

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ Жанна ОЛЕКСІЧ

(підпис) (Ім'я та ПРИЗВИЩЕ)

_____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування», освітньо-професійної
програми

«Облік і оподаткування»

на тему «Облік розрахунків з оплати праці під час воєнного стану на
прикладі ТОВ «Юрист і бухгалтер»

Здобувачки групи ОП01-а Агафонові Єлизавети Олексіївни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають
посилання на відповідне джерело.

_____ Єлизавета АГАФОНОВА

Керівник: к.е.н., доцентка Олена КРАВЧЕНКО _____

Консультант: фінансовий директор ТОВ «Юрист і бухгалтер»

Інна МОСКАЛЕНКО _____

Суми – 2024

Міністерство освіти і науки
України Сумський державний
університет Навчально-
науковий інститут бізнесу,
економіки та менеджменту
Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
Жанна ОЛЕКСІЧ
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)
_____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
(спеціальність 071 «Облік і оподаткування»)
студентці 4 курсу, групи ОП01-а
Агафонові Єлизавети Олексіївни

1. Тема роботи: «Облік розрахунків з оплати праці під час воєнного стану на прикладі ТОВ «Юрист і бухгалтер» затверджена наказом по університету №0611-VI від 31.05.2024 року.
2. Термін подання студентом закінченої роботи 31.05.2024 року.
3. Мета кваліфікаційної роботи полягає в аналізі зміни, які відбулися в системі обліку заробітної плати на підприємствах у воєнний час, вивчити їх наслідки та ефективно визначити шляхи швидкої адаптації цієї системи до нових умов.
4. Об'єктом дослідження є діяльність підприємств, що стосується ведення обліку та аналізу виплат окремих груп працівникам під час воєнного стану.
5. Предмет дослідження: питання методології, організації та практики бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам в контексті змін законодавства внаслідок воєнних дій.
6. Кваліфікаційна робота виконується на основі монографічних видань, наукових статей, тез наукових конференцій наукових результатів дисертаційних досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців у сфері

бухгалтерського обліку, присвячені проблематиці виплат працівникам, дані Державної Статистики, фінансового звіту ТОВ «Юрист і бухгалтер».

7. Орієнтований план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Термін подання: 30.04.2024 р.

У розділі 1 систематизувати теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії, визначити її функції та законодавчі зміни під час воєнного стану.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛГІЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ЮРИСТ І БУХГАЛТЕР»

Термін подання: 14.05.2024 р.

У розділі 2 розглянути організаційно-економічну характеристику підприємства ТОВ «Юрист і бухгалтер», провести аналіз його фінансово-економічного стану та на його основі зробити певні висновки, розглянути процедуру нарахування та обліку виплат працівникам підприємства під час воєнного стану, запропонувати удосконалення та доповнення аналітичних рахунків з урахуванням змін в обліковому процесі під час воєнного стану.

8. Консультації з роботи.

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Кравченко О.В.	26.03.2024	26.03.2024
2	Москаленко І.М., фінансовий директор	26.03.2024	26.03.2024

Керівник кваліфікаційної роботи: _____ Олена КРАВЧЕНКО
Консультант кваліфікаційної роботи: _____ Інна МОСКАЛЕНКО
Завдання до виконання одержала: _____ Єлизавета АГАФОНОВА

АНОТАЦІЯ

Агафонова Є.О. Облік розрахунків з оплати праці під час воєнного стану на прикладі ТОВ «Юрист і бухгалтер» - Кваліфікаційна робота бакалавра. Сумський Державний Університет, Суми, 2024 р.

Основний зміст кваліфікаційної бакалаврської роботи викладено на 32 сторінках, зокрема список використаних джерел із 42 найменувань, який розміщено на 6 сторінках. Робота містить 8 таблиць, а також 3 додатка, розміщених на 3 сторінках.

Актуальність теми дослідження визначається важливістю рівня оплати праці та структури виплат персоналу, яка полягає в їхньому вагомому соціальному значенні, що впливає не лише на поточні, але й на майбутні показники діяльності підприємства. Внаслідок воєнних подій сталися зміни практично в усіх аспектах життєдіяльності України, зокрема у сферах трудових відносин і розрахунків за оплату праці. В цьому контексті актуальними є питання щодо розуміння суті розрахунків за оплату праці, структури виплат для робітників та їх бухгалтерського обліку.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є аналізі зміни, які відбулися в системі обліку заробітної плати на підприємствах у воєнний час, вивчити їх наслідки та ефективно визначити шляхи швидкої адаптації цієї системи до нових умов.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є діяльність підприємств, що стосується ведення обліку та аналізу виплат окремих груп працівників під час воєнного стану.

Предметом дослідження є питання методології, організації та практики бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам в контексті змін законодавства внаслідок воєнних дій.

Під час виконання кваліфікаційної роботи бакалавра були використані такі методи: спостереження, порівняння, аналіз, синтез, індукція, дедукція, узагальнення, табличний метод, графічний метод тощо.

У першому розділі систематизовано теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії, визначено її функції, принципи нарахування та законодавчі зміни в обліку під час воєнного стану. Визначено, що для результативної організації обліку розрахунків з оплати праці суб'єкти господарювання мають враховувати зміни в діючому законодавстві, використовувати нові інструменти регулювання трудових відносин, а також ухвалювати дієві рішення для вирішення всіх питань, пов'язаних з оплатою праці працівників підприємства.

У другому розділі розглянуто організаційно-економічну характеристику підприємства ТОВ «Юрист і бухгалтер», проведено аналіз його фінансово-економічного стану, зроблені висновки, розглянуто процедуру нарахування та обліку виплат працівникам підприємства під час воєнного стану, запропоновано удосконалення та доповнення аналітичних рахунків з урахуванням змін в обліковому процесі під час воєнного стану. Застосування на практиці моделі обліку дозволить удосконалити методи обліку розрахунків за виплатами працівникам; розширити перспективу застосування облікової інформації в управлінні підприємством, а також покращити ефективність обміну інформацією для різних користувачів.

Відзначено необхідність використання усіх можливих заходів роботодавцем для забезпечення втілення права працівників на отримання своєчасної оплати праці під час воєнних дій. Визначено значення обліку та оподаткування заробітної плати під час введення воєнного стану. Підкреслено, що роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату відповідно до умов, передбачених у трудових контрактах і чинному законодавстві.

Одержані результати можуть бути використані підприємством для покращання організації та методології обліку виплат працівникам.

Результати роботи пройшли апробацію, а саме: у журналі «Економіка і регіон» №1 (92), 2024, стаття: «Accounting for wage payments during martial law in Ukraine»; у збірнику тез доповідей VI Міжнародної науково-

практичної конференції з економічних та гуманітарних питань із тезами: «Організація обліку заробітної плати на підприємствах під час воєнного стану». Рекомендаційні заходи із приводу покращення стану економічної безпеки, що було висвітлено в кваліфікаційній роботі, було задіяно на ТОВ «Юрист і бухгалтер», про що свідчить Довідка про впровадження.

Ключові слова: нарахування; військовий стан; заробітна плата; облік; лікарняні; оподаткування; відпускні; мобілізовані; оплата праці.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2024 рік.

Рік захисту роботи – 2024 рік.

SUMMARY

Ahafonova E.O. Accounting for payments for labor during martial law on the example of LLC "Lawyer and Accountant" - Bachelor's qualification thesis. Sumy State University, Sumy, 2024

The main content of the qualifying bachelor thesis is laid out on 32 pages, in particular, the list of used sources from 42 items, which is placed on 6 pages. The work contains 8 tables, as well as 3 appendices, placed on 3 pages.

The relevance of the research topic is determined by the importance of the level of remuneration and the structure of personnel payments, which consists in their significant social significance, which affects not only the current, but also the future performance indicators of the enterprise. As a result of the war events, there were changes in almost all aspects of life in Ukraine, in particular in the spheres of labor relations and payment of wages. In this context, questions regarding the understanding of the essence of payment calculations, the structure of payments for workers and their accounting are relevant.

Changes in the wage system occurred as a result of military actions, caused by a lack of workers at workplaces during evacuation or due to incapacity, insufficient material support for wages for personnel. Under such circumstances, it is advisable to emphasize the importance of up-to-date information regarding the

calculation of wages at the enterprise and its adequate reflection in accounting. The exceptional role of information support in management processes leads to increased attention to the formation of timely and reliable accounting indicators for payroll calculations.

The purpose of the bachelor's qualification work is to analyze the changes that took place in the wage accounting system at enterprises during the war, to study their consequences and to effectively determine the ways of quick adaptation of this system to new conditions.

The subject of the bachelor's qualification work is the activity of enterprises related to record keeping and analysis of payments of certain groups of employees during martial law.

The subject of the study is the issue of methodology, organization and practice of the general accounting and analysis of employee benefits in the context of changes in legislation as a result of military operations.

During the performance of the bachelor's qualification work, the following methods were used: observation, comparison, analysis, synthesis, induction, deduction, generalization, tabular method, graphic method, etc.

The first chapter systematizes the theoretical foundations of wages as a socio-economic category, defines its functions, calculation principles and legislative changes in accounting during martial law. It was determined that for the effective organization of accounting for payment of labor, business entities should take into account changes in the current legislation, use new tools for regulating labor relations, as well as adopt effective decisions to solve all issues related to the payment of labor of the company's employees.

In the second section, the organizational and economic characteristics of the LLC "Lawyer and Accountant" enterprise were considered, an analysis of its financial and economic condition was carried out, conclusions were drawn, the procedure for accrual and accounting of payments to the enterprise's employees during martial law was considered, improvements and additions to analytical accounts were proposed, taking into account changes in the accounting process

during martial law. The application of the accounting model in practice will allow to improve the methods of accounting for payments to employees; expand the perspective of using accounting information in enterprise management, as well as improve the efficiency of information exchange for different users.

The need to use all possible measures by the employer to ensure the implementation of the right of employees to receive timely payment during hostilities was noted. The meaning of accounting and taxation of wages during the introduction of martial law is determined. It is emphasized that the employer is obliged to pay wages in accordance with the conditions stipulated in labor contracts and current legislation.

The obtained results can be used by the company to improve the organization and methodology of accounting for employee payments.

The results of the work were approved, namely: in the magazine "Economy and Region" No. 1 (92), 2024, the article: "Accounting for wage payments during martial law in Ukraine"; in the collection of theses of reports of the VI International Scientific and Practical Conference on Economic and Humanitarian Issues with theses: "Organization of payroll accounting at enterprises during martial law". Recommended measures regarding the improvement of the state of economic security, which were highlighted in the qualification work, were implemented at the LLC "Lawyer and Accountant", as evidenced by the Certificate of Implementation.

Keywords: accrual; martial law; salary; accounting; sick leave; taxation; holidays; mobilized; pay.

The year of completion of the qualification work is 2024.

The year of job protection is 2024.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	12
1.1 Сутність та функції оплати праці робітників.....	12
1.2. Принципи нарахування та форми заробітної плати працівників.....	16
1.3. Зміни в обліку розрахунків з оплати праці в Україні у воєнний час.....	21
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ НА ТОВ «ЮРИСТ І БУХГАЛТЕР»	27
2.1. Загальна характеристика організаційно-економічних показників товариства.....	27
2.2. Особливості обліку виплат працівникам на товаристві урахуванням змін у законодавстві під час воєнного стану	32
2.3. Удосконалення бухгалтерського обліку виплат працівникам під час введення воєнного стану в Україні	38
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	53

ВСТУП

На кожному підприємстві, де здійснюється виробничий процес і працюють наймані працівники, ведуться розрахунки з оплати праці. Цей процес є складним предметом бухгалтерського обліку, охоплюючи значний перелік платежів, кожен з яких потребує певного відображення як у бухгалтерській системі, так і у звітності компанії. Значущість рівня оплати праці та структури персоналу полягає в їх суттєвій соціальній значущості, що впливає не лише на поточні, а й на майбутні показники діяльності підприємства. Через вплив воєнних подій зміни відбулися майже в усіх аспектах життя в Україні, зокрема у сферах трудових відносин та розрахунків з оплати праці.

Проблеми методики обліку виплат працівникам досліджувались в працях науковців: М. Білуха, О. Кантаєва, Б. Усач, І. Склярчук, К. Крищенко, С. Васильчак, Ю. Подмешальська та інші. Проте для удосконалення та полегшення облікового процесу потрібно і надалі досліджувати та пропонувати наукові розробки.

Змін зазнала система виплат внаслідок військових дій, викликаних нестачею робочих місць під час евакуації або через непрацездатність, недостатнє матеріальне забезпечення оплати праці персоналу. За таких обставин доцільно підкреслити важливість актуальної інформації щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві та її адекватного відображення в бухгалтерському обліку.

Мета кваліфікаційної роботи. Проаналізувати зміни, які відбулися в системі обліку заробітної плати на підприємствах у воєнний час, вивчити їх наслідки та ефективно визначити шляхи швидкої адаптації цієї системи до нових умов.

Завдання дослідження. Для досягнення визначеної мети, в кваліфікаційній роботі окреслено наступні завдання:

- визначити поняття оплати праці та її функцій;
- систематизувати та охарактеризувати особливості принципів

- нарахування та форм зарплати працівників;
- проаналізувати зміни в обліковому розрахунку з оплати праці під час воєнного положення;
 - оцінити організаційно-економічні показники ТОВ «Юрист і бухгалтер»;
 - дослідити процес обліку виплат працівникам на прикладі ТОВ «Юрист і бухгалтер» з урахуванням змін у законодавстві під час воєнного стану;
 - проаналізувати проблеми та навести удосконалення обліку виплат працівникам під час введення воєнного стану в Україні.

Об'єкт дослідження. Діяльність підприємств, що стосується ведення обліку та аналізу виплат окремих груп працівникам під час воєнного стану. Для проведення дослідження було обрано підприємство ТОВ «Юрист і бухгалтер».

Предмет дослідження. Питання методології, організації та практики бухгалтерського обліку та аналізу виплат працівникам в контексті змін законодавства внаслідок воєнних дій.

Методи дослідження. Під час аналізу питань, які досліджувались у кваліфікаційній роботі, застосовувались методи аналізу та синтезу, фундаментального, спостереження досліджуваних процесів, порівняння, абстрагування, табличний метод, спостереження тощо.

Інформаційна база дослідження. В процесі дослідження були використані монографічні видання, наукові статті, тези наукових конференцій, наукові результати дисертаційних досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, присвячені проблематиці виплат працівникам, дані Державної статистики, фінансова звітність ТОВ «Юрист і бухгалтер», розрахункова відомість, таблиць обліку робочого часу підприємства.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність та функції оплати праці робітників

У чинному законодавстві широко використовуються терміни «заробітна плата» і «оплата праці». Перший вказує на оплату праці найманих працівників, наголошуючи на тому, що за виконану роботу виплачується фінансова компенсація. При цьому враховується ефективність праці, але оплата залежить не тільки від цього, а також від успішності підприємства.

Крищенко К.І. пропонує таке тлумачення поняття «оплата праці» - це будь-який дохід, зазвичай виражений у грошовій формі, що виплачується працівнику власником або уповноваженим ним органом згідно з трудовим контрактом за виконану роботу або надані послуги. Оплата праці складається з основної заробітної плати та додаткових виплат. Розміри оплати працівника залежать від результатів його праці з урахуванням впливу господарської діяльності підприємства [7].

Згідно Кодексу законів про працю України, заробітна плата означає оплату праці у валюті, вказаній у трудовому договорі, і роботодавець здійснює виплату працівникам за їх працю [12].

С.В. Васильчак описує заробітну плату як будь-який грошовий заробіток, який працівник отримує від власника або уповноваженого ним органу за виконану роботу або послуги, згідно з умовами трудового договору [4].

У своїх дослідженнях В.Б. Усач розглядає заробітну плату як зазвичай грошову компенсацію. Згідно з трудовим договором, власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові заробітну плату за виконану роботу [36].

Склярук І.П. вважає, що серед основних завдань організації обліку розрахунків з оплати праці можна виділити наступне: виконання

установлених термінів нарахування та виплати заробітної плати, точне і своєчасне віднесення суми заробітної плати на собівартість продукції (товарів, робіт, послуг), контроль за наявністю та рухом кадрів, ефективне використання робочого часу та дотримання працівниками внутрішніх правил трудового розпорядку, а також систематизація показників для складання управлінської, фінансової звітності та форм статистичного спостереження [35].

Суть поняття оплати праці представлена на рисунку 1.1. На сьогодні правове регулювання оплати праці включає Кодекс законів про оплату праці, Закон України «Про оплату праці», Податковий кодекс України, а також ПСБО 26 «Виплати працівникам» [28].

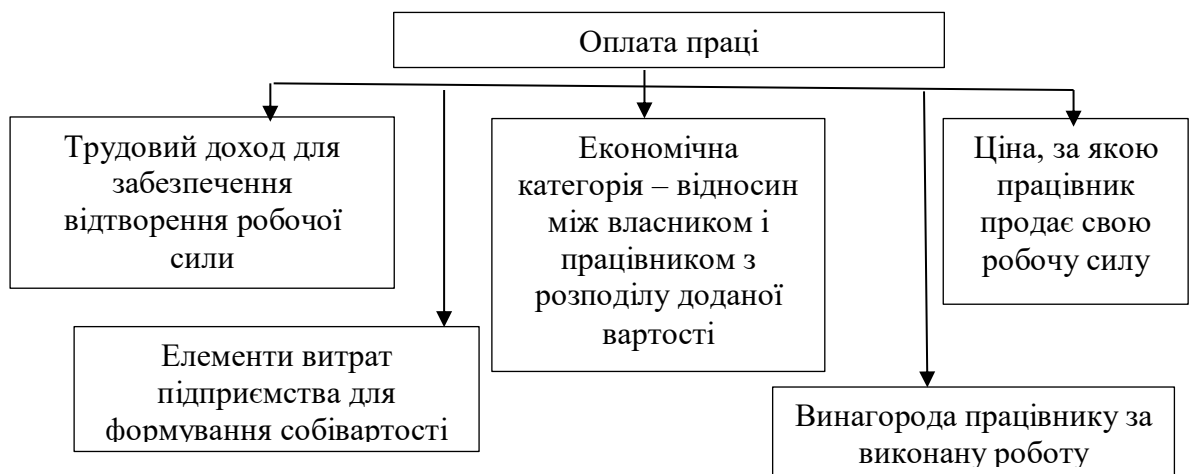


Рисунок 1.1 – Сутність поняття «оплата праці»

Джерело: створено автором на основі даних [28]

Згідно з чинним законодавством, зокрема Законом України «Про оплату праці» [31], виділяються такі категорії заробітної плати:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші види заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата представляє собою винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, таких як норми часу,

виробітку, обслуговування та посадові обов'язки.

Додаткова заробітна плата виплачується за працю, яка перевищує встановлені норми, за досягнення трудових успіхів та винахідливість, а також за особливі умови праці. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, виплати в рамках грантів, а також компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати.

В Україні виплати працівникам регулюються за П(С)БО 26 [28], відповідно до якого вони включають у себе різноманітні компенсації, такі як поточна заробітна плата, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, розрахунки з персоналом інструментами власного капіталу підприємства, а також інші довгострокові винагороди (рис.1.2).



Рисунок 1.2 – Виплати працівникам за П(С)БО 26

Джерело: створено автором на основі даних [28]

У процесі суспільного відтворення заробітна плата виконує різноманітні функції, і вона розглядається з комплексним підходом. У сучасних наукових джерелах і літературі можна знайти різноманітні тлумачення функцій оплати праці, і різні дослідники можуть розуміти одну й ту ж функцію по-різному.

Ми підтримуємо думку О.А. Грішнкової, яка виокремлює такі функції заробітної плати: стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча, оптимізаційна, а також функцію формування платоспроможного попиту населення (табл.1.1) [3].

Таблиця 1.1 – Функції заробітної плати

Функція	Характерні елементи
Відтворювальна	Відтворення робочої сили, забезпечення робочої сили, оціна вартості робочої сили
Стимулююча	Мотивація трудової діяльності, диференціація рівня зарплати, оптимізація елементів організації зарплати
Регулююча	Регулювання ринку праці, сегментація рівня зарплати, ціноутворення на ринку
Соціальна	Однакова плата за однакову працю, солідаризація зарплати, державне і договірне регулювання

До основних функцій оплати праці належать [17]:

- відтворювальна функція, яка полягає в забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили;
- стимулююча функція, яка визначається залежністю розміру заробітної плати від кількості та якості праці конкретного працівника, його внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність має стимулювати постійне покращення результатів праці;
- розподільча (регулююча) функція, що полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкових умов;

- соціальна функція, яка забезпечує соціальну справедливість шляхом рівної винагороди за однакову працю. Ця функція важлива для забезпечення соціальної справедливості, як при розподілі доходів між найманими працівниками та власниками засобів виробництва, так і при розподілі між найманими працівниками згідно з їхнім трудовим внеском.

Розрахунки з працівниками в розрізі оплати праці є основним аспектом соціальних та трудових відносин між роботодавцем та співробітниками, саме оплата праці показує ефективність їх взаємодії та відображає продуктивність та прибутковість господарської діяльності фірм загалом. Управління оплатою праці в компанії є ключовою складовою стратегії управління підприємством в цілому, оскільки ефективність його діяльності на пряму залежить від цього аспекту. Висока зарплата виступає як мотивуючий фактор у раціональному використанні праці найманих працівників.

1.2. Принципи нарахування та форми заробітної плати працівників

Визначення розміру заробітної плати для кожного працівника залежить від принципів та форм оплати праці, а також від зв'язку між розміром заробітної плати та показниками, що характеризують кількість та якість праці. Основним документом, де встановлюються основні принципи нарахування та виплати заробітної плати, порядок видачі премій та інших заохочувальних виплат, є Положення про оплату праці.

Терміни виплати заробітної плати визначаються в колективному договорі, який укладається на підприємстві між трудовим колективом та адміністрацією. Для цього використовуються різні показники, які відображають результати праці та фактично відпрацьовані години. Іншими словами, спосіб винагороди визначає, як оцінюється праця при її оплаті: за конкретний продукт, за затрачений час або за індивідуальні або колективні результати діяльності [34]. Структура заробітної плати залежить від того, як на підприємстві використовується форма праці: чи переважає в ній умовно

постійна частина чи змінна. Залежно від цього буде відрізнятися вплив матеріального стимулювання на результати діяльності окремого працівника чи бригади, ділянки, цеху [9].

Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), засадою організації виплат за працю є тарифна система, що включає:

- тарифні таблиці (перелік з різними рівнями кваліфікації та відповідними тарифними коефіцієнтами, прийнятими в конкретній галузі);
- тарифні ставки (стандартний розмір виплати за роботу працівника відповідного розряду за одиницю часу – годинний, денний);
- схеми посадових окладів (розробляються підприємством для посад, які можуть займати службовці, фахівці, керівники та відповідно до цих посад устанавлюються розміри окладів);
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (розподіл обов'язків та працівників в залежності від їх складності та кваліфікації за розрядами тарифної сітки).

Форми виплат за працю подані на малюнку 1.3.

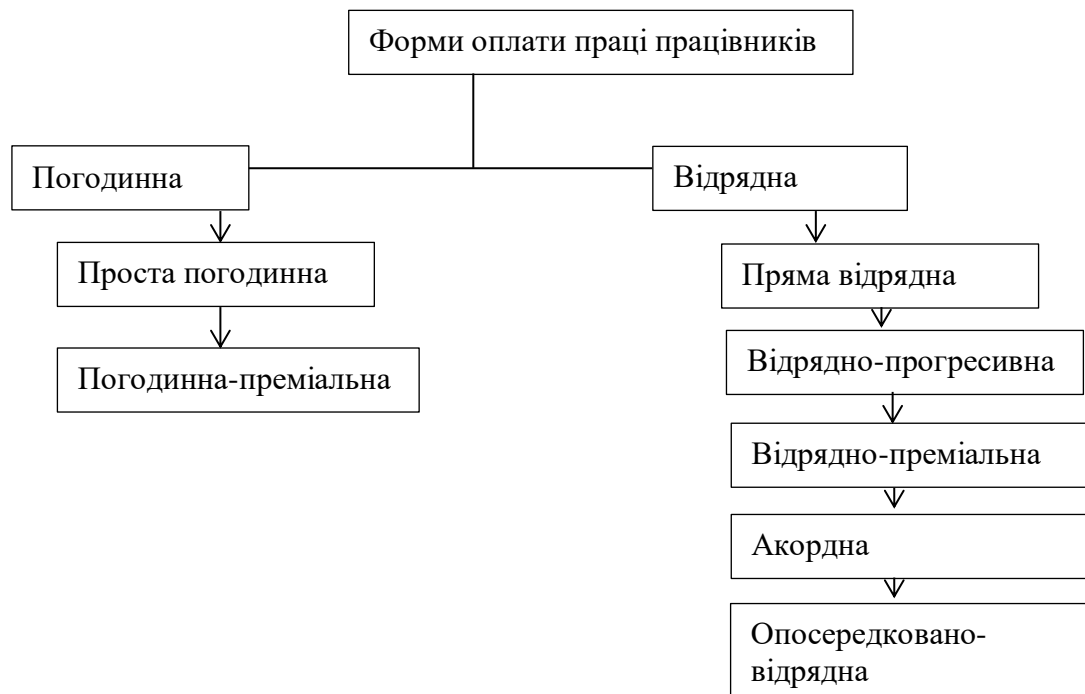


Рисунок 1.3 – Форми оплати праці працівників

Джерело: створено автором на основі даних [31]

Оскільки основними показниками реальних витрат праці є або обсяг виготовленої продукції, або кількість відпрацьованого робітником часу, то основними варіантами оплати праці є відрядна та погодинна. Годинна оплата полягає у визначенні розміру оплати праці на основі тарифної ставки, яка встановлюється угодою сторін або колективним договором, та фактично відпрацьованих годин протягом розрахункового періоду. Процедура годинно-преміальної оплати включає виплату премій за високу якість виконаної роботи додатково до оплати, нарахованої за годинною ставкою. Під тарифною системою розуміють сукупність стандартів, які допомагають регулювати та диференціювати рівень оплати для різних категорій працівників в залежності від складності їхньої роботи [40].

При застосуванні годинно-преміальної оплати праці, працівник отримує не лише основну заробітну плату, але й премію, розмір якої залежить від результатів його власної праці та успіхів підприємства в цілому. Тарифна ставка для відповідної категорії працівників визначається шляхом множення тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідної категорії. Розміри тарифних ставок можуть бути встановлені або як фіксовані одноразові значення, або як «значення», що визначають межові показники. Крім того, при годинній формі оплати праці розмір заробітної плати за тарифними ставками обчислюється за спеціальною формулою (1.1):

$$\text{Сума ЗП} = \text{Тариф. ставка} \left(\frac{\text{грн}}{\text{год}} \right) * \text{Час відпрац. за місяць (год)} \quad (1.1)$$

Погодинна система виплат за працю - це той механізм, коли основні доходи працівника розраховуються на основі фіксованої тарифної ставки або заробітної плати за фактично відпрацьовані години, тобто основна оплата праці залежить від рівня кваліфікації працівника та кількості відпрацьованих годин. Цей метод оплати праці є досить поширеним. Він застосовується для працівників, чия діяльність не піддається строгій нормалізації, а результати їхньої роботи не можуть бути чітко зафіксовані, а також у випадках, коли

обсяг виробництва не є визначальним критерієм [39].

Метод оплати за витрачений час також використовується, коли робота виконується у режимі примусового темпу (наприклад, на конвеєрах). Система оплати за витрачений час має значну перевагу для найманих працівників: вона знижує ризик необґрунтованих коливань у розмірах заробітної плати, зменшує рівень соціальної напруги, що виникає внаслідок суворого контролю за результатами роботи, що характерний для системи відрядної оплати праці [25]. Однак, система оплати праці, що ґрунтується на витраченому часі, несе певний ризик для підприємця: оскільки у цьому випадку заробітна плата працівників не пов'язана з їхньою продуктивністю, стимул до ефективної роботи зменшується. Для вирішення цієї проблеми підприємці можуть використовувати різноманітні бонусні програми для найкращих працівників.

За системою компенсації за витрачений час оплата праці працівника, який перевищує норму заробітної плати (тарифу, окладу) за фактично відпрацьований період, додатково винагороджується. Це пов'язано із результатами діяльності певного підрозділу чи підприємства в цілому, а також із особистим внеском працівника у загальні досягнення [15].

Відпустка – це тимчасове звільнення від роботи для відпочинку. Право на відпустку не залежить від місця праці, форми власності підприємства, посади, системи оплати праці, тривалості та регулярності робочого часу, строку трудового договору. Державні гарантії та право на відпустку закріплені в Законі України «Про відпустки» [26], Кодексі законів про працю України [12] та інших нормативно-правових актах. Основна щорічна відпустка має тривалість двадцять чотири календарних дні, але не більше 28 календарних днів і збільшується на два робочі роки на кожні 24 календарних дні.

На сучасний момент у зв'язку із зміною організації працевлаштування згідно із Законом № 2136 [32] під час тривання воєнного стану на прохання працівника, з яким укладено трудовий контракт, роботодавець може надавати йому відпустку без оплати праці двох видів: згідно з пунктом 3 статті 12 та

пунктом 4 статті 12. Порівняння цих видів відпусток без оплати праці під час воєнного стану представлено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2 - Порівняльна характеристика видів відпусток без оплати праці під час воєнного стану

Категорія	Відпустка без збереження зарплати під час воєнного стану за ч. 3 ст. 12 Закону № 2136	Відпустка без збереження зарплати під час воєнного стану за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136
Категорія (статус) працівника	Будь-якому працівнику	Працівникам, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи
Тривалість	Без обмеження строку на весь період воєнного стану	Не більше 90 календарних днів
Право роботодавця на відмову	Є (за згодою сторін)	Немає (обов'язковість надання)
Включення до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку	Включається	Не включається

Фінансова допомога в разі тимчасової непрацездатності надається застрахованій особі як матеріальне відшкодування, яке може повністю або частково компенсувати втрату заробітної плати після настання страхового випадку. У випадку тимчасової непрацездатності працівника йому може надаватися така допомога, як[13]:

- фінансова допомога під час тимчасової непрацездатності (включаючи опіку за хвору дитину);
- матеріальна допомога вагітним та жінкам після пологів;
- фінансова підтримка на випадок поховання (за винятком поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які загинули внаслідок нещасного випадку на робочому місці);
- компенсація витрат на лікування у реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

При розрахунку винагороди всім категоріям працівників слід

враховувати усі виплати, які повинні бути включені до основної та додаткової винагороди, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Оплата працівникам за робочі дні здійснюється в межах термінів, встановлених угодою між сторонами або внутрішнім документом підприємства, затвердженим представницьким органом профспілкового комітету або іншим уповноваженим трудовим колективом органом (у випадку відсутності таких органів - делегованими та уповноваженими трудовим колективом представниками), проте не рідше двічі на місяць протягом періоду, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше ніж через сім днів після закінчення відповідного робочого періоду.

1.3. Зміни в обліку розрахунків з оплати праці в Україні у воєнний час

Важливість ступеня винагороди за працю та організації виплат працівникам лежить у їх значущому соціальному впливі, який відчутно впливає на теперішні й майбутні результати діяльності підприємства. У наслідок військових подій в Україні майже у всіх сферах життя відбулися зміни, особливо в сферах працевлаштування та фінансового відшкодування праці. Незважаючи на це, спостерігається підвищення заробітної плати. За даними Державної статистики, середня заробітна плата у 2023 році зросла на 7,0% (на 932,25 гривень), досягаючи 14 308,46 гривень, порівняно з відповідними показниками у 2022 році [8].

Для багатьох експертів різних кваліфікаційних рівнів збільшуються винагороди, особливо в інформаційному, телекомунікаційному секторі, фінансовій та страховій галузях, авіаційному транспорті, а також спостерігається тенденція зростання попиту на робочу силу. У цьому контексті залишаються актуальними питання розуміння сутності розрахунків за працю, структури виплат працівникам та їх обліку. Зважаючи на важливість точного відображення цих аспектів у бухгалтерському обліку, а також у фінансовій та податковій звітності підприємства в умовах воєнного

конфлікту, ці питання залишаються актуальними.

Ми зробили аналіз пошукових запитів щодо актуальних питань обліку розрахунків з оплати праці, а саме відпустки під час воєнного стану, зарплати під час війни та виплат мобілізованим працівникам за 2 роки воєнного стану в Україні (рис. 1.4). За результатами Google Trends можемо проаналізувати, що найбільш актуальною та розповсюдженою пошуковою темою є «відпустка під час воєнного стану».

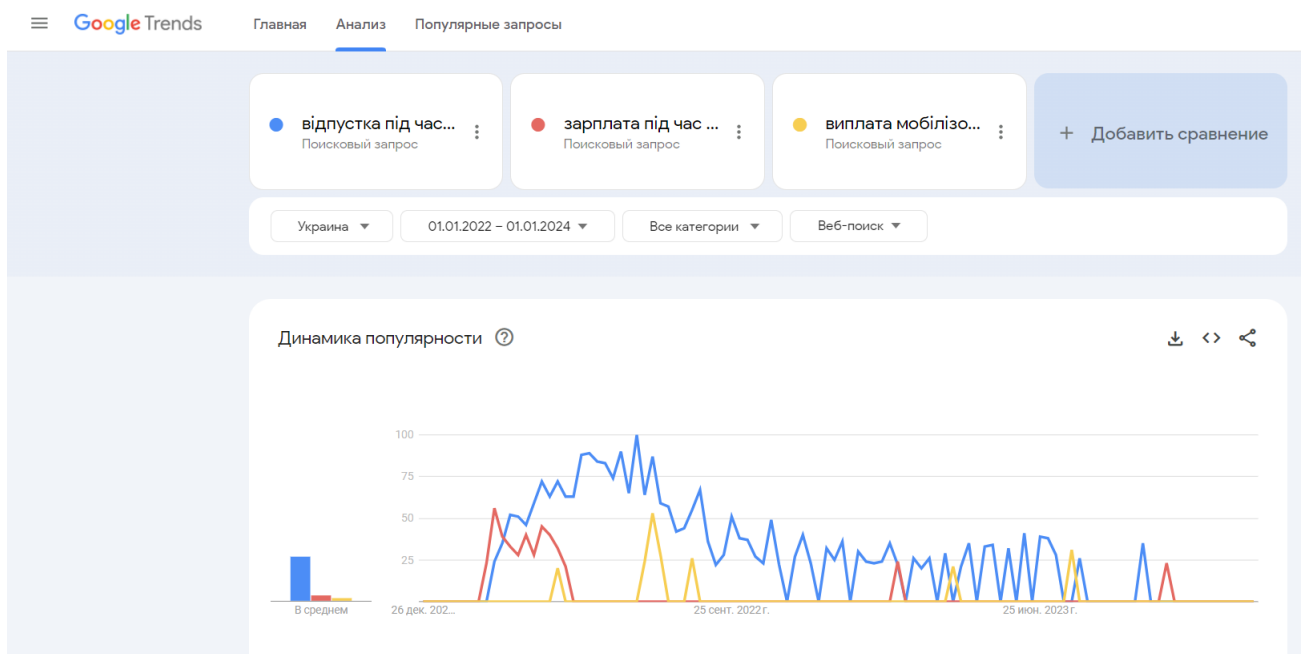


Рисунок 1.4 – Пошукові запити Google Trends щодо виплат під час воєнного стану в Україні 2022-2024 рр.

Через введені зміни в законодавчих актах, зокрема в трудовому законодавстві, для роботодавців додали нові права, завдяки чому їм дозволяється перевести робітника на іншу посаду або інше робоче місце не попереджаючи заздалегідь або без узгодження, для того аби запобігти ліквідації наслідків військових дій, це право надається у разі, якщо у працівника немає медичних протипоказань і збереження заробітної плати не менш ніж середнього розміру виплат на попередньому місці працевлаштування. Переводити працівника в зону активних бойових дій не

дозволяється [23]. Вирішальну роль грає відстеження робочого часу та часу на відпочинок, адже нормальна стандартна тривалість робочого тижня може бути змінена згідно обставин. Так, на більшості об'єктах критичної інфраструктури тривалість тижня може сягати 60 годин, але з підвищенням заробітної плати, тоді як на інших об'єктах може скоротитись до 40 годин в тиждень. Роботодавцям надається самостійне право на визначення гнучкого графіку робочого дня та тижня. Під час військового стану відпочинок може бути значно скорочений - до 24 годин.

У мирний час працівник має право на річну відпустку, яка триває 24 дні, проте буває, що співробітник не використовує відпустку повністю і не розділяє її на частини. У відповідному наказі про відпустку, директором підприємства зазначається кількість відведених днів відпустки. Відповідно ключовим правилам, а саме статтею 73 КЗПП України, у наказі зазначається кількість днів, які не включають святкові та неробочі дні [12]. Тому, у разі, якщо відпустка починається у святковий або вихідний день, то він не враховується (у період воєнного стану, 24 березня 2022 року, цей момент зазнав змін).

За умов введення воєнного стану встановлюються обмеження на умову надання відпусток [20]:

- основна річна відпустка може обмежуватись тривалістю до 24 календарних дні за відповідний робочий рік за рішенням директора, щодо невикористаних днів відпустки, то вони переносяться на той період, коли завершиться воєнне положення;
- директор протягом воєнного стану має право не надавати невикористані дні основної відпустки, проте повинен компенсувати їх при звільненні працівника;
- якщо працівник залучений до роботи на об'єктах критичної інфраструктури, тоді директор може не надати працівнику річної відпустки.

Пояснення від Державної служби України з питань праці розглядає можливість встановлення додаткових умов виплати відпускних завдяки

колективної або персональної угоди, так, наприклад, після початку самої відпустки. Можна вказати терміни виплат відпускних в самій заяві співробітника та зазначити в наказі директора про надання відпустки, завдяки цьому трудове законодавство не порушиться. Варто відмітити, що 19 липня 2022 року було відмінено норму щодо виплат відпускних за 3 дні до початку відпустки.

Якщо виникає ситуація, передбачена чинним законодавством, і працівник пише заяву про надання відпустки без збереження зарплати, роботодавець зобов'язаний надати цю відпустку та не має права скорочувати її тривалість, у разі що вона не перевищує встановлений законом термін[41].

Призваним працівникам і добровольцям територіальної оборони забезпечується збереження робочого місця і середньої зарплати відповідно ст. 119 Кодексу законів про працю (КЗпП) [12]. Цим співробітникам проводяться виплати фінансового забезпечення за рахунок Державного бюджету України згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [33] та Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [30].

Мобілізованим працівникам фірм та установ в період проходження військової служби гарантується зарахування до [29]:

- трудового стажу;
- страхового стажу;
- стажу роботи за фахом;
- стажу державної служби.

Зазначимо, що раніше виплати мобілізованим та добровольцям ТРО фінансового забезпечення виплачувалось, згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», за рахунок Державного бюджету України, проте зараз такі виплати відбуваються за рахунок організацій. Жодних відшкодувань з бюджету не відбувається. Такі працівники не можуть бути звільнені з роботи на підставі ст. 36 КЗпП, з них знімаються я обов'язки, передбачені їхнім трудовим

договором, що оформлюється наказом роботодавця. Поставлення працівника на військовий облік є підставою для збереження місця роботи, посади і середньої зарплати на підприємстві протягом спеціального періоду до його завершення або до конкретного дня звільнення.

Всі гарантії стосуються тих осіб, які проходять лікування у медичних закладах, потрапили у полон або були визнані зниклими безвісти. Наразі не розглядаються жодні обмеження з часового погляду щодо збереження робочого місця та середньої заробітної плати для цих працівників. Ці забезпечення діють протягом усього періоду мобілізації.

Згідно оновленого Порядку №100 середню зарплату працівника обчислюють за 2 місяці, що передують мобілізації. Тому, якщо працівника призвали до військової служби у березні, середня заробітна плата обчислюється за січень і лютий. Таким чином, компенсаційні виплати при звільненні обчислюється так: середньоденна зарплата за два попередні місяці множиться на середнє число робочих днів за розрахунковий період [29].

Оплата праці має нараховуватись та виплачуватись співробітникам згідно з умовами, вказаними в трудовому договорі. Проте, у період воєнних дій компанія може тимчасово зупинити свою господарську діяльність, що спричиняє проблеми з вчасною виплатою оплати праці. Чинні законодавчі акти дозволяють відступати від визначених строків виплат у таких випадках, проте керівництво організацій повинне провести розрахунки зі співробітниками після відновлення роботи.

Припинення трудової угоди може вирішити як працівником, так і роботодавцем. Залишити роботу за власною ініціативою працівники можуть, це більше відноситься до фірм, які розташовані та ведуть свою діяльність в зоні військових дій або існує небезпека їхньому життю. Винятком є ті працівники, які виконують соціально корисну роботу або займають посаду на підприємствах критичної інфраструктури [41]. З іншої сторони, роботодавці під час тимчасової непрацездатності або відпустки працівника, мають право звільнити працівника (за виключенням відпустки з причин вагітності та

пологами, і відпустки по догляду за дитиною до трьох років).

Під час воєнного положення дозволено звільнення за рішенням роботодавця під час тимчасової непрацездатності працівника або тоді, коли він перебуває у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, а також відпустки для догляду за дитиною до трьох років), із зазначенням дати припинення дії трудового договору, яка є першим робочим днем після закінчення тимчасової непрацездатності, вказаної у медичному свідоцтві, або після завершення відпустки. Дія статті 43 Кодексу законів про працю тимчасово не застосовується, у період воєнного положення, за винятком ситуацій, коли звільняють працівників підприємств, що були обрані до профспілкових організацій [12].

Варто відзначити, що у випадку втрати співробітником роботи та часткового зниження заробітної плати через зменшення або припинення виробництва товарів та надання послуг, він може звернутись за допомогою по частковому безробіттю. Державна служба зайнятості відповідає за організацію соціальної допомоги для безробітних та сприяє їхньому поверненню на ринок праці [14]. Для отримання підтримки потрібно подати звернення до місцевого центру зайнятості. Є декілька варіантів зробити це: скористатися застосунком Дія, особисто прийти в центр зайнятості або відправити звернення електронною поштою.

Навіть у період введення воєнного стану в Україні, роботодавці обов'язково повинні забезпечувати право своїм штатним працівникам виплати заробітної плати своєчасно та надати всі гарантії щодо безпеки. Аби посприяти економічному відновленню, працівники, у свою чергу, мають усвідомити важливість присутності на робочих місцях. В умовах воєнного положення особливо актуальним стає питання виплат та нарахування заробітної плати окремим групам працівників. В такому випадку, правильність ведення обліку має ключову роль у об'єктивному визначенні фактично відпрацьованого часу, зроблених завдань, відсутності працівника через певні обставини (виправдані та невинуваті), простоїв.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ НА ТОВ «ЮРИСТ І БУХГАЛТЕР»

2.1. Загальна характеристика організаційно-економічних показників товариства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Юрист і бухгалтер» – українська аутсорсингова фірма, що розташована у місті Суми. Наразі, ТОВ «Юрист і бухгалтер» - це аудиторсько-консалтингова фірма та партнер національних аудиторських компаній.

Загальна кількість штату становить 6 осіб. ТОВ «Юрист і бухгалтер» здійснює бухгалтерське та юридичне супроводження бізнесу, включаючи консультації та підтримку під час укладання різного роду договорів; ведення кадрового, бухгалтерського, податкового та фінансового обліку; створення підприємств, внесення змін щодо призначення директора, засновників, зміни адреси та розмірів статутних внесків.

Мета діяльності ТОВ «Юрист і бухгалтер» полягає у наданні ефективної підтримки та консультацій юридичним особам та фізичним особам-підприємцям у здійсненні неупередженої оцінки економічного та фінансового стану фірм. Також, ТОВ «Юрист і бухгалтер» має на меті надання послуг з ведення обліку, допомоги з уникненням помилок та порушень податкового законодавства у господарській діяльності, а також підготовки рекомендацій для збільшення результативності економічних підрозділів і створення основи для прийняття обґрунтованих рішень. На ринку бухгалтерських послуг ТОВ «Юрист і бухгалтер» в Сумській області займає майже 3,2% від частки ринку і 0,12% частки ринку України.

Компанія набула статусу юридичної особи з моменту її державної реєстрації, а зареєстрована вона була у 2011 році. Товариством з обмеженою відповідальністю відкрито поточні та інші рахунки в банківських установах, а також має печатку зі своєю назвою. Товариство було засновано для

задоволення особистих та соціальних потреб, засобом ведення регулярної господарської діяльності. Фірма є корпоративною, та провадить свою діяльність на основі приватної власності, та має право наймати працівників.

Крім того, ТОВ «Юрист і бухгалтер» має право на самостійне провадження зовнішньоекономічної діяльності та використовувати певним певними правами суб'єктів господарської діяльності. Затверджений рішенням зборів статутний капітал у сумі п'ять тисяч гривень 00 копійок та розподілений: громадянин України – Коляда Вадим Анатолійович володіє 100% статутного капіталу Товариства в розмірі 5 тис. гривень 00 копійок.

Розглянемо більш детально послуги, які надає ТОВ «Юрист і бухгалтер» (табл.. 2.1).

Таблиця 2.1 – Перелік послуг, які надає ТОВ «Юрист і бухгалтер»

Вид послуг	Характеристика
Фіксація фінансових даних	Систематична реєстрація закупівель, продажів та залишку грошових коштів на рахунках та касі організації
Підготовка проміжної фінансової звітності	Аналіз доходів і витрат, періодичний розрахунок прибутку або збитку (щомісяця, щокварталу, раз на два роки)
Бухгалтерський облік на кінець року	Інвентаризація, перенесення заздалегідь оплачених витрат на відповідний період, розрахунок амортизації, визначення безнадійної дебіторської заборгованості
Підготовка фінансової звітності	складання Балансу та Звіту про прибутки та збитки
Податковий облік	Підготовка податкових декларацій фізичних та юридичних осіб

Директором Товариство з обмеженою відповідальністю було обрано для ведення податкової діяльності систему оподаткування на спрощеній системі платником Єдиного податку 3 групи. Підприємство не має статусу платника ПДВ.

Особливості такої податкової політики для юридичних осіб[11]:

- немає обмежень на кількість найманих працівників;
- річний обсяг доходу не перевищує 5 000 000 грн;

- дозволено займатись будь-якими видами діяльності, крім тих, що заборонені для платників єдиного податку;
- основна ставка єдиного податку становить 5% від доходу для тих, хто не є платником ПДВ.

Розглянемо більш детально послуги, які надає ТОВ «Юрист і бухгалтер» (табл. 2.1).

На рисунку 2.1 представлено діаграму із показниками сум виручки компанії в період 2019-2023 рр. та динаміку її зміни.

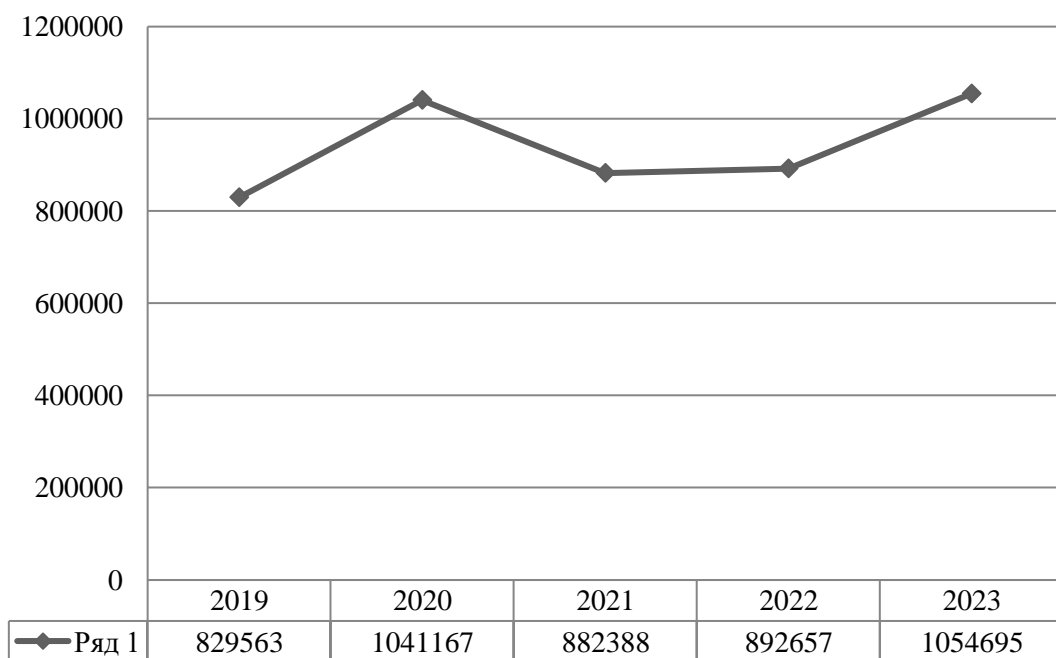


Рисунок 2.1 – Динаміка виручки ТОВ «Юрист і бухгалтер» в період 2019-2023 рр..

Постійне зростання виручки є показником результативності стратегії компанії. Протягом останніх п'ят років приріст склав 35%, що відповідає сумі в 1 054 695 грн., абсолютне відхилення становило 1,27 ВП.

У той же час, валовий прибуток збільшується протягом останніх 5-ти років. Якщо брати до уваги аналіз динаміки діяльності товариства, то до 2020 року включно прибутковість зростала, проте починаючи з 2021 року спостерігається певний спад. Це пов'язано з неспроможністю утримати

лідерські позиції в сфері надання бухгалтерських та юридичних послуг.

У 2022 та 2023 роках відбулось часткове збільшення обсягів послуг, але, зауважимо, що досягнуті результати в умовах повномасштабного вторгнення в Україну та введення воєнного положення є досить вражаючими, особливо в місті Суми, де активно ведуться обстріли прикордоння.

Для продовження дослідження економічного та фінансового стану організації потрібно оцінити фінансові показники шляхом аналізу фінансової звітності. Так, було проведено аналіз фінансової звітності ТОВ «Юрист і бухгалтер» за 2021- 2023 роки, на її основі проведено оцінку показника ліквідності та платоспроможності (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – Показники ліквідності та платоспроможності ТОВ «Юрист і бухгалтер» в період 2021 – 2023 рр..

Показники	Роки			Відхилення 2023/2021 рр.
	2021	2022	2023	
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,65	0,3	0,8	1,23
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,21	1	1,1	5,23
Коефіцієнт поточної ліквідності	0,51	0,77	1,2	2,35
Коефіцієнт оборотності активів	0,95	2,08	1,7	1,8
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	1,15	1,85	1,6	1,3
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	3,2	4,6	4,32	1,35
Коефіцієнт рентабельності активів	2,4	2,2	2,5	1,04

При аналізі даних можемо стверджувати, що у 2021 р. коефіцієнт швидкої ліквідності не виходив за граничний рівень нормативного показника, тому на гривню короткострокових зобов'язань припадало 0,65 гривні оборотних ліквідних активів. Станом на 2022 рік ситуація зазнала змін, і показник швидкої ліквідності компанії ТОВ «Юрист і бухгалтер» був менше за нормативний рівень. Це свідчить про те, що на підприємстві були

труднощі із можливістю платоспроможності. Наразі в 2023 році бачимо тенденцію до зростання показника [18].

Щодо коефіцієнту абсолютної ліквідності, то він вказує на те, яка частка зобов'язань компанії може бути покрита грошовими засобами в момент звітування. У нашому випадку цей показник є нестійким: у 2021 році він складав 1,2 ВП, але у 2023 році відбулось збільшення у 5,2 рази. Збільшення цього показника свідчить про зменшення довгострокових дебіторських зобов'язань протягом періоду, за які проводилась діяльність підприємства. На початку 2021 року компанія зазнала труднощі з вчасним погашенням своїх поточних зобов'язань. В цей період у компанії залишилося лише 0,51 гривень, яка припадає на кожну гривню короткострокових зобов'язань. Проте в 2023 році бачимо значне збільшення показника, відхилення коефіцієнту поточної ліквідності становить 2,35 ВП.

За даними бачимо, що ефективне використання активів підприємства зростає. Бачимо, що у 2023 році на кожну гривню залучених коштів припадало 2,08 гривень наданих послуг, то у 2021 році ця сума складала 0,95 гривень. Для додаткового підвищення коефіцієнту оборотності активів можна реалізувати складову активів, які вже не експлуатуються наприклад, один з двох сканерів (за результатами аналізу потенційних можливостей для підвищення продуктивності роботи в компанії) [39].

Показник рентабельності власного капіталу визначає рівень доходності власних інвестицій у підприємство. Це один із ключових показників його привабливості для інвесторів. Можна відзначити невеликий рух рентабельності власного капіталу підприємства. З індексом, що зріс на 1,35 ВП у 2023 році порівняно з 2021 роком, рентабельність власного капіталу склала 5,67%. Ефективність системи продажу послуг підприємства безпосередньо впливає на рентабельність власного капіталу, та його інвестиційну привабливість.

Рентабельність активів відображає рівень дохідності, що генерується всіма активами підприємства, які перебувають у його володінні відповідно до

балансу. Іншими словами, у 2023 році, показавши зростання на 1,04 пункти в порівнянні з 2021 роком, активи компанії забезпечили показник прибутку на рівні 3,45%.

Розрахунок показників фінансової стійкості, ліквідності та ділової активності ТОВ «Юрист і бухгалтер» наведено у додатку А (табл. А1).

Найбільш прибутковим різновидом послуг бухгалтерського обліку в компанії є ведення зовнішнього та внутрішнього обліку. Клієнтам надаються послуги з інвентаризації матеріалів та сировини, сплати зобов'язань, що з'являються в процесі ведення господарських процесів, та контроль за виникненням кредиторської та дебіторської заборгованості. Таким чином, незважаючи на всі труднощі, ТОВ «Юрист і бухгалтер» має всі необхідні характеристики для продуктивного та результативного управління Товариством. На підстав проведених досліджень, скажемо, що діяльність ТОВ «Юрист і бухгалтер» щороку підвищує рівень своєї самостійності та незалежності від зовнішніх джерел фінансування. Крім того, компанія постійно модернізує свою діяльність та впроваджує інноваційні технології для обслуговування та консультування клієнтів.

2.2. Особливості обліку виплат працівникам на товаристві урахуванням змін у законодавстві під час воєнного стану

Виплата заробітної плати (як за першу, так і за другу половину місяця) на Товаристві з обмеженою відповідальністю «Юрист і бухгалтер» здійснюється на підставі табеля обліку робочого часу працівників. Бухгалтерія проводить сам розрахунок зарплати та відповідні утримання у відомості нарахування заробітної плати, форму якої затверджена у додатку до наказу про організацію бухгалтерського обліку на підприємстві.

Відповідно чинному Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136, під час воєнного стану було змінено порядок та правила табелювання працівників[32].

Основні зміни, передбачені відповідним законодавством:

- перед святковими та неробочими днями немає зменшувати тривалість робочого дня;
- святкові та неробочі дні, що випадають на звичайний робочий день, так і залишаються робочими;
- вихідні дні не переносяться (що припадають на святкові/неробочі дні);
- робочі дні не переносяться через свята;
- через ці зміни зростає норма робочого часу у місяцях, коли діє воєнний стан.

Також щодо застосування підвищення тривалості робочих тижнів (60 годин і 50) , це лише як варіант для введення в практику, а не обов'язок для роботодавця. Загальна норма тривалості так і залишилась на підприємстві 40 год (а скорочений – 36 год і т.д.) [22].

На ТОВ «Юрист і бухгалтер» працевлаштовано 6 працівників, штатний розпис наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Штатний розпис ТОВ «Юрист і бухгалтер» станом на 01.01.2024 р.

№ з/п	Назва структурного підрозділу та посад	Класифікаційний код посади*	Кількість штатних посад	Посадовий оклад (грн)	Фонд заробітної плати на місяць за посадовими окладами (грн)
1	2	3	4	5	6
1	Директор	1210.1	1	15000	15000
2	Головний бухгалтер	1231	1	12000	12000
3	Бухгалтер	3433	4	9500	38000
	Усього		6	х	65000

Беремо до уваги таблиць обліку робочого часу (додаток Б), а саме працівника Строжко М.В., яка іде у відпустку з 04 квітня 2024 року на 24 к. дні, у таблиці робочого часу відображено позначкою В. У розрахунковому

періоді квітень 2023-березень 2024 у працівника є 40 к. днів призупинення трудових відносин внаслідок агресії РФ, та 20 днів відпустки без збереження. Нарахована зарплата за розрахунковий період – 114000 грн.

Для визначення середньоденної виплати на ТОВ «Юрист і бухгалтер» використовується формула (2.1) [45]:

$$\text{Серед.зарплата/день} = \text{дохід за 12 міс перед відпуст.}/354 \quad (2.1)$$

де 354 – кількість днів в рік за мінусом святкових та неробочих днів (354 = 365 – 11).

При цьому, бухгалтерія підприємства враховує, що розрахунковий період захоплює [21]:

- лютий місяць у високосному році, тому кількість днів на рік буде 355;
- місяці воєнного стану, то святкових та неробочих днів немає, через зміни у статті Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136 (якщо рахувати відпускні у квітні 2024, то кількість днів розрахункового квітень 2023-березень 2024 становить 366 к. днів).

Тому, в нашому випадку з тривалості розрахункового періоду мінуємо дні призупинення трудових відносин та відпустки без збереження.

Визначаємо тривалість розрахункового періоду:

$$366-40-20 = 306 \quad (2.2)$$

Далі визначаємо середню зарплату за день:

$$114000/306 = 372,55 \quad (2.3)$$

Тому, сума відпускних визначається:

$$372,55 * 24 = 8941,20$$

(2.4)

Відображення в обліку відпускних на ТОВ «Юрист і бухгалтер» відображається в журналі господарських операцій (табл. 2.4).

Також за даними таблицю обліку робочого часу маємо інформацію про мобілізацію працівника Лейбіна І.В., відображення періоду мобілізації спеціального кодування в типовому Табелі не передбачено. Проте на даному підприємстві цей період вказують за допомогою позначки ІН («Інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка та ін..)»). Керівництво підприємства керувалось листом № 225/06/186-15 Мінсоцполітики України [10].

Таблиця 2.4 – Відображення виплати відпускних на ТОВ «Юрист і бухгалтер» у журналі господарських операцій

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція		Сума, грн
		Дт	Кт	
1	Сплачено з усієї суми відпускних при їх виплаті:			
	- ЄСВ (8941,20*22%)	651	311	1967,06
	- ПДФО (8941,20*18%)	641	311	1609,42
	- Військовий збір (8941,20*1,5%)	642	311	134,12
2	Перераховано суму відпускних на поточний рахунок працівника в банку (8941,20-1609,42-134,12)	661	311	7197,66
3	Нараховано суму відпускних за квітень 2024 р.	471	661	8941,20

Зазначимо, що звільнення співробітників, які призвані на військову службу, є протизаконним. Законодавством їм забезпечується збереження робочого місця, посади і середньої зарплати, яка визначається на основі виплат за останні 2 календарні місяці, коли працівник ще працював [14]. Враховуючи це, підприємство, де працевлаштований працівник, має сформулювати та видати наказ/розпорядження про увільнення мобілізованого

співробітника від виконання обов'язків, визначених трудовим контрактом [19].

У разі, коли на підприємстві відбувається така ситуація із призваним працівником, то необхідно підготувати такі документи, які засвідчують увільнення (працівник з поважних причин не виконує свої обов'язки згідно посади) від роботи під час періоду мобілізації.

До відповідних документів відноситься:

- Розпорядження або наказ про увільнення від роботи у зв'язку з прийняттям на військовий облік, проходження медичного огляду тощо;
- Наказ/розпорядження про увільнення працівника від роботи на період мобілізації.

На ТОВ «Юрист і бухгалтер» склали саме Наказ про увільнення працівника від роботи на період проходження військової служби (додаток В).

Працівник Лейбін І.В. надав довідку про заклик військовослужбовця, яка була видана військовою частиною. Тому бухгалтерією Товариства було видано розпорядження про його звільнення від роботи на період несення служби у зв'язку з мобілізацією.

Працівника мобілізовано з 03.04.2024 р. Два дні він встиг пропрацювати. Оклад працівника 9500 грн. За його графіком він мав відпрацювати у квітні 22 робочі дні. У лютому він відпрацював 21 р. дн., у березні – 21 р. дн. У лютому йому було нараховано зарплату 9500 грн (за окладом), у березні також 9500 грн (оклад).

Стандартний період розрахунку включає в себе двох останніх календарних місяці, що передують місяцю, в якому працівника призвали на військову службу.

Тому працівник має право отримати зарплату за дні, які він відпрацював:

$$(9500/22)*2 = 863,63 \quad (2.5)$$

По-друге, за робочі дні за графіком з 3 по 15 квітня працівник має право на середньоденну зарплату:

$$(9500+9500)/21+21 = 452,38 \quad (2.6)$$

На цей період припадає 8 робочих днів за графіком, тому середня зарплата за них:

$$452,38*8 = 3619,04 \quad (2.7)$$

Сума авансу, нарахована разом:

$$863,63+3619,04 = 4482,67 \quad (2.8)$$

Щодо утримання податку на доходи фізичних осіб та нарахування єдиного соціального внеску з компенсаційної середньої зарплати мобілізованого працівника, згідно із Законом №1275, не потрібно [27]. Це впливає з того, що виплати-компенсації з бюджету, що надаються в межах середньої зарплати співробітника, який був поставлений на військовий облік під час мобілізації на спеціальний період, не підлягають оподаткуванню як частина загального щомісячного (щорічного) оподатковуваного доходу платника ПДФО.

Проте, на підприємстві вважають, що наразі не існує установленної процедури щодо компенсації з бюджету сум, що не перевищують середнього заробітку працівника, і ніхто не отримує жодної компенсації. Отже при аудиті або фіскальних перевірок можуть розглядати середній дохід мобілізованого працівника не як компенсацію з бюджету, а як зарплату, з якої роботодавець має утримувати ПДФО [38]. Щодо стягнення військового збору, таж сама ситуація: нарахування і збереження середньої зарплати працівника на період виконання державних обов'язків є гарантованою виплатою, яка включається до складу додаткової зарплати. Отже, сума

виплати мобілізованого працівника є об'єктом оподаткування військовим збором.

2.3. Удосконалення бухгалтерського обліку виплат працівникам під час введення воєнного стану в Україні

Під час введення воєнного стану, багато фірм вимушені змінити свій режим роботи. Керівництво деяких підприємств вирішує це шляхом надання відпусток своїм співробітникам, або ж впроваджують роботу у дистанційному порядку. Якщо ж реалізація цих заходів неможлива, у такому разі підприємство запроваджує простій. У той же час у разі, якщо неможлива реалізація вище запропонованих рішень, роботодавець може ініціювати простій.

У випадку повного або тимчасового розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником, то вони мають повідомити про це один одного будь-яким зручним способом. Повну відповідальність за компенсацію зарплати, гарантійних та інших виплат працівникам під час тимчасового призупинення дії трудової угоди несе держава, яка Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, через яку виник збройний конфлікт [42].

Функціонування процесу відшкодувань виплат працівникам державою, яка здійснює військову агресію, залишається невирішеним та не затвердженим. Проте, у разі розірвання трудових відносин роботодавець зобов'язаний продовжувати вести облік нарахувань та оподаткування в частині виплат зарплати та компенсаційних відрахувань, які повинні були б виплачуватись за відсутності факту розірваного трудового договору. Ми поділяємо думку, що у випадку втрати комунікації з працівником або його місцезнаходження невідоме, оптимальним варіантом є призупинення дії трудового договору для підприємства, для того аби:

- виконувати вимоги чинного законодавства;
- зберегти робоче місце;
- знизити витрати підприємства;
- зменшити податковий тягар на компанію;
- скоротити обсяг документообігу.

Беручи до уваги практику, кожен день відсутності працівників на роботі має свої особливості та нюанси. Розглянемо ситуацію, яка відбулась на під час повномасштабного вторгнення в Україну на ТОВ «Юрист і бухгалтер»: підприємство знаходиться в районі, де не ведеться активні бойові дії і продовжує функціонувати, проте один працівник виїхав за кордон. Хоча зв'язок із ним є, він не може виконувати свої обов'язки дистанційно і не бажає писати заяву на відпустку. Водночас, він не виявляє бажання звільнитись за власним бажанням та не надає чіткої відповіді щодо повернення на роботу. Беззаперечно, головним пріоритетом є збереження життя працівника.

Однак, необхідно виконувати роботу, не вистачає працівників для забезпечення нормального функціонування діяльності підприємства з метою поліпшення економічної ситуації, включаючи ситуацію в країні. Тому підприємство стикається з проблемою, як виконати вимоги Закону №2136 щодо працівника, про якого немає достатньої інформації, що ускладнює планування подальшого робочого процесу [16].

Звільнення працівника без його власної заяви через його відсутність на роботі у зв'язку з бойовими діями є неправомірним для роботодавця. Згідно з чинним законодавством передбачено можливість набрати нових працівників на основі укладених з ними тимчасових трудових угод на час дії воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутнього працівника. Роботодавець має враховувати фізичний стан нового працівника, його стан здоров'я та його можливості для виконання певної роботи [6].

На рисунку 2.2 вказано зміни у кількості безробітних у період з 2018 по 2023 роки в Україні. Ринок праці зазнав труднощів через внутрішню міграцію населення, що призвело до надмірного навантаження.

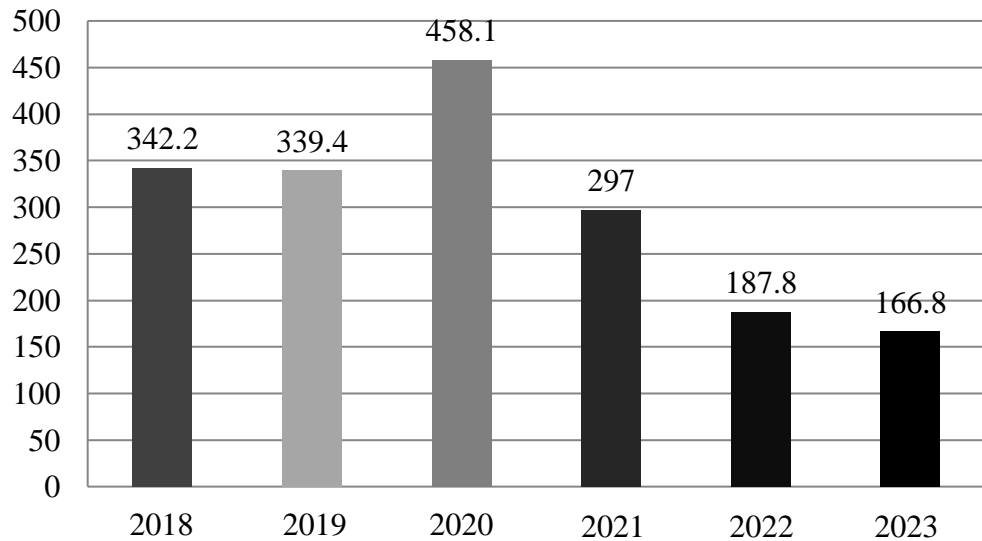


Рисунок 2.2 – Кількість безробітних в Україні внаслідок воєнних дій 2018-2023 рр..

Джерело: створено автором на основі даних [1]

Найбільш складні питання виникають у відношенні до працівників, які, у зв'язку з воєнними діями, втратили можливість працювати без альтернативного працевлаштування (рис..2.3).

Також важливо відзначити, що в даний час держава, шляхом зниження податкового навантаження, активно сприяє розвитку бізнесу, проте існують підприємства, які систематично зловживають цією можливістю. З цієї причини ми рекомендуємо внести зміни до Закону №2136, зокрема, стосовно умов припинення трудового договору за ініціативою роботодавця [32]. Вважаємо доцільним провести класифікацію районів, де розміщені підприємства, організації та установи, на зони з бойовими діями і ті, де вони відсутні.

При цьому дозволити звільнення працівників за відсутність на роботі без вагомої причини і невиконання умов трудового контракту. Це рішення

роботодавця не буде розглядатися як порушення, оскільки згідно з положеннями статей 40 та 41 КЗпП відпустка може бути здійснена навіть у період тимчасової непрацездатності працівника при наявності законних підстав [12]. Таке положення сприятиме уникненню нестачі працівників у відповідних категоріях, фахах, видів діяльності і т. д., а також буде стимулом для виявлення людяності та добросовісності у стосунках з колегами, роботодавцем та державою.

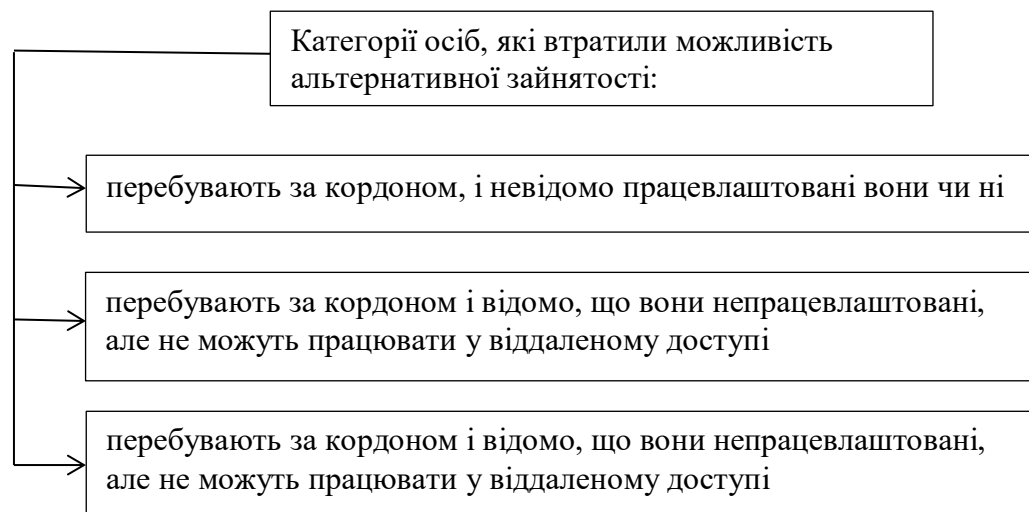


Рисунок 2.3 - Категорії осіб, які втратили можливість альтернативної зайнятості через воєнні дії

Джерело: створено автором на основі даних [37]

Установлення воєнного стану не звільняє роботодавця від зобов'язання виплачувати працівнику заробітну плату або середню заробітну плату, якщо працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки або якщо закон передбачає відповідні нарахування та виплати для такого працівника [2].

Виплата зарплати мобілізованим працівникам і членам тероборони провадиться за тими ж умовами, що і перед їх мобілізацією (вступом до територіальної оборони) [5]. Ураховуючи це, рекомендується розширити систему аналітичного обліку, щоб врахувати вплив воєнного стану на розрахунки заробітної плати. Наприклад, можна розглянути введення додаткових аналітичних рахунків для обліку виплат мобілізованим

працівникам, виплат по відшкодуванню, виплат лікарняних, що були надані постраждалим від воєнного конфлікту війни і т.д. (табл.. 2.5).

Таблиця 2.5 – Аналітичні рахунки, можливі для введення в діючий план рахунків

Код рахунку			Назва рахунків
		Додаткові субрахунки	
66			Розрахунки за виплатами працівникам
	661		Розрахунки за заробітною платою
		661.1	Розрахунки за нарахованими виплатами
			661.1.1 Розрахунки за окладами та тарифами
			661.1.2 Розрахунки з мобілізованими працівниками
			661.1.3 Виплата премій та інших заохочувальних виплат
			661.1.4 Розрахунок у зв'язку з простою
			661.1.5 Розрахунок з дистанційної роботи
		661.2	Розрахунки за виплатами при звільненні або по закінченню трудової діяльності
		661.3	Розрахунки за виплатами відпусток
		661.4	Надання компенсаційних виплат
		661.5	Інші нарахування за оплатою праці
	662		Розрахунки з депонентами
	663		Розрахунки за іншими виплатами
		663.1	Виплати за лікарняними
			663.1.1 Виплата лікарняних
			663.1.2 Виплата постраждалим від війни працівникам
		663.2	Виплати у зв'язку зі смертю та похованням

Застосування на практиці даної моделі обліку дасть можливість удосконалити методи обліку розрахунків за виплатами працівникам; розширити перспективу застосування облікової інформації в управлінні підприємством, а також покращити ефективність обміну інформацією для різних користувачів. Облік заробітної плати, а також відрахувань з неї податків та внесків, є однією з найвагоміших та найважливіших ділянок роботи, що займає одне з провідних місць в загальній системі обліку суб'єктів підприємництва[24].

Прикладом кореспонденції потенційно нових рахунків можуть бути кореспонденції наведені в таблиці 2.6.

Для того, щоб працівники отримували своєчасно вірно розраховану

оплату праці, необхідно в установлені терміни провести правильні розрахунки заробітної плати, податків, внесків та належним чином оформити відповідні первинні документи. На сьогодні форма стандартного розрахунково-платіжної відомості досить об'ємна й включає в себе чимало рядків, які зазвичай рідко використовуються у рутинній роботі працівника.

Таблиця 2.6 – Відображення кореспонденцій з використанням нових аналітичних рахунків

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн
		Дт	Кт	
1	Нараховано середній заробіток мобілізованому працівнику	92	661.1.2	3620
2	Нараховано додаткове заохочення у вигляді премії	93	661.1.3	4000
3	Виплачено допомогу у зв'язку із смертю та похованням	663.2	311	4752
4	Нараховано компенсаційні виплати	23	661.4	1475
5	Виплачено допомогу постраждалому працівнику від воєнних дій	663.1.2	311	6500

Шляхом запропонованих нововведень щодо поліпшення аналітичного обліку можна здійснити більш точний контроль за нарахуванням та виплатою зарплатою при великій кількості працівників, що сприятиме підвищенню інформаційної безпеки та забезпечить стабільність функціонування підприємства.

ВИСНОВКИ

В результаті виконання кваліфікаційної роботи були визначені актуальні проблеми обліку та оплати праці в умовах воєнного стану. Особливу увагу було приділено багаторівневому нормативному регулюванню оплати праці та втраті робочих місць унаслідок військової агресії росії проти України. Було проведено аналіз нормативного визначення «заробітна плата» та розглянуто різні підходи до її змісту.

Розглянувши поняття оплати праці, можемо визначити його наступним чином: заробітна плата - це встановлена за трудовою угодою винагорода найманому працівнику, рівень якої визначається умовами ринку праці, вартістю робочої сили, умовами найму, рівнем кваліфікації та спеціалізації працівника, системами стимулювання та ефективністю виконаної роботи.

В сучасних ринкових умовах особливо важливо обрати форми та принципи оплати праці для ефективної мотивації та організації оплати на підприємствах. Необхідно враховувати специфіку робочого процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професію та кваліфікацію працівника, а також його особисті інтереси. Правильний вибір форм і систем оплати праці є ефективним організаційним інструментом і важливим мотивуючим фактором.

Для результативної організації обліку розрахунків з оплати праці суб'єкти господарювання мають враховувати зміни в діючому законодавстві, використовувати нові інструменти регулювання трудових відносин, а також ухвалювати дієві рішення для вирішення всіх питань, пов'язаних з оплатою праці працівників підприємства. Роботодавці повинні нараховувати та виплачувати зарплату відповідно до умов, визначених трудовим договором, та згідно з нормами чинного законодавства. Якщо виплата заробітної плати стає неможливою через воєнні дії, її виплату можна лише призупинити до відновлення здатності підприємства виконувати основну діяльність. У разі, якщо робота виконується, це означає, що заробітну плату слід нараховувати,

незважаючи на воєнний стан, роботодавець зобов'язаний докласти усіх можливих дій для забезпечення своєчасної виплати заробітної плати працівникам, а також піклуватися про їхню безпеку. Працівники повинні усвідомлювати важливість своєї присутності на робочому місці і сприяти відновленню економіки.

Після здійснення загального аналізу та розрахунку коефіцієнтів виявлено, що прибутковість ТОВ «Юрист і Бухгалтер» є задовільною, і оцінка прогнозів показує, що підприємство має високий потенціал успішного функціонування або стабільності показників у період з 2021 по 2023 роки, оскільки спостерігається надлишкова діяльність підприємства. Довгострокові дебіторські зобов'язання зменшилися протягом досліджуваного періоду, також у 2023 році, показавши зростання активів на в порівнянні з 2021 роком, забезпечило показник прибутку на рівні 3,45%.

Під час аналізу способу виплати заробітної плати працівникам у зв'язку з воєнним станом досліджувалися різні категорії працівників, такі як мобілізовані особи, добровольці тероборони, евакуйовані або працюючі віддалено, особи, залучені до громадського служіння, ті, хто продовжує виконувати свої звичайні обов'язки, і особи, які тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативного заняття. Для спрощення обліку розрахунків з оплати праці було запропоновано внести зміни в робочий план рахунків бухгалтерського обліку, зокрема щодо виплат мобілізованим працівникам, розрахунків у разі простою, під час віддаленої роботи, виплати постраждалим співробітникам через воєнні дії та інші схожі ситуації. За допомогою пропозицій стосовно вдосконалення аналітичних рахунків можна здійснити більш точний та ефективний облік заробітної плати при великій кількості працівників, що зміцнить інформаційну безпеку та забезпечить стабільність роботи підприємства.

Відзначено необхідність використання усіх можливих заходів роботодавцем для забезпечення втілення права працівників на отримання своєчасної оплати праці під час воєнних дій. Визначено значення обліку та

оподаткування заробітної плати під час введення воєнного стану. Підкреслено, що роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату відповідно до умов, передбачених у трудових контрактах і чинному законодавстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична та статистична інформація. *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 02.06.2024).
2. Атаєва О., Шевченко І., Гадяк І. Управління трудовими ресурсами на підприємстві: ефективні стратегії та підходи. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-127> (дата звернення: 02.06.2024).
3. Варакута Ю. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. 2018. № 3. С. 18–22.
4. Васильчак С. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21. С. 152–157.
5. Венго Н. Аналіз впливу змін щодо виплат середнього заробітку мобілізованим працівникам на обороноздатність держави. *Theoretical and empirical scientific research: concept and trends*. 2022. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-14.10.2022.04> (дата звернення: 02.06.2024).
6. Гавриленко Н. Основні проблемні моменти відображення військової служби у додатку д1 податкового розрахунку. *Взаємодія норм міжнародного і національного права крізь призму процесів глобалізації та інтеграції* : Всеукр. науково-практ. конф., м. Київ, 29 берез. 2024 р. 2024. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/conf_29.03.2024.pdf#page=21.
7. Гудзь Н. Бухгалтерський облік : навч. посібник для внз. 2-ге вид. М-во освіти і науки України, 2016. 424 с.
8. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.06.2024).
9. Дружинська Н. Особливості нарахування заробітної плати на підприємстві. *Облік, аналіз і аудит: виклики інституціональної*

- економіки* : Тези доп. VIII Міжнародної науково-практичної конференції, м. Луцьк, 9 жовт. 2021 р. 2021.
URL: [https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-11/Збірник%20тез%20\(9%20жовтня%202021%20р.\)_1.pdf#page=124](https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-11/Збірник%20тез%20(9%20жовтня%202021%20р.)_1.pdf#page=124).
10. ІПС ЛІГА:ЗАКОН - система пошуку, аналізу та моніторингу нормативно-правової бази. *Лист від 05.06.2015 р. п 225/06/186-15*.
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/FN020953> (дата звернення: 02.06.2024).
11. Коваленко І. А., Медвідь Л. П. Сутність і зміст статусу підприємницької діяльності як конституційно-правової категорії. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. № 1. С. 129–133.
URL: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.1.22> (дата звернення: 02.06.2024).
12. Кодекс законів про працю України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.06.2024).
13. Копчикова І. Електронні лікарняні: обліково-правовий аспект. *Економіка та суспільство*. 2022. № 36.
URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-35> (дата звернення: 01.06.2024).
14. Кравченко О., Агафонова Є. Організація обліку заробітної плати на підприємствах під час воєнного стану. *Збірник тез доповідей : VI Міжнар. науково-практ. конф. з екон. та гуманітар. питань, м. Дніпро, 14 берез. 2024 р.*
URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f2d1e249-034b-4064-8a4c-127c885dfbfa/content#page=191>.
15. Кравчук Л., Дзюба Т. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4. С. 110–112.

16. Левчук К. Трудові права робітників в умовах запровадження воєнного стану. *Наукові перспективи*. 2024. Т. 2, № 44. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/9531/9584>.
17. Лисак В. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2016. № 4. С. 264–269.
18. Лопатовська О., Пономарьова К. Сучасна методика аналізу ліквідності та платоспроможності підприємства. *Економічні науки*. 2022. Vol. 310, no. 5(1). P. 221–228. URL: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-36](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-36) (date of access: 02.06.2024).
19. Макаренко А., Меліхова Т. Бухгалтерський облік: навч.метод. посібник. Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 602 с.
20. Меліхова Т., Чеботаєва Т. Особливості обліку відпускних на підприємстві у воєнний час. *Перспективи сталого розвитку в умовах глобалізації в економічному, управлінському та інженерному аспектах: міжнародної науково-практичної конференції*. 2022. URL: https://eti.edu.ua/images/files/zbirnuk_2022_znu.pdf#page=191.
21. Михайлинова С. Облікові аспекти розрахунку та оподаткування відпускних. *Інтернаука*. 2024. № 4. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/1715147019809.pdf>.
22. Науменко О. Зміни в оплаті праці під час дії воєнного стану. *Сучасні тенденції соціально-економічних перетворень в умовах війни* : Всеукр. науково-практ. конф., м. Чернігів, 21 листоп. 2023 р. 2023. URL: https://ket.stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/12/zbirnyk_2023_vsp-fkktk.pdf#page=53.
23. Обіход Т., Бородіна О. Аналіз стратегічних напрямів економічного розвитку України в умовах військового стану. *Věda a perspektivy*. 2022. Т. 5, № 12. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vp/article/view/1570/1568>.

- 24.Плахтій Т. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Наук. вісн. ТДАУ. №4, 2016.*
- 25.Подолянчук О. Облікова політика щодо заробітної плати. *Облік і фінанси. 2018. № 1. С. 64–71.*
- 26.Про відпустки. *Офіційний вебпортал парламенту України.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- 27.Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації. *Офіційний вебпортал парламенту України.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1275-18#Text> (дата звернення: 02.06.2024).
- 28.Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». *Офіційний вебпортал парламенту України.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 01.06.2024).
- 29.Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. *Офіційний вебпортал парламенту України.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п#Text> (дата звернення: 01.06.2024).
- 30.Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію. *Офіційний вебпортал парламенту України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення: 01.06.2024).
- 31.Про оплату праці. *Офіційний вебпортал парламенту України.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 01.06.2024).
- 32.Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. *Офіційний вебпортал парламенту України.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.06.2024).

33. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 01.06.2024).
34. Синиця Ю., Письменний С. Нормативно-правове регулювання обліку заробітної плати та її економічна сутність. *Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах* : Міжнар. науково-практ. конф., м. Запоріжжя, 6 груд. 2023 р. URL: https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/12345/19174/00570_06.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=225.
35. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47.
36. Усач Б. Аудит : навч.-метод. посіб. Київ : Знання, 2004. 231 с.
37. Шершень, В. Р., Коваль, А. В., & Немцев, А. І. (2023). LEGAL FEATURES OF THE WORKING CONDITIONS OF EMPLOYEES DURING THE WAR. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, (40), 17-22. Retrieved from <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1010>
38. Хищенко А. Оподаткування доходів фізичних осіб під час війни. *Наукові дослідження молоді з проблем європейської інтеграції* : Зб. тез доп. XII Міжнар. науково-практ. конф. молодих уч. та студентів, м. Харків, 6 квіт. 2023 р. 2023. URL: http://kbi.karazin.ua/wp-content/uploads/2023/06/Zbirnik_11.04.pdf#page=46.
39. Чайка Т., Лошакова С. Розрахунок коефіцієнтів ліквідності за балансом, урахування фінансових і виробничих особливостей підприємства під час здійснення коефіцієнтного аналізу ліквідності. *Економіка і суспільство*. 2018. № 15. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/15_ukr/139.pdf.

- 40.Череп А. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. Т. 3, № 141. С. 134–148.
- 41.Kravchenko O., Ahafonova Y. Accounting for wage payments during martial law in ukraine. *Економіка і регіон*. 2024. Vol. 1, no. 92. URL: https://eir.nupp.edu.ua/files/2024/1_92_2024.pdf.
- 42.Podolianchuk O. Remuneration and calculations under conditions of maritime: employment relations and accounting aspect. *Efektivna ekonomika*. 2022. No. 5. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.81> (date of access: 01.06.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А1 – Аналіз фінансових показників ТОВ «Юрист і бухгалтер»
за 2021-2023 роки

Показники	Роки			Абсолютний приріст (відхилення)	
	2021	2022	2023	2022/2021	2023/2022
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	8,21	10	4,64	1,21	-5,35
Коефіцієнт фінансування	0,11	0,09	0,15	-0,02	0,06
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,59	0,06	0,01	-0,53	-0,05
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,06	0,01	0,01	0,05	0
Коефіцієнт оборотності оборотних засобів	0,95	3,18	1,58	2,23	-1,6
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,15	0,48	0,32	0,33	-0,16

Додаток В
*Наказ про увільнення працівника від роботи на період проходження
військової служби на ТОВ «Юрист і бухгалтер»*

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ЮРИСТ І БУХГАЛТЕР»
КОД ЄДРПОУ 37970745**

НАКАЗ № 0304 К

*Про увільнення Лейбіна І.В.
Від роботи у зв'язку
з призовом на військову службу*

Згідно частини три ст. 119 КЗпП

03.04.2024 р.

м. Суми

НАКАЗУЮ:

ЛЕЙБІНА ІВАНА ВІКТОРОВИЧА (Код ІНН 37854123) посада бухгалтер (Код КП 3433; Код ЗКППТР 20281), увільнити від роботи з 03.04.2024 р. у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації зі збереженням місця роботи та посади до дня звільнення з військової служби або закінчення особливого періоду.

Невикористані дні відпустки перенести на інший період після звільнення з військової служби Лейбіна І.В.

Підстава : 1. Повістка Сумського територіального центру комплектування та соціальної підтримки м.Суми від 01.04.2024 та/або мобілізаційне розпорядження.

2. Заява Лейбіна Івана від 03.04.2024р.

Директор
ТОВ «Юрист і Бухгалтер»

Коляда В.А.

З наказом ознайомлений (ознайомлена)_____Лейбін І.В.