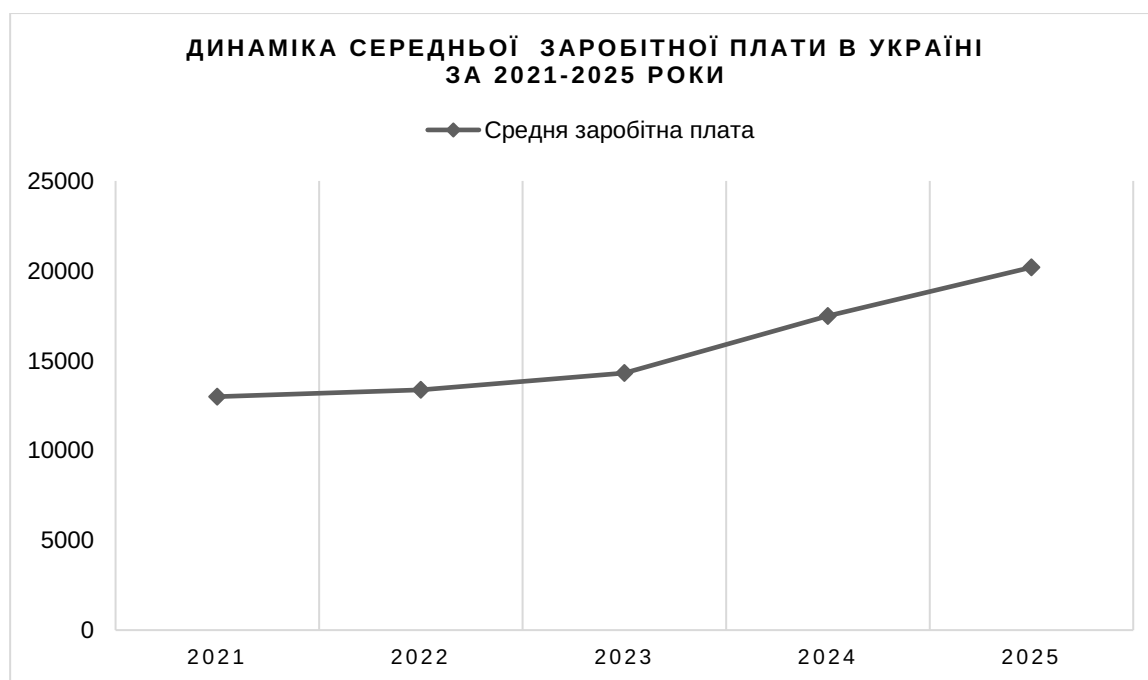


Рис. 1. Динаміка середньої заробітної плати в Україні за 2021-2025 роки

Джерело: систематизовано, узагальнено та сформовано на основі таблиці 2

її реальний рівень залишається низьким і не відповідає сучасним потребам працівників. Основними чинниками цього є недосконалість нормативно-правового регулювання, неузгодженість тарифної системи з прожитковим мінімумом та інфляційними процесами, а також обмежені можливості бюджетного фінансування.

В Збройних Силах України оплата праці залишається критично важливим елементом соціального захисту, оскільки саме своєчасність і достатність заробітної плати працівників військових частин безпосередньо впливають на їхню мотивацію, професійну стійкість і ефективність виконання завдань у період воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.10.2025).
2. Про Державний бюджет України на 2025 рік: Закон України від 19 листоп. 2024 р. № 4059-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2024. № 51. Ст. 548. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text> (дата звернення: 09.10.2025).
3. Про оплату праці: Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.10.2025).
4. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 лип. 1999 р. № 966-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38. Ст. 348. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 09.10.2025).
5. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30 серп. 2002 р. № 1298. *Офіційний вісник України*. 2002. № 36. Ст. 1697. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.10.2025).
6. Проект Закону України «Про Державний бюджет України на 2026 рік». Офіційний вебпортал Верховної Ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 12.10.2025).

7. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 8 лют. 1995 р. № 100. *Офіційний вісник України*. 1995. № 8. Ст. 196. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.10.2025).

8. Minfin.com.ua. URL: <https://minfin.com.ua/> (дата звернення: 09.10.2025).

REFERENCES:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (1971) Kodeks Ukrainy vid 10 hrudnya 1971 r. № 322-VIII [Labour Code of Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, no. 50, art. 375. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed October 9, 2025). (in Ukrainian)

2. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2025 rik (2024) Zakon Ukrainy vid 19 lystopada 2024 r. № 4059-IX [On the State Budget of Ukraine for 2025]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, no. 51, art. 548. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text> (accessed October 9, 2025). (in Ukrainian)

3. Pro oplatu pratsi (1995) Zakon Ukrainy vid 24 bereznya 1995 r. № 108/95-VR [On remuneration of labour]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, no. 17, art. 121. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed October 9, 2025). (in Ukrainian)

4. Pro prozhytkovyi minimum (1999) Zakon Ukrainy vid 15 lypnya 1999 r. № 966-XIV [On the subsistence minimum]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, no. 38, art. 348. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (accessed October 9, 2025). (in Ukrainian)

5. Pro oplatu pratsi pratsivnykiv na osnovi Yedynoi taryfnoi sitky... (2002) Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30 serpnia 2002 r. № 1298 [On remuneration of employees based on the Unified Tariff Scale]. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, no. 36, art. 1697. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (accessed October 9, 2025). (in Ukrainian)

6. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2026 rik» [Draft Law “On the State Budget of Ukraine for 2026”]. *Ofitsiyni vebportal Verkhovnoi Rady Ukrainy*. Available at: <https://www.rada.gov.ua/> (accessed October 12, 2025). (in Ukrainian)

7. Pro zatverdzhennia Poriadku obchyslennia serednoi zarobitnoi platy (1995) Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 8 liutoho 1995 r. № 100 [On approval of the Procedure for calculating the average salary]. *Ofitsiyni visnyk Ukrainy*, no. 8, art. 196. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (accessed October 9, 2025). (in Ukrainian)

8. Minfin.com.ua. Available at: <https://minfin.com.ua/> (accessed October 9, 2025).