

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) www.economy.nayka.com.ua | № 5, 2022 | 26.05.2022 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2022.5.81](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81)

УДК 657.471.12:331.104 «364»

*О. А. Подолянчук,
к. е. н., доцент, завідувач кафедри обліку та оподаткування в галузях економіки,
Вінницький національний аграрний університет, м. Вінниця, Україна
ORCID ID: 0000-0003-0234-8943*

ОПЛАТА ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКИ З ПРАЦІВНИКАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ

*О. Podolianchuk
PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Accounting and Taxation in the fields of economics, Vinnytsia National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine*

REMUNERATION AND CALCULATIONS UNDER CONDITIONS OF MARTIAL LAW: EMPLOYMENT RELATIONS AND ACCOUNTING ASPECT

Стаття присвячена актуальним питанням обліку праці та її оплати в умовах воєнного стану. Відзначено про багаторівневість нормативного регулювання оплати праці. Зазначено про втрату робочих місць у зв'язку військовою агресією Росії проти України. Проведено дослідження нормативного визначення поняття «заробітна плата» та різні підходи до її змісту. Підтверджено, що термін «оплата праці» нормативно не визначено. Проте він пов'язаний з організацією оплати праці і включає в себе заробітну плату. В результаті дослідження умов роботи суб'єктів господарювання в період воєнного стану з'ясовано основні проблемні питання щодо отримання доходів роботодавцем, працівником та державою. Оцінено зміни чинного законодавства та пов'язані з воєнним станом нові інструменти регулювання трудових відносин. Розкрито порядок проведення виплат найманим працівникам в період воєнного стану за умовно класифікованих категоріях. Визначено основи обліку та оподаткування заробітної плати в умовах воєнного стану.

The article is devoted to topical issues of labor accounting and payment in martial law. The multilevel normative regulation of wages is described. The loss of jobs due to Russia's military aggression against Ukraine was noted. A study of the normative definition of the concept of "wages" and different approaches to its content. It is confirmed that the term "remuneration" is not defined by law. However, it is related to the organization of wages and includes wages. It is noted that the concept of wages in wartime is becoming more widespread. The proposed definition of the studied category is proposed: salary is a monetary (or in another form) expression of the employee's remuneration provided by the employer for the work performed by him or her in the process of production or management. As a result of the study of the working conditions of economic entities during martial law, the main problematic issues regarding the receipt of income by the employer, employee and the state were clarified. Changes in current legislation and new martial law-related instruments have been assessed. The procedure for

making payments to employees during martial law in conditionally classified categories (mobilized; volunteers of territorial defense; evacuated or involved remotely; involved in community service; those who continue to perform regular duties; temporarily deprived of the opportunity to work without alternative employment). It is proposed to make changes at the legislative level of the state in terms of the peculiarities of termination of the employment contract at the initiative of the employer in martial law. It was noted the need for the employer to take all possible measures to ensure the realization of the right of workers to receive timely wages in wartime. The importance of accounting and taxation of wages in martial law is determined. It states the obligation of the employer to pay wages on the terms specified in employment contracts and in accordance with applicable law. Each payment must be accompanied by the transfer of personal income tax, military duty and the single social contribution. In the event of inability to pay wages due to hostilities, the payment may be suspended only until the enterprise is able to carry out its core business.

Ключові слова: оплата праці; заробітна плата; воєнний стан; облік; оподаткування.

Key words: wages; salary; martial law; accounting; taxation.

Постановка проблеми. Облік розрахунків із заробітної плати завжди є об'єктом наукових досліджень, адже пов'язаний з врахуванням норм не лише бухгалтерського, а й трудового та податкового законодавства. Нормативне регулювання оплати праці є багаторівневим: ринкове регулювання; державне регулювання; колективно-договірне регулювання та внутрішнє регулювання на рівні суб'єктів господарювання. Проте можна стверджувати, що кожен із названих вище напрямів регулювання не є досконалим. Тому поняття «заробітна плата» досить часто його ототожнюють зі змістом «оплата праці» та «виплати працівникам».

Враховуючи ситуацію, яка пов'язана з військовою агресією Росії проти України, у суб'єктів господарювання виникають проблемні питання щодо порядку оплати праці та розрахунків із найманими працівниками: відсутність працівника на робочому місці (в т.ч. служба в Збройних силах України, територіальній обороні); фінансове становище (відсутність коштів на оплату праці); виробничо-господарська ситуація (неможливість проведення діяльності або відсутність роботи). Методика обліку розрахунків по заробітній платі не змінилася, проте є зміни у підходах в організації оплати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових дослідженнях вчених розкриваються проблемні питання методики обліку заробітної плати та її оподаткування, обліку фактичної наявності та руху працівників, кадрового документування та обліку, ефективності використання трудових ресурсів тощо, розглядаються проблеми пов'язані з організацією оплати праці та висвітлюються напрями удосконалення.

Зокрема Пархоменко О.І. та Крохмаль В.В. [7] визначають проблемні аспекти державного регулювання системи оплати праці в Україні та напрями удосконалення процесу управління в цій сфері в контексті забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки і підвищення рівня заможності населення країни.

У попередніх дослідженнях автора [9] разом із Коваль Н.І., Іщенко Я.П. та Гудзенко Н.М. розкрито питання обліку розрахунків із заробітної плати та відзначено, що складність заробітної плати пояснюється відсутністю єдиного погляду на її природу, не зважаючи на те, що вона є найбільш значущим елементом доходів працівників, а також безпосередньо визначає добробут основної маси населення, собівартість продукції та конкурентоспроможність товарів, темпи економічного розвитку [5, с. 124; 8, с. 79].

Гуренко Т.О. [2] розкриття особливостей ведення обліку оплати праці і трудових відносин у мирний час та в період воєнного стану в Україні.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Позитивно оцінюючи напрацювання науковців, слід зауважити, що всі вони стосуються умов оплати праці і розрахунків у мирний час.

Станом на кінець квітня 41% громадян України не повернулися на свої робочі місця (у березні таких було 54%). Серед тих, хто продовжує працювати – 24% працюють частково або віддалено, а 3% – почали працювати на новій роботі. Такі дані наводить Соціологічна група «Рейтинг». Спостерігається поступове відновлення зайнятості. Проте, можна відзначити, що безробітним став майже кожен другий українець [3].

З введенням воєнного стану (з 24 лютого 2022 року) та законодавчим закріпленням нових інструментів регулювання трудових відносин багато питань залишаються невирішеними як для роботодавця так і працівника.

Тому в статті визначені проблеми та запропоновані напрями удосконалення організації оплати праці та розрахунків з працівниками по виплаті заробітної плати.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження трудового

законодавства щодо оплати праці в умовах воєнного стану з метою визначення основних аспектів обліку розрахунків по заробітній платі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукової літератури свідчить, що єдиного розуміння сутності понять «оплати праці» та «заробітної плати» немає. Більшість науковців переконані, що ці поняття є синонімами, і тому не слід загострювати увагу на подібності чи відмінності цих термінів [7, с. 59]. Враховуючи власні дослідження, варто підтвердити про багатосторонність поняття «заробітна плата» та різні підходи до її змісту у нормативних документах (табл. 1).

Таблиця 1.
Дослідження поняття «заробітна плата» у нормативних документах

Нормативний документ	Сутність
Кодекс законів про працю України Законом України «Про оплату праці»	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
Податковий кодекс України	Заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (ПСБО) 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплат працівнику – це виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу

Джерело: сформовано за [9, с. 222-223]

За даними таблиці 1, підтверджується те, що термін «оплата праці» нормативно не визначено. Проте він пов'язаний з організацією оплати праці і включає в себе заробітну плату.

За власним твердженням, заробітна плата – це грошове (чи в іншій формі) вираження винагороди працівника, яка надається роботодавцем за виконану ним роботу у процесі виробництва чи управління [9, с. 226].

На думку науковців, у часи воєнних дій, поняття заробітної плати набуває більш ширшого значення, з чим ми погоджуємося. Так, Гуренко Т.О. пропонує наступне визначення: заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому та за необхідності частково не грошовому виразі (за умов економічної кризи, воєнних дій тощо), яку за трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу чи надані послуги [2]. У даному трактуванні деталізуються випадки в яких може застосовуватися не грошова форма виплат. Про всі нюанси виплати заробітної плати у не грошовій формі передбачається у колективному договорі. Зрозуміло, що жоден із них не містить інформації про воєнний стан. Проте, не грошові виплати у формі натуральної оплати (не більше 30%) повинні здійснюватися з дотриманням норм Закону України «Про оплату праці».

Але сутність проблеми в даний час інша, а саме: як роботодавцю виконувати зобов'язання по нарахуванню заробітної плати за відсутності працівника і невиконанні ним його обов'язків; і на що розраховувати працівнику, який працював та отримував дохід і мав соціальні гарантії?

В умовах воєнного стану у підприємства можуть складатися такі умови роботи: ідеальна ситуація – підприємство працює у звичайному режимі; умови для роботи є, але частина працівників евакуйовалась; підприємство має в штаті мобілізованих та добровольців територіальної оборони; обсяги робіт значно скоротилися; підприємство не може працювати зовсім [1].

Так, проблеми роботодавця пов'язані з тим: де взяти кошти для виплати заробітної плати та сплати податків в умовах кризи; чи можна оголошувати «простій» і як проводити розрахунки; чи можна виплачувати заробітну плату, але не сплачувати податки; чи можна зменшити розмір заробітної плати; чи можна не виплачувати заробітну плату; чи можна і як правильно звільнити працівника; як зберегти робочі місця? Працівника цікавить: як зберегти життя і не втратити дохід; чи буде роботодавець продовжувати нараховувати і виплачувати заробітну плату; чи буде враховуватися стаж; чи може відбутися звільнення з ініціативи роботодавця; де знайти нову роботу; чи підтримуватиме держава в наслідок втрати роботи? Найбільш суттєвим є питання про звільнення, що для підприємства буде слугувати зменшенням витрат і податкового навантаження, а для працівника – втрата джерела доходу. Разом з цим, не можна не зазначити про втрати бюджету...

На вирішення питань організації відносин між роботодавцем і працівником в період воєнного стану спрямований Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон №2136) [12], який є на сьогодні пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства.

Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в таблиці 2.

Таблиця 2.
Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Показник	Мирний час	Воєнний стан
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Обмеження граничних норм надурочних робіт	не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів (оскільки триває період карантину)
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

Джерело: сформовано за [12]

Варто зауважити, що прийняття Закону №2136 не вплинуло на вирішення усіх проблемних питань. Це є зрозумілим, адже розрахунки по заробітній платі є досить трудомісткою роботою, яку необхідно виконувати за короткий термін між узагальненням даних та виплатами робітнику.

З метою проведення виплат найманим працівникам, в період воєнного стану, їх умовно можна класифікувати по певних категоріях:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;
- евакуйовані або залучені дистанційно;
- залучені до суспільно корисних робіт;
- ті, хто продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі;
- тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості [14].

Мобілізованим і добровольцям територіальної оборони гарантується збереження місця роботи і середнього заробітку відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю (КЗпП). Таким працівникам здійснюються виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Для працівників, які змушені були залишити місце роботи, але перебувають на території України та можуть працювати віддалено або дистанційно необхідно враховувати норми статей 60, 60-1 та 60-2 КЗпП. Для таких працівників можна передбачити:

- гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу;

- надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця;

- дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [6].

При цьому укладаються трудові договори про надомну чи дистанційну роботу. Якщо ж такий договір не укладався і робота працівником виконується віддалено, то роботодавцю необхідно сформулювати наказ про виконання роботи таким способом (віддалено). Для встановлення гнучкого режиму робочого часу необхідно

письмове погодження між працівником і роботодавцем. Роботодавець зобов'язаний не лише повідомити працівника про умови та специфіку гнучкого режиму робочого часу, але й забезпечити належний облік відпрацьованого часу та здійснювати ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником. Заробітна плата нараховується відповідно до норм трудового законодавства на загальних підставах.

Працевдатні особи, віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності, в період воєнного стану, за рішенням Військового командування разом з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, можуть залучатися до суспільно корисних робіт, до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки. Для цього необхідно дотримуватися Порядку залучення працевдатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753 [10]. Відповідно, виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення. При цьому усі ці види робіт не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку.

З кожною із зазначених осіб укладається строковий трудовий договір. Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Організація праці працівників, хто продовжує виконувати трудові обов'язки у штатному режимі регулюється нормами Закону №2136.

Найскладнішими є питання по тих працівниках, які, через воєнні дії, позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості. До цієї категорії працівників можна віднести тих хто:

- 1) перебувають за кордоном, і невідомо працевлаштовані вони чи ні;
- 2) перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але не можуть працювати у віддаленому доступі;
- 3) перебувають в Україні, але їх робота не може виконуватися дистанційно (підприємство чи його структурні підрозділи не можуть функціонувати).

Насамперед варто відзначити, що відсутність таких працівників, не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Якщо з працівником відсутній зв'язок, роботодавцю пропонується до з'ясування причин його відсутності та отримання від нього письмових пояснень, обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

Для працівників, які не можуть працювати у віддаленому режимі доцільно запропонувати оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Звичайно, відпустка без збереження заробітної плати не може бути «примусовою», а повинна надаватися за проханням працівника.

Законом №2136 працівникам надано можливість звільнення за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Якщо суб'єкт господарювання не може здійснювати свою діяльність, то ним може бути:

- оголошено простій;
- застосовано порядок призупинення дії трудового договору.

Статтею 34 КЗпП визначено, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [6].

Статтею 113 КЗпП передбачено два варіанти оплати простою:

- час простою не з вини працівника, в т. ч. на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України (КМУ), оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);

- за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток [6].

Враховавши відмінності між двома видами простою, оголошувати його на підставі виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують не з вини працівника, в умовах воєнного стану не є коректним з точки зору чинного законодавства. Відповідно і оплачувати простій за середнім заробітком не потрібно. Саме тому підприємства наразі користуються першим варіантом та оголошують «простій» не з вини працівника у зв'язку з веденням в дію воєнного стану з відповідною оплатою праці відповідно до вимог КЗпП [14].

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Запровадження простою супроводжується оформленням наказу керівника, з яким працівників ознайомлюють у можливий спосіб, в тому числі за допомогою засобів електронного зв'язку.

Керівники державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) [4].

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [12]. Ця норма може застосовуватися при абсолютній неможливості надавати роботодавцем та виконувати працівником відповідної роботи.

За умови призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб [12].

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію [12]. Питання щодо механізму відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам державою-агресором наразі залишається відкритим. Однак, при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Підтримуємо думку про те, що у випадку, коли зв'язок із працівником втрачено та його доля невідома, варіант призупинення дії трудового договору є оптимальним, з точки зору підприємства, з метою:

- дотримання вимог чинного законодавства;
- збереження робочого місця;
- зменшення витрат підприємства;
- зменшення податкового навантаження на підприємство;
- зменшення документообігу [14].

Здавалося б усе зрозуміло. Однак на практиці кожен день невиходу працівників на роботу являється своєрідним, зі своїми нюансами. Візьмемо до прикладу ситуацію: суб'єкт господарювання знаходиться в районі де немає бойових дій і функціонує, працівник виїхав за кордон, зв'язок з ним є, роботу дистанційно виконувати не в змозі, заяву на відпустку писати не бажає, звільнитися з власної ініціативи теж не бажає, чітко не дає відповіді про повернення на роботу. Беззаперечно, збереження людського життя та здоров'я є найголовнішим. Проте, роботу виконувати потрібно, працівників не вистачає, щоб забезпечувати повноцінне функціонування діяльності підприємства з метою покращення економічної ситуації, в т.ч. в державі.

Постають питання: як роботодавцю виконувати норми Закону №2136, маючи інформацію про працівника, який не дає можливості спланувати подальший робочий процес? Звільнити працівника без його заяви через його невихід на роботу у зв'язку з бойовими діями, роботодавець не має права. Законом №2136 передбачено можливість залучення нових працівників на підставі укладених з ними строкових трудових договорів у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Роботодавець повинен враховувати фізичний стан нового працівника, стан його здоров'я, можливості виконання ним певної роботи. Чи може собі дозволити роботодавець нести додаткові затрати на підготовку нових працівників? Звичайно, якщо потрібно – то іншого виходу немає. Чи доречно новому працівникові перекваліфікуватися чи виконувати складну для себе роботу протягом короткотривалого періоду, наприклад на термін заміщення основного працівника? На нашу думку – така ситуація його не буде приваблювати, адже він розуміє, що він і тимчасово відсутній працівник в однакових умовах проживання. Також варто зауважити, що наразі держава за рахунок зменшення податкового навантаження всіляко сприяє функціонуванню бізнесу, а «дехто» цілеспрямовано зловживає.

Тому, пропонуємо внести зміни до Закону №2136 в частині особливостей розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Вважаємо доречним проводити розмежування районів, в яких розташовані підприємства, організації, установи по зонам, в яких відбуваються бойові дії або вони відсутні. При цьому надати можливість звільняти працівників за відсутність на роботі без поважної причини і невиконання умов трудового договору. Таке рішення роботодавця не буде вважатися порушенням, адже за нормами статей 40 та 41 КЗпП звільнення допускається навіть у період тимчасової неприцездатності працівника за наявності законних на це підстав. Можливо, така думка є жорстокою. Але економіка повинна працювати і забезпечувати грошові надходження до бюджету. Така норма сприятиме уникненню дефіциту працівників за відповідними категоріями, спеціальностями, видами робіт тощо, а також спонукатиме до людяності та порядності по відношенню до колег, роботодавця і держави.

У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці

[12].

Стосовно виплат заробітної плати нічого не змінилося, її необхідно виплачувати два рази на місяць. Утримання податку з доходів фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску необхідно сплачувати своєчасно.

У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. При цьому роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати, якщо саме він доведе, що таке порушення сталося внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин. Разом із цим, відповідальність за порушення термінів сплати податків та подання звітності не застосовується за умови, якщо всі обов'язки будуть виконані протягом 90 днів після закінчення дії воєнного стану. Також неможливо здійснити виплату заробітної плати без перерахування до бюджету відповідно податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску.

Усі суб'єкти господарювання, відповідно до Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» подають звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи. За неподання та несвоечасне подання звітності суб'єкти господарювання звільнюються від нарахування штрафних санкцій протягом трьох місяців після припинення дії воєнного стану. Вказані обмеження не поширюються на податкову звітність [13]. Таким чином, суб'єкти господарювання не звільнюються від обов'язку сплачувати податки та подавати податкову звітність до контролюючих органів, їм лише надається можливість сплатити їх пізніше.

Знову ж, для того, щоб економіка працювала та бізнес продовжував функціонувати держава здійснює політику дерегуляції та лібералізації бізнесу, про що свідчить прийняття Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» від 15 березня 2022 року №212-IX [11]. Так, на період мобілізації роботодавці – платники єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування, фізичні особи-підприємці платники єдиного податку 2-ї та 3-ї груп і юридичні особи 3-ї групи платники єдиного податку можуть вирішити не сплачувати єдиний соціальний внесок за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України. Такі суми єдиного внеску, нараховані та не сплачені роботодавцями, сплачуються за рахунок державного бюджету. Протягом періоду дії воєнного стану та протягом 3 місяців після його припинення штрафи та пеня за порушення у зв'язку зі сплатою єдиного соціального внеску – не застосовуються.

Варто також зауважити, що у разі втрати працівником роботи і частини заробітної плати (доходу) внаслідок зупинення (скорочення) виробництва продукції (надання послуг) він може претендувати на допомогу по частковому безробіттю. Соціальною підтримкою безробітних громадян та організацією їх працевлаштування займається Державна служба зайнятості. Щоб отримати допомогу, необхідно звернутись із заявою до центру зайнятості. Існує декілька варіантів як це зробити: через Портал Дія, особисто прийти в центр зайнятості або надіслати заяву електронною поштою.

Висновки. Наразі, в умовах воєнного стану, для стимулювання економіки держава здійснює політику дерегуляції та лібералізації бізнесу. Роботодавці зобов'язані виплачувати заробітну плату на умовах, які визначені трудовими договорами та у відповідності до норм чинного законодавства. Кожна виплата повинна супроводжуватися перерахуванням податку на доходи фізичних осіб, військового збору і єдиного соціального внеску. В разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата може бути лише призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Але це не означає, що заробітну плату не потрібно нараховувати, якщо робота виконується. Попри воєнний стан, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також дбати про безпеку працівників. Працівники ж повинні усвідомити важливість своєї присутності на робочому місці і допомагати відновлювати економіку. Питання по розрахунках за виплатами працівникам заробітної плати в умовах війни стоїть особливо гостро. Тому саме правильний облік відіграє важливу роль для об'єктивності визначення відпрацьованого робочого часу, виконаних робіт, простоїв, неявки працівників на роботу з поважних і неповажних тощо.

Список використаних джерел.

1. Боденчук Л. Оплата праці в умовах воєнного стану. URL: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (дата звернення: 16.05.2022).
2. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 16.05.2022).
3. Дев'яте загальнонаціональне опитування: соціально-економічні проблеми під час війни (26 квітня 2022) https://ratinggroup.ua/research/ukraine/devyatyy_obschenacionalnyy_opros_socialno-ekonomicheskije_problemy_vo_vremya_voyny_26_aprelya_2022.html (дата звернення: 16.05.2022).
4. Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221->

[2022-%D0%BF#Text](#) (дата звернення: 16.05.2022).

5. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік II: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю.В. 2021. 396 с.

6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 16.05.2022).

7. Крохмаль В.В., Пархоменко-Кутцевіт О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63.

8. Подолянчук О.А., Коваль Н.І., Гудзенко Н.М. Облік в фермерських господарствах: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2019. 374 с.

9. Podolianchuk O. Accounting and taxation of calculations on current payments to employees. Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area: monograph / edited by authors. 1st ed. Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 2020. P. 220-246.

10. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.05.2022).

11. Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №212-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text> (дата звернення 16.05.2022).

12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 16.05.2022).

13. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2022 р. №2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> (дата звернення: 16.05.2022).

14. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsivnykv-pd-chas-vonnogo-stanu (дата звернення: 16.05.2022).

References.

1. Bodenchuk, L. (2022) "Oplata pratsi v umovakh voyennoho stanu" [Remuneration in martial law]. Available at: <https://aktiv.ua/ua/materials/articles/oplata-truda-v-usloviyah-voennogo-polozheniya> (accessed May 16, 2022).

2. Hurenko, T.O. (2022) "Oblik oplaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voyennyy period" [Accounting for wages and labor relations during the war]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, no 36. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (Accessed May 16, 2022).

3. Dev'yate zahal'nonatsional'ne opytuvannya: sotsial'no-ekonomichni problemy pid chas viyny (26 kvitnya 2022) [Ninth Nationwide Survey: Socio-Economic Problems during the War (April 26, 2022)]. Available at: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/devyatyy_obschenacionalnyy_opros_socialno-ekonomicheskije_problemy_vo_vremya_voyny_26_aprelya_2022.html (Accessed May 16, 2022).

4. Deyaki pytannya oplaty pratsi pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv, orhaniv mistsevoho samovryaduvannya, pidpnyemstv, ustanov ta orhanizatsiy, shcho finansuyut'sya abo dotuyut'sya z byudzhetu, v umovakh voyennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 07.03.2022 № 221 [Some issues of remuneration of employees of state bodies, local governments, enterprises, institutions and organizations financed or subsidized from the budget, in martial law: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 07.03.2022 № 221]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text> (Accessed May 16, 2022).

5. Ishchenko, YA.P., Podolyanchuk, O.A., and Koval', N.I. (2021) *Finansovyy oblik II: pidruchnyk* [Financial Accounting II: textbook]. Vinnytsya: FOP Kushnir YU.V. 396 p. (in Ukrainian).

6. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.1971r. 322-VIII [Code of Labor Laws of Ukraine of December 10, 1971. 322-VIII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (accessed May 16, 2022).

7. Krokhmal', V.V. and Parkhomenko-Kutsevil, O.I. (2022) *Derzhavne upravlinnya sferoyu oplaty pratsi*. [Public administration of wages]. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, no 7-8, pp. 57-63.

8. Podolyanchuk, O.A., Koval', N.I., and Hudzenko, N.M. (2019) *Oblik v fermers'kykh hospodarstvakh: navch. posib*. [Accounting in farms: textbook]. Kyiv: Tsentri uchbovoyi literatury. 374 p.

9. Podolianchuk, O. (2020) Accounting and taxation of calculations on current payments to employees. Theoretical and practical aspects of the development of the European Research Area: monograph / edited by authors. 1st ed. Riga, Latvia: Baltija Publishing, pp. 220-246.

10. Poryadok zaluchennya pratsezdatsnykh osib do suspil'no korysnykh robit v umovakh voyennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 13.07.2011 r. № 753 [The procedure for involving able-bodied persons in socially useful work in martial law: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 13.07.2011 № 753]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (Accessed May 16, 2022).

11. Pro vnesennya zmin do Podatkovoho kodeksu ta inshykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo diyi norm na period diyi voyennoho stanu: Zakon Ukrayiny vid 15.03.2022 r. №212-IX [On Amendments to the Tax Code and Other Legislative Acts of Ukraine Concerning the Effect of Norms for the Period of Martial Law: Law of Ukraine of March 15, 2022 №212-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text>

(Accessed May 16, 2022).

12. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu: Zakon Ukrainy №2136 vid 15.03.2022 r [On the organization of labor relations in martial law: Law of Ukraine №2136 of 15.03.2022]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Accessed May 16, 2022).

13. Pro zakhyst interesiv sub"yektiv podannya zvitnosti ta inshykh dokumentiv u period diyi voyennoho stanu abo stanu viyny: Zakon Ukrainy vid 03.03.2022 r. №2115-IKH [On protection of the interests of the subjects of reporting and other documents during martial law or state of war: Law of Ukraine of 03.03.2022 №2115-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> (accessed May 16, 2022).

14. Salova, N. "Prava pratsivnykiv pid chas voyennoho stanu" [The rights of workers during martial law]. Available at: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnykv-pd-chas-vonnogo-stanu (Accessed May 16, 2022).

Стаття надійшла до редакції 17.05.2022 р.