

<https://eck.ru/blog/outsorsing/sub-ekty-vedeniya-buhgalterskogo-ucheta-v-usloviyah-outsorsinga/>.

2. Котляров И.Д. Аутсорсинг: опыт теоретического описания / И.Д. Котляров // Экономика и экологический менеджмент. – 2010. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://economics.open-mechanics.com/articles/190.pdf>

*Науковий керівник – Дубініна М.В.,
доктор екон. наук, професор, завкафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет*

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Назаренко К.О.

здобувач вищої освіти академічної групи Б 5/1

Миколаївський національний аграрний університет

Воєнний стан оголошений в Україні 24.02.2022 р. [Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX](#) [1], який вносяться окремі корективи до процесу організації відносин, що виникають між працівником та роботодавцем у період воєнного стану набув чинності рівно через місяць: 24.03.2022 р.

Війна почалась раптово. Мільйони людей змушені були приймати рішення щодо порятунку свого життя, життя своїх дітей та батьків миттєво. Сотні підприємств України фактично одночасно втратили зв'язок зі своїми працівниками. Керівництву підприємств потрібно було швидко приймати рішення щодо внесення змін в організацію виробничих процесів.

На практиці підприємства зіштовхнулись з наступними ситуаціями, які потребують негайного вирішення:

- є працівники, які наразі перебувають за кордоном, і невідомо працевлаштовані вони чи ні;
- є працівники, які перебувають за кордоном і відомо, що вони працевлаштовані;
- є працівники, які перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але не можуть працювати у віддаленому доступі,
- є працівники, які перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але вони можуть працювати у віддаленому доступі,
- є працівники, які наразі перебувають на території України та можуть працювати у віддаленому доступі.

[Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) надав право працівнику у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий

працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

Водночас [Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) надав можливість не застосовувати у період дії воєнного стану частково положення ст. 40, 43 Кодексу законів про працю України [2], та звільняти працівника з ініціативи роботодавця:

- в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки;

- без погодження з профспілкою, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Незважаючи на воєнний стан в Україні та ведення бойових дій в окремих регіонах України, звільнення працівника повинно відбуватись виключно у відповідності до вимог чинного законодавства.

[Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) ввів таке поняття як «призупинення дії трудового договору» — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію.

На нашу думку, у випадку, коли зв'язок із працівником втрачено та його доля невідома, зазначений варіант 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.

Ще одним із варіантів, яким може скористатись і працівник, і підприємство під час воєнного стану є відпустка за власний рахунок.

[Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) дозволив роботодавцям протягом періоду дії воєнного стану надавати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм ч.1 ст.26 Закону України «Про відпустки»

[3]https://ips.ligazakon.net/document/view/Z960504?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_campaign=LZtest&utm_content=cons12, якою передбачено, що відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин може надаватись на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Відправити працівника у відпустку без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця неможливо. Саме працівник повинен надати заяву з таким проханням, а роботодавець на підставі отриманої заяви – прийняти відповідне рішення.

Значна частина підприємств продовжує працювати у воєнний час. Їм складно забезпечувати роботою всіх працівників, вчасно виплачувати заробітну плату та у повному обсязі сплачувати податки.

Література:

1. [Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX.](#)
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року N 322-VIII.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

*Науковий керівник – Дубініна М.В.,
доктор екон. наук, професор, завкафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет*

РОЛЬ БУХГАЛТЕРСЬКОГО БАЛАНСУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Кравчук О.С.

*здобувач вищої освіти академічної групи БМБ 2/1
Миколаївський національний аграрний університет*

Управління фінансово-господарською діяльністю підприємства потребує своєчасної та достовірної інформації про стан та рух господарських засобів за складом і розміщенням, джерелами формування та цільовими призначеннями. Такі відомості можна отримати за допомогою бухгалтерського балансу. Слово "баланс" від французького означає ваги, рівноваженість [1].

Бухгалтерський баланс є багатим джерелом інформації, на базі якого розкривається фінансово-господарська діяльність економічного суб'єкта.

Бухгалтерський баланс – це метод відображення стану господарських засобів (майна) за їхнім складом і джерелами їх утворення у вартісній оцінці на певну дату за формою балансу [2].

Завдання бухгалтерського балансу - дати узагальнену інформацію про активи і їх джерела у вартісному вимірнику на певну дату. Така інформація необхідна внутрішнім (менеджери, спеціалісти, працівники підприємства) та