

Підсумовуючи особливості всіх чотирьох етапі становлення облікової системи малих підприємств в Україні, вважаємо, що кожен етап характеризувався певними особливостями. Етап 60-80-х років минулого століття відзначався повільними поодинокими спрощеннями системи обліку на суб'єктах малого підприємництва в контексті командно-адміністративної системи. Етап 90-х років в історії розвитку національної системи обліку відображав загальні тенденції переходу до ринкової економіки, до власної української методології ведення облік. Етап 2001-2010 років відзначався завершенням формування національної методології ведення обліку на малих підприємствах у контексті загальних змін системи обліку в Україні [5]. Період, який почався у 2011 році та триває досі, відзначається в окремих удосконаленнях та модифікаціях елементів та форм обліку на малих підприємствах. Загалом всі чотири етапи зіграли важливу роль у становленні сучасної системи обліку суб'єктів малого підприємництва. Проте вказаний процес і наразі не є завершеним, а тільки продовжується.

Список використаних джерел

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996 [зі змін. та доп.]. URL: <https://docs.dtkr.ua/doc>.
2. Белова І., Семенишина Н., Мельничук О. Генезис становлення облікової системи малих підприємств в Україні. Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації. 2019. Випуск 1-2. С. 26-48.
3. Коба О. В., Копилець А. О., Савченко В. В. Удосконалення облікових реєстрів суб'єктів малого підприємництва. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент : зб. наук. пр. 2017. Вип. 23, ч. 2. С. 111-115.
4. Про затвердження Методичних рекомендацій по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами: Наказ Міністерства фінансів України від 25.06.2003 р. № 422 [зі змін. та доп.]. URL: <http://www.minfin.gov.ua>.
5. Акименко О. Ю., Жолобецька М. Б. Актуалізація синергетичного підходу в дослідженні організації бухгалтерського обліку. Вісник Одеського національного університету. Серія «Економіка». 2018. Т. 23, Вип. 1. С. 152-156. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2018_23_1_31.

Гливенко В. В., доцент кафедри бухгалтерського обліку,
оподаткування та аудиту, к.е.н., доцент
Лапа А. С., здобувач вищої освіти гр. ФАМ-201
Національний університет «Чернігівська політехніка»

РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В сьогоденнішніх умовах війни наша країна потребує як ніколи сильної економіки. Проте, сильна економіка потребує безперебійної роботи підприємств і організацій, а отже, і кваліфікованих працівників. За даними фахівців, зараз кожен другий українець або втратив роботу, або отримує за свою роботу заробітну плату меншу, ніж до початку війни. Державна служба зайнятості наводить дані, що в квітні 2022 року на одну вакансію претендувало біля 12 чоловік [1]. При цьому, в деяких сферах надзвичайно мало пропозицій і люди розглядають можливості влаштуватися на менше кваліфіковану та відповідно і менш оплачувану роботу.

Дослідження аналітичного центру кадрового порталу gtc.ua показали, що незважаючи на скрутні часи, переважна більшість компаній потурбувалися про свій персонал – 14,8% перемістили працівників та їх сім'ї у безпечні регіони та 12,3% за кордон, 20% виплатили до зарплати одноразову фінансову допомогу, 14% виплатили всю зарплату, незважаючи на відсутність роботи. Проте, значна частка компаній – біля 30% не надали своїм працівникам ніякої підтримки [2].

Верховна Рада України 15.03.2022р. ухвалила проект Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набув чинності з 24 березня 2022 року і має ідентифікатор 2136-IX (далі Закон № 2136). Цей Закон містить зміни у трудове законодавство на час воєнного стану.

Ті норми, які Законом № 2136 не врегульовані, регулюються нормами відповідного чинного законодавства.

В умовах війни багато роботодавців зіштовхнулися з «кадровим голодом» через переміщення працівників у більш безпечні регіони України та за кордон, тимчасову непрацездатність, відсутність даних про їх місцезнаходження тощо. У зв'язку з цим, з метою забезпечення функціонування підприємств, вводяться наступні нововведення.

Роботодавець на період відсутності працівників має право заключити як строкові договори з іншими працівниками, так і договори терміном на період їх відсутності, а також має право без згоди працівника переводити його на інший вид робіт з метою усунення наслідків бойових дій. При цьому у такого працівника не повинно бути протипоказань щодо стану здоров'я та на території не має бути бойових дій [3]. Також роботодавець може за власною ініціативою розірвати договір з працівником, навіть якщо він у відпустці чи має тимчасову непрацездатність та відмовити працівникам у наданні відпусток, якщо вони зайняті на об'єктах критичної інфраструктури.

Виняток у всіх випадках становлять відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами і по догляду за дитиною до 3-х років.

У свою чергу, за деякими винятками, працівник має право розірвати трудовий договір за власної ініціативи, якщо місце його роботи знаходиться у зоні бойових дій (таким винятком, наприклад, може бути залучення до роботи на об'єктах критичної інфраструктури).

Зміни доторкнулися також встановлення та обліку робочого часу та відпочинку. На період воєнного стану тривалість робочого часу може бути встановлена до 60 годин та встановлений 6-ти денний робочий тиждень. Норми Кодексу законів про працю України, які стосуються скороченого робочого дня перед святами та святкових і неробочих днів не застосовуються.

Незважаючи на воєнний стан, роботодавець повинен забезпечити належне ведення кадрової роботи та виплату працівникам заробітної плати. Роботодавці звільняються від відповідальності за порушення термінів виплати зарплати, проте таке порушення можливе лише через воєнні дії та інші непереборні обставини [3].

Прийняття та введення в дію Закону № 2136 дало змогу вирішити найбільш нагальні питання відносин між працівниками та роботодавцями, проте ряд питань все ж залишилися неврегульованими.

Наразі зареєстровано проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану» від 05.04.2022 № 7251. Цим Законопроектом № 7251 пропонується на час воєнного стану дозволити вести документи з трудових відносин в електронній формі, а також запровадити для роботодавців додаткові підстави для звільнення працівників, такі як звільнення у зв'язку зі знищенням підприємства; розроблено процедуру призупинення трудового договору тощо [4].

Отже, незважаючи на складний стан економіки країни та ринку праці, державою здійснюються всі можливі заходи із врегулювання на законодавчому рівні трудових відносин між роботодавцями та їх працівниками, що сприятиме уникненню судових спорів та покращенню ситуації на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Ринок праці в умовах воєнного стану. URL: <https://pon.org.ua/novyny/9517-rynok-praci-v-ukraini-v-umovakh-voennogo-stanu.html> (дата звернення 08.06.2022).
2. Вплив війни на український бізнес. URL: <https://grc.ua/article/30173> (дата звернення 08.06.2022).
3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», від 15.03.2022 р. №2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 08.06.2022).
4. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких Законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: <https://ips.ligazakon.net/document/II07237A?an=33> (дата звернення 08.06.2022).