

ЕКОНОМІКА ТА СУСПІЛЬСТВО

Електронний журнал

Випуск 67



Видавничий дім
«Гельветика»
2024

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Головний редактор:

Головко Олег Павлович, кандидат економічних наук, директор Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій.

Члени редакційної колегії:

Баженов Євген Володимирович, доктор економічних наук, доцент, директор Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти».

Білозубенко Володимир Станіславович, доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин, регіональних студій та туризму Університету митної справи та фінансів.

Бойко Світлана Василівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів Національного університету харчових технологій.

Графська Орислава Іванівна, доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського.

Гуткевич Світлана Олександрівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародної економіки Національного університету харчових технологій.

Дишкантюк Оксана Володимирівна, кандидат технічних наук, доцент, декан факультету менеджменту, готельно-ресторанної справи і туризму Міжнародного гуманітарного університету.

Жосан Ганна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій Херсонського державного аграрного університету.

Киркач Світлана Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри банківської справи і фінансових послуг Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Князевич Анна Олександрівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів та обліку, Гірничо-металургійна академія імені Станіслава Сташиця (Польща).

Ковбас Галина Іванівна, кандидат економічних наук, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича.

Корбутяк Аліна Георгіївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри публічних, корпоративних фінансів та фінансового посередництва Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Котенко Тетяна Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Центральноукраїнського національного технічного університету.

Кузіна Руслана Віліївна, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку та аудиту Одеського національного економічного університету.

Македон Вячеслав Владиславович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародної економіки і світових фінансів Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Мартинюк Олена Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, Міжнародний гуманітарний університет.

Масленников Євген Іванович, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та інновацій Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.

Нямецук Ганна Валеріївна, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри міжнародної економіки та публічного управління і адміністрування Придніпровської державної академії будівництва та архітектури.

Підгірна Валентина Никифорівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної географії та екологічного менеджменту Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Плинокос Дмитро Дмитрович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри підприємництва торгівлі та біржової діяльності Національного університету «Запорізька політехніка».

Прохорчук Світлана Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, проректор з навчально-методичної роботи Приватного вищого навчального закладу «Міжнародний університет бізнесу і права».

Сокровольська Наталія Ярославівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри публічних, корпоративних фінансів та фінансового посередництва Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Pawel Czarnecki, Prof., dr hab., Rector of Warsaw Management University (Poland).

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України
в галузі економічних наук (Категорія «Б») на підставі
Наказу МОН України від 26 листопада 2020 року № 1471 (Додаток № 3)

Спеціальності: 051 – Економіка; 071 – Облік і оподаткування; 072 – Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок; 073 – Менеджмент; 075 – Маркетинг; 076 – Підприємництво та торгівля; 241 – Готельно-ресторанна справа; 242 – Туризм; 292 – Міжнародні економічні відносини

Рекомендовано до поширення в мережі інтернет відповідно до рішення вченої ради
Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій
(протокол від 30.09.2024 року № 9)

Наукометричні бази даних:
Vernadsky National Library, Google Scholar, Index Copernicus,
CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), Scientific Indexing Services (SIS)

Сторінка журналу: www.economyandsociety.in.ua

E-mail редакції: journal@economyandsociety.in.ua

Телефон редакції: +38 (098) 855 48 02

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-120>

УДК 657

ОБЛІК НАДУРОЧНИХ ГОДИН ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У КРИТИЧНІЙ ІНФРАСТРУКТУРІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

ACCOUNTING FOR OVERTIME HOURS FOR EMPLOYEES WORKING IN CRITICAL INFRASTRUCTURE DURING THE WAR

Гуріна Наталія Валеріївнакандидат економічних наук, доцент,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9433-069X>**Купріянова Анастасія Олександрівна**студентка першого (бакалаврського) рівня,
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0264-0420>**Hurina Nataliia, Kupriianova Anastasiia**
State Tax University

У статті досліджується питання обліку надурочних годин для працівників критичної інфраструктури під час війни. Особлива увага приділяється специфіці організації обліку в умовах підвищеного навантаження на підприємства та необхідності підтримання безперервної роботи життєво важливих об'єктів. Аналізуються чинні норми трудового законодавства та їхня адаптація до надзвичайних умов воєнного стану. У статті також розглядаються методи організації справедливого та точного обліку надурочних годин, а також механізми компенсації працівникам за додаткові робочі навантаження. Результати дослідження можуть бути корисними для покращення організації праці в кризових умовах і забезпечення захисту прав працівників. Правильний підхід до обліку допомагає оптимізувати розподіл ресурсів і поліпшити координацію роботи персоналу.

Ключові слова: критична інфраструктура, надурочні години, принцип оплати, облік робочого часу, ефективність праці.

The article examines the issue of accounting for overtime hours for critical infrastructure employees during wartime, taking into account the specifics of their work under conditions of increased workload on enterprises and the need to maintain the continuous operation of vital facilities. Critical infrastructure facilities include energy, water supply, transport and other important enterprises that must operate even in a state of emergency, including during hostilities. Particular attention is paid to the requirements of labour legislation governing overtime and their adaptation to modern conditions. In a time of war, when companies are operating under increased pressure, it is important not only to record the number of overtime hours but also to ensure that this recording complies with applicable laws and regulations and that correct payments are made to employees. According to standard regulations, overtime should not exceed 120 hours per year for one employee. However, during martial law, temporary changes or relaxation of this requirement may be introduced. The study analyses not only the current legal provisions, but also suggests ways to improve accounting to meet the realities of wartime. It emphasises the importance of providing employees with fair compensation for overtime, including both monetary payments and additional days of rest. The use of a comprehensive system of compensation and benefits can help to reduce stress among employees, improve their physical and mental health, and increase overall productivity in wartime. The article also discusses methods of organising transparent and accurate time tracking using modern digital tools that minimise the potential for errors or abuse. In addition, the article contains recommendations on how to avoid employee burnout due to excessive workloads. An important aspect of the study is the proposals for flexibility in personnel management, including the possibility of temporary redistribution of work tasks among employees. The results of the study may be useful for critical infrastructure enterprises in order to improve labour organisation in times of crisis, optimise the use of resources, increase the level of coordination and ensure the protection of employees' rights.

Keywords: critical infrastructure, overtime, payment principle, working time accounting, labour efficiency.



Постановка проблеми. У сучасних умовах війни та надзвичайного стану критична інфраструктура є ключовим елементом забезпечення життєдіяльності країни. Працівники, зайняті в цій сфері, відіграють надзвичайно важливу роль у підтримці функціонування основних систем і послуг. Проте, зростання навантаження на ці підприємства часто призводить до збільшення робочих годин, зокрема до необхідності залучення працівників до надурочних робіт. Відповідний облік таких годин в умовах війни стає складною та важливою задачею, оскільки не всі норми трудового законодавства можуть бути легко застосовані в екстремальних умовах. Постає питання, як організувати точний та справедливий облік надурочних годин для цих працівників, враховуючи поточні виклики та обмеження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У попередніх дослідженнях було висвітлено різні аспекти обліку робочого часу та оплати праці в надзвичайних ситуаціях, зокрема під час пандемії COVID-19 та інших кризових подій, що досліджували такі вчені, як Гуренко Т., Подолянчук О., Прокопова О., Кудлаєва Н., Сергієнко С., Склярчук І., Поліщук М. та інші. Окремі публікації стосувалися організації праці в умовах воєнних дій, з акцентом на особливостях проблем введення обліку. Дослідження також розглядали юридичні аспекти оплати надурочних годин та компенсації праці в умовах підвищених ризиків. Проте, відсутні цілісні рішення, що враховували б специфіку обліку надурочних годин для працівників критичної інфраструктури під час війни, коли праця стає особливо інтенсивною, а організація її обліку – більш складною.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність значної кількості досліджень з питань організації праці в умовах надзвичайних ситуацій, залишається недостатньо висвітленим питання обліку надурочних годин саме для працівників критичної інфраструктури під час війни. Специфічні обставини, такі як нерегулярні графіки роботи, обмеження в доступі до сучасних систем обліку та необхідність гнучкого підходу до трудових норм, потребують більш детального аналізу. Крім того, необхідно враховувати особливі умови компенсації працівників у воєнний час, що залишає відкритим питання оптимізації та адаптації чинних трудових норм до умов війни.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою статті є розробка

пропозицій щодо вдосконалення обліку надурочних годин для працівників, зайнятих у критичній інфраструктурі під час війни. У статті буде проаналізовано чинні норми трудового законодавства та їхню актуальність у воєнний період, а також запропоновані шляхи адаптації та покращення систем обліку праці в умовах нестабільності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Облік надурочних годин для працівників під час війни є важливою складовою управління трудовими ресурсами. Особливо це стосується працівників критичної інфраструктури, які працюють у таких сферах, як енергетика, медичні заклади, водопостачання та транспорт, що забезпечують безперерйну роботу життєво важливих об'єктів. У воєнний час підвищене навантаження на ці підприємства вимагає ефективного обліку понаднормових годин для гарантування справедливої компенсації працівникам за їхню надзвичайну роботу. Точний і прозорий облік допомагає не тільки забезпечити належні виплати, але й підтримувати мотивацію та здоров'я працівників у складних умовах.

Законодавче регулювання робочого часу та надурочних годин в Україні під час воєнного стану ґрунтується на положеннях Кодексу законів про працю України, а також низці нормативно-правових актів, які адаптовані для умов війни. Відповідно до статті 106 Кодексу законів про працю України, надурочний робочий час визначається як час, відпрацьований понад встановлену норму робочого дня. Надурочна робота дозволяється лише у виняткових випадках і вимагає окремого обліку. У період воєнного стану, згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану», для працівників, які забезпечують функціонування критичної інфраструктури, можуть бути встановлені спеціальні режими робочого часу [3; 8].

Особливістю правового регулювання праці в умовах військового стану є те, що роботодавці мають право змінювати графіки роботи, збільшувати тривалість робочого часу і залучати працівників до надурочних робіт за нагальної потреби. Зазвичай тривалість надурочних робіт не може перевищувати 120 годин на рік, але на період воєнного стану не застосовується. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», прийнятий у березні 2022 року, також надає можливість змінювати умови праці з урахуванням потреб оборони країни та невідкладних потреб працівників і роботодавців [2; 6].

Крім того, особлива увага приділяється обліку і оплаті надурочних годин, де надурочна робота повинна бути компенсована в подвійному розмірі від звичайної ставки заробітної плати, відповідно до статті 106 Кодексу законів про працю України. Також відповідно до законодавства, працівники, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, мають отримувати додаткові пільги та компенсації за складні умови праці, а їхній робочий час і надурочні години мають підлягати чітко регламентованому обліку, що забезпечує як захист прав працівників, так і ефективну організацію роботи в умовах війни [3].

Особливості обліку робочого часу для працівників критичної інфраструктури під час війни ґрунтуються на спеціальних режимах роботи, які визначаються підвищеною важливістю їхньої діяльності та необхідністю безперервного функціонування. За стандартами, закріпленими в Кодексі законів про працю України, тривалість робочого часу для працівників не повинна перевищувати 40 годин на тиждень (стаття 50 КЗпП), а в воєнний час збільшено до 60 годин на тиждень. Однак для працівників критичних сфер під час воєнного стану можуть бути введені спеціальні режими роботи. Такі зміни регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який надає роботодавцям право коригувати робочі графіки з урахуванням потреб підприємства або установи. Це може передбачати залучення працівників до роботи понаднормово, у вихідні чи святкові дні, з метою підтримання безперервної діяльності [3; 6].

Надурочна робота в умовах воєнного стану допускається лише в окремих випадках, передбачених статтею 62 Кодексу законів про працю України. Зазвичай вона дозволяється при виникненні надзвичайних обставин, таких як аварії, стихійні лиха або загроза життю людей, але під час війни цей перелік розширюється, оскільки багато об'єктів критичної інфраструктури потребують безперервного функціонування. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» також дозволяє збільшувати кількість надурочних годин для таких працівників, що може перевищувати встановлений законодавством ліміт у 120 годин на рік (стаття 65 КЗпП). Це дозволяє забезпечити роботу підприємств енергетичного сектору, лікарень та транспортних компаній, які грають ключову роль в умовах війни [3; 8].

Система обліку надурочних годин для працівників у галузях критичної інфраструктури

є обов'язковою і регулюється чинним трудовим законодавством. Роботодавці повинні вести точний облік усіх відпрацьованих надурочних годин та забезпечувати їх належну оплату. Наприклад, у сфері енергетики працівники можуть бути залучені до виконання робіт на позапланових змінах для забезпечення безперебійної подачі електроенергії. У медичній сфері, лікарі та медсестри можуть працювати понаднормово у зв'язку з підвищеним навантаженням на медичні установи через бойові дії або лікування поранених. У транспортній галузі працівники також можуть працювати понаднормово для забезпечення перевезень критичних вантажів і забезпечення логістики [10].

Облік надурочних годин має бути організований належним чином з урахуванням додаткових факторів, які впливають на роботу під час воєнного стану. Такі години мають бути відображені у табелях обліку робочого часу, що підтверджує їх фактичне відпрацювання і є підставою для нарахування подвоєної оплати, як передбачено статтею 106 Кодексу законів про працю України. Важливим аспектом є забезпечення прозорого обліку, щоб уникнути порушень трудових прав працівників і забезпечити своєчасну компенсацію за їхню працю в умовах підвищеного навантаження.

Оплата праці за надурочні години для працівників критичної інфраструктури під час війни має низку особливостей, пов'язаних із підвищеними вимогами до виконання службових обов'язків у надзвичайних умовах. У мирний час згідно зі статтею 106 Кодексу законів про працю України, надурочна робота оплачується в подвійному розмірі від звичайної годинної або денної ставки. Це правило залишається чинним і під час воєнного стану, але водночас існують додаткові нюанси, які мають бути враховані при розрахунку оплати за надурочні години для працівників, що забезпечують безперебійне функціонування стратегічно важливих об'єктів [1; 3].

У період дії воєнного стану, як визначено у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», роботодавець має право коригувати робочий графік відповідно до потреб підприємства, що може включати залучення працівників до виконання робіт у понаднормовий час без згоди профспілок або за спрощеною процедурою погодження. Це стосується насамперед галузей, які безпосередньо пов'язані з життєзабезпеченням населення, тобто критична інфраструктура. Однак, навіть у таких обставинах, працівникам мають виплачувати

надурочні години відповідно до законодавства. У цьому контексті встановлено, що оплата за надурочну роботу повинна здійснюватися за подвійними тарифами, що закріплено у Кодексі законів про працю України [4].

Крім того, в умовах воєнного стану для працівників критичної інфраструктури можуть бути передбачені додаткові компенсації, надбавки та пільги. Наприклад, окремі працівники можуть отримувати премії або бонуси, які встановлюються на рівні підприємства або держави як форма підтримки за роботу в умовах підвищеного ризику. В енергетиці, медичній сфері та транспорті, за рішенням уряду або місцевих органів влади, можуть бути введені спеціальні доплати для залучених до роботи в надзвичайних умовах. Такі компенсації, як правило, є частиною соціальної політики держави щодо підтримки осіб, що працюють у критичних галузях.

Порівняння оплати надурочних годин у мирний час і під час війни показує, що хоча базовий принцип оплати залишається незмінним (двократне нарахування за надурочні години), під час воєнного стану роботодавці отримують більше повноважень щодо регулювання робочого часу. Також в умовах війни збільшується кількість ситуацій, коли надурочна робота є обов'язковою для забезпечення стабільної роботи підприємств критичної інфраструктури. Однак, водночас держава прагне зберегти баланс, зобов'язуючи підприємства належним чином компенсувати такі години через збільшення тарифів, виплату надбавок або надання додаткових відпусток [9].

Навантаження на працівників критичної інфраструктури під час війни значно зростає, що має серйозні психологічні та фізичні наслідки для їхнього здоров'я та працездатності. Тривалі робочі дні та часті надурочні години можуть призводити до виснаження, що підвищує ризики виникнення професійного вигорання, хронічного стресу, порушень сну та проблем із фізичним здоров'ям. Згідно з дослідженнями, регулярне перевищення стандартного 8-годинного робочого дня може призвести до підвищеного ризику серцево-судинних захворювань і зниження загальної працездатності. У таких умовах працівники критичних галузей, як енергетика, охорона здоров'я чи транспорт, стикаються з особливо великим тиском, адже від їхньої діяльності залежить безпека та життєздатність ключових систем держави [5].

Надурочна робота також може негативно впливати на ефективність праці. За даними

різних досліджень, після 9-10 годин роботи продуктивність працівника знижується, а кількість помилок і ризик травматизму зростає. Для працівників критичної інфраструктури, де ціна помилки може бути дуже високою, цей аспект є особливо важливим.

Для мінімізації негативних наслідків тривалих робочих днів і надурочних годин, законодавство передбачає низку механізмів підтримки працівників у таких умовах. Зокрема, Кодекс законів про працю України (стаття 106) встановлює, що надурочна робота має бути оплачена в подвійному розмірі, що є однією з форм компенсації за додаткове навантаження. Водночас Закон України «Про охорону праці» (стаття 13) вимагає від роботодавців створювати безпечні умови праці, що включає контроль за тривалістю робочого часу та забезпечення належних умов відпочинку для працівників. Окрім фінансових стимулів, важливими механізмами є надання додаткових відпусток для відновлення сил, організація ротації працівників і впровадження психологічної підтримки для зменшення рівня стресу [7; 9].

В умовах підвищеного навантаження роботодавці можуть також забезпечити працівників додатковими засобами для підвищення безпеки та ефективності їхньої праці. Наприклад, у медичних установах можуть бути запроваджені ротаційні графіки роботи, які зменшують ризик перевтоми персоналу. У транспортній галузі можуть бути впроваджені додаткові перерви для водіїв чи інших працівників для запобігання нещасним випадкам. Такі заходи допоможуть забезпечити належний рівень безпеки та ефективності праці в умовах підвищеного навантаження, зберігаючи при цьому здоров'я та працездатність працівників.

Оптимізація графіків роботи під час війни для працівників критичної інфраструктури є ключовим завданням для роботодавців, оскільки вони повинні забезпечувати безперебійне функціонування об'єктів, зокрема в енергетиці, охороні здоров'я та транспорті. Одним із найефективніших рішень є впровадження гнучких графіків роботи та ротаційних змін для мінімізації перевтоми працівників. Згідно з Кодексом законів про працю України, надурочна робота дозволяється лише у виняткових випадках (стаття 62 КЗпП), проте під час війни кількість таких випадків значно збільшується. Відповідно до Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», роботодавцям надаються розширені можливості для адаптації графіків

роботи відповідно до потреб підприємств, зокрема збільшення робочого часу без порушення законодавства [3; 6].

Баланс між забезпеченням безперебійної роботи та дотриманням трудових прав працівників залишається важливим аспектом, особливо в умовах воєнного стану. Роботодавці повинні чітко дотримуватися норм щодо тривалості робочого часу і відпочинку. Наприклад, згідно зі статтею 106 КЗпП, надурочна робота повинна оплачуватися у подвійному розмірі, що є одним із важливих елементів підтримки мотивації та компенсації за підвищене навантаження. Крім того, роботодавці можуть надавати додаткові вихідні дні або збільшувати тривалість оплачуваних відпусток для працівників, які тривалий час працюють в умовах підвищеного навантаження [3; 5].

Для підтримання здоров'я та ефективності працівників роботодавці повинні впроваджувати системи контролю за робочим часом і відпочинком. Це може включати автоматизовані системи обліку надурочних годин, які дозволяють точно відслідковувати перевищення встановлених норм і вчасно коригувати графіки. У галузях, пов'язаних із підвищеним ризиком, таких як енергетика чи транспорт, важливо запроваджувати регулярні перерви для відпочинку, що дозволяє знизити рівень втоми і підвищити загальну безпеку праці. Наприклад, для водіїв вантажних транспортних засобів можуть бути встановлені додаткові години відпочинку після певного періоду безперервної роботи, щоб запобігти нещасним випадкам [2].

Отже, роботодавці, зважаючи на вимоги законодавства, повинні впроваджувати гнучкі графіки роботи та ротацію, зберігаючи баланс між потребою у безперебійній роботі та дотриманням трудових прав. Важливо також впроваджувати системи контролю та відпочинку для збереження працездатності працівників і забезпечення їхньої безпеки в умовах підвищених навантажень.

Висновки. Узагальнюючи особливості обліку надурочних годин для працівників, які працюють у критичній інфраструктурі під час

війни, можна відзначити, що ці працівники стикаються з підвищеними навантаженнями та ризиками, які впливають на їхнє фізичне і психологічне здоров'я. Основні проблеми полягають у необхідності підтримувати безперебійне функціонування важливих об'єктів, що вимагає тривалої роботи понаднормово, при цьому важливо забезпечити дотримання законодавчих норм щодо оплати праці та прав працівників. Проблемою також є необхідність точного обліку робочого часу і надурочних годин, оскільки це безпосередньо впливає на ефективність праці та безпеку персоналу.

Дотримання законодавства під час організації роботи в умовах воєнного стану має критичне значення. Забезпечення відповідних умов праці, належної оплати за надурочні години та додаткових компенсацій дозволяє знизити рівень стресу і забезпечити мотивацію працівників у надскладних обставинах. Особливо важливим є дотримання Кодексу законів про працю України, який регулює питання надурочних робіт, та впровадження механізмів підтримки здоров'я працівників через належні умови відпочинку. Водночас, роботодавцям необхідно підтримувати баланс між потребою забезпечити безперебійну роботу підприємств і дотриманням прав співробітників, оскільки порушення трудових прав може призвести до серйозних наслідків як для підприємства, так і для працівників.

Для удосконалення законодавчого регулювання необхідно розробити більш чіткі та адаптовані до умов війни норми щодо обліку надурочних годин у критичних галузях. Це може включати спрощені механізми обліку, збільшення можливостей для гнучкого регулювання робочого часу та впровадження додаткових стимулів для працівників, які працюють в умовах підвищених навантажень. Важливо також продовжувати вдосконалювати механізми контролю за дотриманням прав працівників та впроваджувати нові технології для автоматизованого обліку робочого часу, що дозволить зменшити кількість порушень і підвищити прозорість процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гуков-Кушнір А. Є., Іванів О. Т. Про правове регулювання робочого часу в Україні. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2024 № 40. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1030>
2. Гуренко Т. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. № 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31>

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5>
5. Прокопова О. М., Кудлаєва Н. В. Бухгалтерський облік в умовах воєнного стану: ключові характеристики та проблемні аспекти. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 9. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/9-10_2022/8.pdf
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
7. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
9. Сергієнко С. С., Акименко О. Ю. Оплата праці в умовах воєнного стану. Юність науки: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства. 2022. С. 120–121. URL: <https://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/26192>
10. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

REFERENCES:

1. Gukov-Kushnir A. E., & Ivanov O. T. (2024) Pro pravove rehuliuвання robochoho chasu v Ukraini [On the legal regulation of working time in Ukraine]. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava – Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, vol. 40, pp. 36–41. Available at: <https://nzlupb.org.ua/index.php/journal/article/view/1030> (in Ukrainian)
2. Gurenko T. (2022) Oblik opłaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voiennyi period [Accounting of labour remuneration and labour relations in the wartime period]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, vol. 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31> (in Ukrainian)
3. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: zatv. Zakonom № 322-VIII vid 10 hrudnya 1971, VVR [Code of Labor Laws of Ukraine: approved by Law № 322-VIII of December 10, 1971, VVR, 1971]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (in Ukrainian)
4. Podolianchuk O. (2022) Oplata pratsi ta rozrakhunky z pratsivnykamy v umovakh voiennoho stanu: trudovi vidnosyny ta oblikovyi aspekt [Remuneration and calculations under conditions of maritime: employment relations and accounting aspect]. *Efektivna ekonomika – Efektivna ekonomika*, vol. 5. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10290> (in Ukrainian)
5. Prokopova O. M., & Kudlaeva N. V. (2022) Bukhgalterskyi oblik v umovakh voiennoho stanu: kluchovi kharakterystyky ta problemni aspekty [Accounting under martial law: key characteristics and problematic aspects]. *Investysii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, vol. 9. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.9-10.38> (in Ukrainian)
6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrayiny vid 15.03.2022 № 2136-IX [On the organisation of labour relations under martial law: Law of Ukraine on March 15, 2022 № 2136-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (in Ukrainian)
7. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrayiny vid 14.10.1992 № 2694-XII [About labour protection: Law of Ukraine on October 10, 1992 № 2694-XII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (in Ukrainian)
8. Pro pravoviiy regum voyennogo stanu: Zakon Ukrayiny vid 12.05.2015 № 389-VIII [On the legal regime of martial law: Law of Ukraine on May 12, 2015 № 389-VIII]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19> (in Ukrainian)
9. Sergienko S. S., & Akimenko O. Y. (2022) Oplata pratsi v umovakh voiennoho stanu [Remuneration of labour under martial law]. *Yunist nauky – 2022: sotsialno-ekonomichni ta humanitarni aspekty rozvytku suspilstva: XII Mizhnarod. nauk.-prakt. konf. studentiv, aspirantiv i molodykh vchenykh* (Chernihiv, May 15nd-16rd 2022). Chernihiv: National University of «Chernihiv Polytechnic», pp. 120–121. (in Ukrainian)
10. Sklyaruk I., & Polishchuk M. (2023) Osoblyvosti orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z opłaty pratsi v suchasnykh umovakh [Features of the organisation of accounting of labour remuneration settlements in modern conditions]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, vol. 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (in Ukrainian)