

### Список використаних джерел

1. Електронний облік деревини. Офіційний сайт Державного підприємства «Мукачівське лісове господарство». URL: <https://mukachevolis.com.ua/informatsiya/elektronyj-oblik-derevyny/>
2. Інструкція з ведення електронного обліку деревини. Затв. Наказом Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України від 27 вересня 2021 року № 621. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 13 жовтня 2021 р. за № 1343/36965. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1343-21#Text>
3. Офіційний сайт ДП «ЛІАЦ». URL: <https://www.ukrforest.com/eod>

---

**Сергієнко С. С.**, здобувачка вищої освіти гр. ПУА-211  
Науковий керівник - **Акименко О. Ю.**, д.е.н., доцент  
*Національний університет “Чернігівська політехніка”*

### ОПЛАТА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Повномасштабна війна вплинула на всі сфери життєдіяльності в Україні, у тому числі й на бізнес і трудові відносини. Роботодавці зіштовхнулися з низкою проблем, пов'язаних із перенесенням робочих процесів та працівників у більш безпечні регіони країни або навіть за кордон. У гірших випадках організація чи підприємство може бути частково / повністю пошкоджене / знищене внаслідок військової агресії РФ.

З метою актуалізації трудового законодавства, Верховна Рада України 15.03.2022 р. ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (24.03.2022 р. набув чинності), який визначає особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами на період дії воєнного стану [1]. Дана інновація передбачає нові умови укладання трудових договорів. У випадку непрацездатності за станом здоров'я, фактичної відсутності (які евакуювались в іншу місцевість, за кордон, місцезнаходження яких невідоме) роботодавець має право укладати договори з будь-якою категорією нових працівників на визначений строк.

Трапляється, що працівники установи, організації чи підприємств втрачають зв'язок із роботодавцем. Що робити в таких випадках? Відповідно до статті 21 Закону України “Про оплату праці” трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2]. Враховуючи викладене, працівник не зобов'язаний виконувати свої обов'язки на роботі, якщо він не забезпечений належними умовами праці. Підприємство, розташоване у небезпечних районах бойових дій, несе загрозу для життя і здоров'я його робітників, тож останній має право звільнитися за власним бажанням у строк, зазначений у його заяві. У найгіршому випадку, коли неможливо зв'язатися з роботодавцем по причині смерті, необхідно звернутися до правоохоронних органів, які згідно із Цивільним Процесуальним Кодексом України можуть встановити факт припинення трудових відносин. [3]

Одним із основних завдань бухгалтера є нарахування заробітної плати, але трапляються випадки, коли з різних причин зробити це неможливо. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором, саме роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Він звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк

виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства [4]. Проте, якщо дії роботодавця несуть протиправний характер, він може бути притягнутий до відповідальності (дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, фінансової або кримінальної).

Зараз українці роблять все можливе аби протидіяти ворогу, багато хто - захищає нас на передовій. Безумовно, громадяни, як були мобілізовані або прийняті на військову службу за контрактом (власним бажанням) отримуватимуть як заробітну плату, так і робочий стаж. Якщо працівник мобілізований, роботодавець має видати наказ про увільнення працівника від роботи на час проходження ним служби із збереженням середнього заробітку. Повістка і заява працівника є документами на підставі, яких роботодавець видає наказ про увільнення працівника від роботи. Увільнення - це призупинення трудових правовідносин, яке полягає в тимчасовому увільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

Заробітна плата нараховується мобілізованому працівнику в тому ж порядку, що і до мобілізації. У разі якщо працівник не хоче аби гроші зараховувались на «зарплатну карту», він може написати заяву із проханням перераховувати всі належні йому виплати на певний картковий рахунок, вказавши реквізити цього рахунка. Якщо роботодавець видає заробітну плату готівкою з каси підприємства (установи, організації), то мобілізований працівник може оформити довіреність на будь-яку довірену особу. У разі порушення трудових прав мобілізованих працівників, роботодавець притягається до відповідальності відповідно до Законів України.

Отже, наразі значна кількість раніше проблемних питань щодо оплати праці може бути врегульована роботодавцями на підставі діючого законодавства. Чітко простежується, що основним напрямком тимчасових норм трудового права є забезпечення належного функціонування бізнес-процесів у таких непростих умовах. Саме спрощення існуючих та введення нових механізмів сприяло тому, що тепер роботодавці мають ефективні способи прийняти рішення, які дозволять в короткі строки оптимізувати витрати в частині оплати праці. Слід також пам'ятати, що кожен випадок є індивідуальним та вимагає попереднього вивчення складу штату працівників та особливостей діяльності підприємства у воєнний період.

#### Список використаних джерел

1. Оплата праці в умовах воєнного стану. Безоплатна правова допомога: веб-сайт. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/publikatsiyi/oplata-pratsi-v-umovah-voyennogo-stanu/>.
2. Про оплату праці: закон України від 24.03.95 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#top>.
3. Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)? LigaZakon: веб-сайт. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DG220023?an=94>.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>.
5. Все про оплату праці під час війни: рекомендації роботодавцям. Liga Zakon: веб-сайт. URL: [https://biz.ligazakon.net/analytics/210454\\_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam](https://biz.ligazakon.net/analytics/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam).
6. Про загальну мобілізацію: указ Президента від 24.02.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/69/2022#Text>.

---

**Хвостицька А. С.**, здобувачка вищої освіти гр. ОА-211

Науковий керівник: **Акименко О. Ю.**, д.е.н., доцент

*Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна*

## **РОЛЬ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОСТІ МАЙБУТНІХ БУХГАЛТЕРІВ**

На сьогодні в світі, що активно розвивається, зростають масштаб та динамізм змін у підприємстві та бізнесі. Здебільшого методики, які використовували раніше - десять