

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2022. № 9.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.9.16>

УДК: 657.2:331.2"364"

Л. В. Гуцаленко,

*д. е. н., професор, завідувач кафедри обліку та оподаткування,
Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5181-8652>*

М. С. Ніколенко,

*магістр економічного факультету спеціальності «Облік і оподаткування»,
Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9709-0812>*

АДАПТАЦІЯ КОНТРОЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ВІДПОВІДНО ДО ЗМІН НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

L. Gutsalenko,

*Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Accounting and Taxation,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv*

M. Nikolenko,

*student of Master Degree of Economics Faculty,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv*

ADAPTATION OF THE CONTROL FUNCTION OF ACCOUNTING OF SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES IN ACCORDANCE WITH CHANGES IN NATIONAL LEGISLATION IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW

У статті розглянуто особливості адаптації України до життєдіяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану та внесення змін до діючого законодавства у сфері трудових відносин. Акцентовано увагу на особливих змінах в розрахунках з оплати праці викликаних умовами воєнного стану, необхідності посиленні дієвості контрольної функції обліку та особливостей методики внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці. Представлено законодавчі органи, відповідальні за законотворення в сфері оплати праці у воєнний період. Виокремлено основні напрями змін та роз'яснень законодавства щодо відносин між роботодавцем та працівником у воєнний період. Проаналізовано теоретичні та практичні аспекти загальних змін та роз'яснень відносин між працівником та роботодавцем, щодо кадрових питань так розрахунків в умовах воєнного стану. Виокремлено особливі напрямки роботи для розрахунків з державними службовцями, освітянами, лікарями та аграріями. Означено перелік законопроектів та затверджених постанов, до яких внесено зміни що стосуються питань трудових відносин та розрахунків оплати праці. Здійснено аналіз положень Закону України від 01.07.2022 р. №2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Виокремлено оцінку зміни внесених до Кодексу законів про працю України, Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", Закону України «Про відпустки». Означено основні його пункти Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які регулюють напрями відносин між роботодавцем і працівником, зокрема: звільнення працівників за власною ініціативою, укладення строкових трудових договорів, переведення працівника, питання відпусток, збільшення тривалості робочого тижня, положення щодо неробочих і святкових днів, організація кадрового обліку та інші. Запропоновано доповнення до загального алгоритму реалізації контрольної функції обліку суб'єкта господарювання через сформований Тест внутрішнього контролю перевірки розрахунків з працівниками. Здійснено детальну характеристику його складових.

The article examines the peculiarities of Ukraine's adaptation to the life of business entities in the conditions of martial law and the introduction of changes to the current legislation in the field of labor relations. Attention is focused on special changes in payroll calculations caused by the conditions of martial law, the need to strengthen the effectiveness of the accounting control function, and the peculiarities of the methodology of internal control of payroll calculations. Legislative bodies responsible for legislation in the field of wages during the war period are presented. The main directions of changes and clarifications of the legislation regarding relations between the employer and the employee during the war period are highlighted. The theoretical and practical aspects of the general changes and clarifications of relations between the employee and the employer, regarding personnel issues and calculations in the conditions of martial law are analyzed. Special areas of work for settlements with civil servants, educators, doctors and farmers are singled out. The list of draft laws and approved resolutions, to which changes have been made concerning issues of labor relations and salary calculations, is indicated. An analysis of the provisions of the Law of Ukraine dated July 1, 2022 No. 2352-IX "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations" was carried out. The assessment of changes to the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law", the Law of Ukraine "On Vacations" has been singled out. The main points of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" are defined, which regulate the directions of relations between the employer and the employee, in particular: dismissal of employees on their own initiative, conclusion of fixed-term employment contracts, transfer of the employee, issues of vacations, increasing the length of the working week, provisions regarding non-working days and holidays, organization of personnel accounting and others. An addition to the general algorithm for the implementation of the control function of accounting of the economic entity through the formed Test of internal control of verification of settlements with employees is proposed. A detailed description of its components has been carried out.

Ключові слова: контрольна функція обліку, розрахунки, трудові відносини, внутрішній контроль, законодавство.

Keywords: accounting control function, calculations, labor relations, internal control, legislation.

Актуальність. 24 лютого 2022 року внесли в життя України та її населення жакливі сторінки історії. Однак свідомість Уряду держави та українського народу дозволили швидкими темпами адаптуватись до змін в країні, розробляти нові законодавчі акти, положення тощо. Таких змін потребували трудові відносини та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану.

Розрахунки з оплати праці – є одною з найвідповідальніших та найскладніших ділянок в обліковій системі. Складність її облікового забезпечення полягає в тому, що вона є досить значною, а специфіка її ведення постійно змінюється. Це як ніколи доводить приклад останніх років, протягом яких відбулося досить багато змін щодо здійснення обліку розрахунків з працівниками. Останні зміни стосувались реформування системи обліку до міжнародних стандартів, а також пов'язані із викликами та змінами ведення обліку розрахунків з оплати праці в період карантинних обмежень. Дані реалії та перетворення також супроводжувались постійним законодавчим вдосконаленням спрямованим на врегулювання трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом, тематика оплати праці є досить поширена серед наукових досліджень, зважаючи на її важливість в системі обліку. Протягом останніх років, дану тему досліджували: Балан О.Д.[3], Вітвіцький В.В.[3], Гуцаленко Л.В. [1], Плішка Т.П.[3], Цимбалюк С.О.[3], Щетініна Л.В.[3] та багато інших науковців.

Немало було здійснено дослідженні і щодо змін законодавчої бази. Зокрема, А.П. Шот та О.О. Вашук здійснили аналітичний огляд змін законодавчої бази, де детально дослідили зміни в податковому полі щодо оплати праці та присвятили частину свого дослідження відповідальності за невиконання трудових договорів. [8]

Зміни та удосконалення законодавства з питань розрахунків з працівниками безпосередньо під час впливу карантинних обмежень розглядали в своїй праці Очеретко Л.М. та Удовиченко Г.І.. Ними розглянуто основні зміни, які вносилися до КЗпП в зв'язку з викликами пов'язаними з пандемією. Розглянуто проблеми з якими зіткнулися на міжнародному рівні та шляхи їх вирішення. В результаті усіх проведених авторами досліджень було внесено ряд пропозицій. [5]

Формулювання цілей статті. Незважаючи на загальне активне дослідження теми оплати праці в науковому колі, вона є постійно актуальною, оскільки потрібно зважати на постійні зміни, які наразі є малодослідженими науковцями. Адже, адаптувавши законодавчу базу щодо оплати праці до карантинних вимог, перед законотворчими органами постав новий виклик – воєнний стан, під час якого виникає набагато більше питань щодо ведення обліку розрахунків з оплати праці ніж, навіть, під час запровадження карантинних обмежень. Як результат, законодавчими органами було видано ряд нормативно-правових актів та внесені зміни, доповнення та роз'яснення до існуючих з цього питання. Поряд з цим, в результаті введення нововведень, на практиці, підприємства зіткнулися з питанням посилення дієвості контрольної функції обліку та особливостей методики внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці, зокрема на ділянках, які зазнали найбільше змін законодавчої бази. Акцентування уваги на ділянках змін законодавчої бази щодо ведення обліку оплати праці та забезпечує виокремлення окремих складових в розрахунках з працівниками та сприяє посиленню дієвості системи внутрішнього контролю та формуванню пропозицій щодо його удосконалення.

Саме тому **метою статті** є дослідження особливостей обліку та внутрішнього контролю, що викликані змінами законодавства в трудових відносинах між роботодавцями та працівниками у період воєнного стану. Здійснити аналіз законодавчих нововведень та виявити їх вплив на процедури обліку та дієвість внутрішнього контролю суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу. Через декілька адаптаційних тижнів після початку повномасштабної війни, державні органи (Рис.1) розпочали роботу над

приведенням діючої законодавчої бази щодо організації праці, кадрового обліку та обліку виплат працівникам до реального стану в державі. Вже на початку березня велася активна робота щодо надання роз'яснення щодо проблемних питань обліку та розрахунків з працівниками у воєнний час.



Рис.1. Законодавчі органи, відповідальні за законотворення в сфері оплати праці у воєнний період

Джерело: сформовано авторами на основі [4]

Найактивніший період спостерігався у квітні, коли підприємства вже почали повернення до своєї діяльності і безпосередньо зіткнулися з низкою проблемних складових, які були наслідками основних напрямів змін законодавства про оплату праці та супроводжували особливості відображення в обліку розрахунків з працівниками у воєнний період. Здійснимо розгляд ключових аспектів змін законодавства (Рис.2).



Рис.2. Основні напрями змін та роз'яснень законодавства щодо відносин між роботодавцем та працівником у воєнний період

Джерело: сформовано авторами на основі [4]

Окрім загальних змін та роз'яснень, які надаються під час воєнного часу, щодо відносин між працівником та роботодавцем, як щодо кадрових питань так і щодо розрахунків, окрему специфіку мали умови та роз'яснення, щодо праці та розрахунків з державними службовцями, освітянами, лікарями та аграріями.

Основними особливими напрямками для цих категорій є:

- дистанційна робота для держслужбовців та працівників сфери освіти;
- робота із-за кордону для держслужбовців;
- залучення до професійної діяльності медиків, які є внутрішньопереміщеними особами;

- нормування часу для осіб зайнятих в аграрній сфері [4].

Що стосується безпосередньо напрацювань державних органів залучених до регулювання відносин з працівниками та оплати праці, то за воєнний період було надано значну кількість роз'яснень щодо проблемних практичних питань, здійснено зміни до основних регулюючих актів з питань організації та оплати праці, крім того розглянуто ряд законопроектів та затверджено ряд постанов:

- Постанова Верховної Ради України Про прийняття за основу законопроекту про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність [2];
- Постанова Верховної Ради України Про прийняття за основу законопроекту про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці [2];
- Постанова Верховної Ради України Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та деяких інших законів України щодо захисту прав фізичних осіб під час воєнного стану та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю [2];
- Постанова Верховної Ради України Про прийняття за основу проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» [2];
- Постанова Верховної Ради України Про прийняти за основу проекту Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо подання єдиної звітності з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і податку на доходи фізичних осіб» [2].

За цей період було прийнято декілька законів, розглянемо та проаналізуємо їх положення (табл.1):

**Таблиця 1. Аналіз положень Закону України від 01.07.2022 р.
№2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо
оптимізації трудових відносин»**

Аналіз змін передбачених ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»		
1.	КЗпП	скасовано збереження середнього заробітку мобілізованим визначено, що не застосовуються положення про: - надурочні роботи та роботи у вихідні та святкові; - скорочення робочого дня перед святковими та неробочими днями;
2.	Законі України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"	повідомлення про зміну істотних умов праці здійснюється не пізніше моменту початку дії таких умов встановлення поширення Закону і на державних службовців та працівників місцевого самоврядування
3.	ЗУ «Про відпустки»	не застосовуються положення щодо щорічних відпусток, додаткових, відпусток на дітей з інвалідністю скасування права на отримання невикористаної відпустки до настання 6-місячного безперервного періоду роботи відміна додаткової відпустки передбаченої п. 18 ч. 1 ст. 25
Крім того:		
1.	уточнено, що до стажу відповідно до якого розраховується кількість днів відпустки не відноситься період перебування на військовій службі	
2.	надано право роботодавцю розривати трудові відносини в разі неможливості забезпечення роботою роботодавцем – працівника, з виплатою вихідної допомоги	
3.	надано право працівникам скористатися відпусткою без збереження зарплати до 90 календарних днів (для внутрішньо-переміщених осіб та тих, хто виїхав за кордон), при цьому період такої відпустки не враховуватиметься до стажу працівника	
4.	визначено підстави для припинення трудового договору (відсутність інформації про працівника > 4 міс., оголошення його безвісти відсутнім, смерть)	
5.	встановлено, що можливість підвищення тривалості робочого часу (60 годин на тиждень) може застосовуватися лише для працівників критичної інфраструктури	
6.	передбачено, що не дозволено залучати до робіт у вихідні, нічних та надурочних – працівників, що мають дітей, а також направлятися їх у відрядження	

Джерело: сформовано авторами на основі [6]

Аналізуючи Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], потрібно зазначити, що в основні його пункти регулюють такі напрями відносин між роботодавцем і працівником як:

- звільнення працівників за власною ініціативою, в результаті ліквідації підприємства, в період перебування працівника у відпустці;
- укладення строкових трудових договорів;
- переведення працівника;
- обов'язкові відпустки та особливості отримання відпустки без збереження зарплати;
- збільшення тривалості робочого тижня;
- положення щодо неробочих і святкових днів;
- організація кадрового обліку та інші [7].

Зважаючи на таку кількість змін, доповнень та роз'яснень щодо обліку розрахунків з оплати праці та відносин роботодавця з працівниками постає проблема вдосконалення дієвості системи внутрішнього контролю, зважаючи на зміни нормативної бази та їх міру застосування в обліковому відображенні підприємства.

Пропонуємо, щодо ділянки змін законодавства, наступний алгоритм, як доповнення до загального алгоритму реалізації контрольної функції обліку суб'єкта господарювання.

Для початку визначаємо, які із змін законодавства стосуються та застосовувались до ведення обліку в суб'єкта господарювання протягом року. Для цього пропонуємо Тест внутрішнього контролю перевірки розрахунків з працівниками (табл. 2), в зв'язку із змінами законодавчої бази.

Розглянемо кожен із напрямів детальніше. Для реалізації контрольної функції щодо прийняття працівників на роботу, пропонуємо для початку, встановити прийнятих осіб та перевірити факт укладення трудового договору, який має бути укладений. Зважаючи на те, що на період воєнного стану дозволено укладати договори в документальній так і в усній формі, тому здійснення внутрішнього контролю потрібно провести з урахуванням цих особливостей.

Таблиця 2. Тест внутрішнього контролю перевірки розрахунків з працівниками

№	Статті	Наявність (кількість)	Проведені процедури	Перевірена документація	Отримані докази	Результати проведеного контролю
1	Працівників загалом					
2	Прийняті					
3	Звільнені					
4	Мобілізовані					
5	Залучені до територіальної оборони					
6	Безвісти зниклі					
7	Померлі					
8	Бронювання					
9	Знаходяться на території бойових дій					
10	Внутрішньо- переміщені (працюють)					
11	Внутрішньо- переміщені особи (не працюють)					
12	За кордоном (працюють)					
13	За кордоном (не працюють)					
14	Зайняті дистанційно					
15	Мали відпустки (основні, додаткові)					
16	Мали відпустку без збереження заробітної плати					
17	Були відсутніми на час евакуації					
18	Оформлено тимчасову непрацездатність					

Джерело: сформовано авторами

Для цього, за допомогою одного із способів – анкетування або опитування новоприйнятих осіб та осіб відповідальних за прийняття працівників на роботу, встановлюємо факт та спосіб (усний/документований) укладання трудових договорів, після чого здійснити взаємну звірку наданої інформації.

Якщо договори уклалися в усній формі – здійснені процедури будуть підтвердженням їх укладання. Якщо договори уклалися в письмовій формі, то необхідно здійснити запит до керівництва для їх надання службі

внутрішнього контролю. Отримавши договори, необхідно здійснити перевірку по суті, формальну перевірку та перевірку на відповідність нормативним законодавчим актам.

Перевіряючи звільнення працівників, необхідно здійснити перевірку причин їх звільнення на дотримання законодавства:

1. встановити чи наявні звільнення під час відпусток чи лікарняних;
2. визначити чи не було порушено законодавство щодо звільнення осіб під час перебування в декретній відпустці;
3. перевірити чи дотримано дати звільнення під час відпусток/лікарняних (перший робочий день після закінчення відпустки чи лікарняного);
4. встановити чи не були звільнені працівники, які виїхали за кордон, за ініціативою роботодавця в зв'язку з прогулом;
5. перевірити чи не було розірвано відносини за ініціативою роботодавця із мобілізованими працівниками.

Якщо на підприємстві наявні відносини з мобілізованими особами, то необхідно перевірити дотримання періоду збереження за ними середнього заробітку, у зв'язку з відміною даного пункту в нормативній базі.

Окремою частиною кадрової перевірки є встановлення законності бронювання працівників, зокрема чи не було заброньовано тих осіб, які не підпадають за своєю кваліфікацією під бронювання.

Перевіряючи наявність переміщених осіб необхідно визначити: залучені вони до робочого процесу дистанційно чи взагалі не виконують своїх обов'язків. В разі залучення працівників до робочого процесу дистанційно, необхідно встановити належність документування зміни істотних умов праці. Якщо ж працівники не виконують своїх посадових обов'язків, то потрібно визначити чи була їм надана відпустка.

Надання відпустки є ще одною з найбільш дискусійних тем при проведенні внутрішнього контролю на підприємстві в умовах воєнного стану. Адже щодо цього питання в законодавстві з'явилося ряд особливостей. Зокрема, необхідно перевірити чи не перевищує надана обов'язкова відпустка дозволеної кількості днів, те ж стосується і відпустки без збереження заробітної

плати, не зважаючи на суттєве збільшення періоду її отримання. Окрім цього, важливим аспектом при реалізації контрольної функції щодо даного питання є встановлення, за допомогою арифметичної перевірки, належності розрахунку відпускних. В першу чергу це пов'язано із змінами розрахунку середньої заробітної плати, яка береться за основу їх розрахунку. Необхідно встановити чи вірно прийнято до розрахунку кількість робочих днів, враховуючи дату набрання чинності закону про відміну святкових та неробочих днів.

Окрім всього, ще одним з важливих аспектів перевірки є належність обліку робочого часу, адже це слугує підставою саме для нарахування заробітної плати. Щодо цього питання існує безліч особливостей в сучасних умовах, зокрема однією з яких є належність табелювання часу повітряних тривог.

Висновок. В результаті проведеного дослідження означено особливості забезпечення нормативного регулювання розрахунків з оплати праці, зміни та нововведення щодо загальних відносин між роботодавцем та працівником в період воєнного стану. Встановлено що за період воєнного стану окрім численних роз'яснень, видано два закони, які є основою для врегулювання трудових відносин з працівниками в період воєнного стану. Вивчено положення виданих законів, та визначено основні напрями зазначених в них нововведень, серед яких – порядок звільнення та допустимі причини звільнення працівників; регулювання трудових відносин з мобілізованими працівниками; трудові відносини з переміщеними особами та регулювання надання та оплати відпусток.

Як результат проведеного аналізу напрямів змін та роз'яснень законодавства щодо теми, яка розглядається, можна зробити висновок, що роз'яснень потребували майже всі сторони трудових відносин та обліку розрахунків з працівниками, окрім того багато напрямів потребували не тільки роз'яснень, але і нововведень.

На основі проведеного аналізу дискусійних питань та змін законодавчої бази внесені пропозиції щодо посилення дієвості та удосконалення складових реалізації контрольної функції обліку суб'єктів господарювання в умовах

воєнного стану. Зокрема запропоновано Тест внутрішнього контролю перевірки розрахунків з працівниками, який дозволяє виокремити та узагальнити окремі складові при проведенні контрольних процедур, а також передбачити особливості методики контролю трудових відносин та розрахунків з працівниками в умовах воєнного стану.

Література

1. Гуцаленко Л.В., Ніколенко М.С., Назаренко К.О. Реалізація контрольної функції обліку розрахунків за виплатами працівникам. *Ефективна економіка*. 2021. №12. С. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9734> (дата звернення: 13.09.2022)
2. Моніторинг прийнятих законодавчих актів та постанов Верховної Ради України. ДАСУ: веб-сайт. URL: <https://dasu.gov.ua/ua/plugins/userPages/2703> (дата звернення: 14.09.2022 р.)
3. Національна бібліотека України імені В.І. Вернацького. *NBUV: веб-сайт*. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe (дата звернення: 13.09.2022 р.).
4. Новини. Зарплата і кадри. *Buh.ligazakon.net: веб-сайт*. URL: <https://buh.ligazakon.net/temy/zarplata-i-kadry?tab=news&page=45> (дата звернення: 14.09.2022 р.)
5. Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf (дата звернення: 13.09.2022 р.)
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. №2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 15.09.2022 р.)
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 19.07.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 15.09.2022 р.)

8. Шот А.П., Ващук О.О. Аналітичний огляд змін законодавства у сфері оплати праці. *Економічна наука*. 2018. №5. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5_2018/10.pdf (дата звернення: 13.09.2022 р.)

References

1. Gutsalenko, L., Nikolenko, M. and Nazarenko, K. (2021) “Implementation of the control function of accounting for payments to employees”, *Efficient economy*, vol. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9734> (Accessed 13 September 2022)

2. DASU: website (2022), “Monitoring of adopted legislative acts and resolutions of the Verkhovna Rada of Ukraine”, available at: <https://dasu.gov.ua/ua/plugins/userPages/2703> (Accessed 13 September 2022)

3. NBUV: website (2022), “National Library of Ukraine named after V.I. Vernatskyi”, available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe (Accessed 13 September 2022)

4. *Vuh.ligazakon.net*: website (2022), “Salary and personnel”, available at: <https://buh.ligazakon.net/temy/zarplata-i-kadry?tab=news&page=45> (Accessed 14 September 2022)

5. Ocheretko, L.M. and Udovichenko, G.I. (2020), “Improvement of payroll accounting at the enterprise”, *Efficient economy*, vol. 12, available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf (Accessed 14 September 2022)

6. Verkhovna Rada of Ukraine (2022), “On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (Accessed 15 September 2022)

7. Verkhovna Rada of Ukraine (2022), “On the organization of labor relations under martial law”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Accessed 15 September 2022)

8. Shot, A.P. and Vashchuk, O.O. (2018), “Analytical review of changes in legislation in the field of wages”, *Economics*, vol. 5, available at: http://www.investplan.com.ua/pdf/5_2018/10.pdf (Accessed 13 September 2022).

Стаття надійшла до редакції 20.09.2022 р.