

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Трудові відносини та порядок оплати праці в Україні регулюється Кодексом законів про працю України та Законом України «Про оплату праці». Проте, в умовах воєнного стану, організація праці та вимоги до оплати праці, як й інші сфери економічного життя країни, зазнали суттєвих змін. Ці зміни закріплені в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу» [1], який в умовах воєнного стану має пріоритет над іншим законодавством у галузі праці, а тому норми законодавства про працю, які суперечать цьому закону не застосовуються.

Основні зміни у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану узагальнені нами на рис. 1.

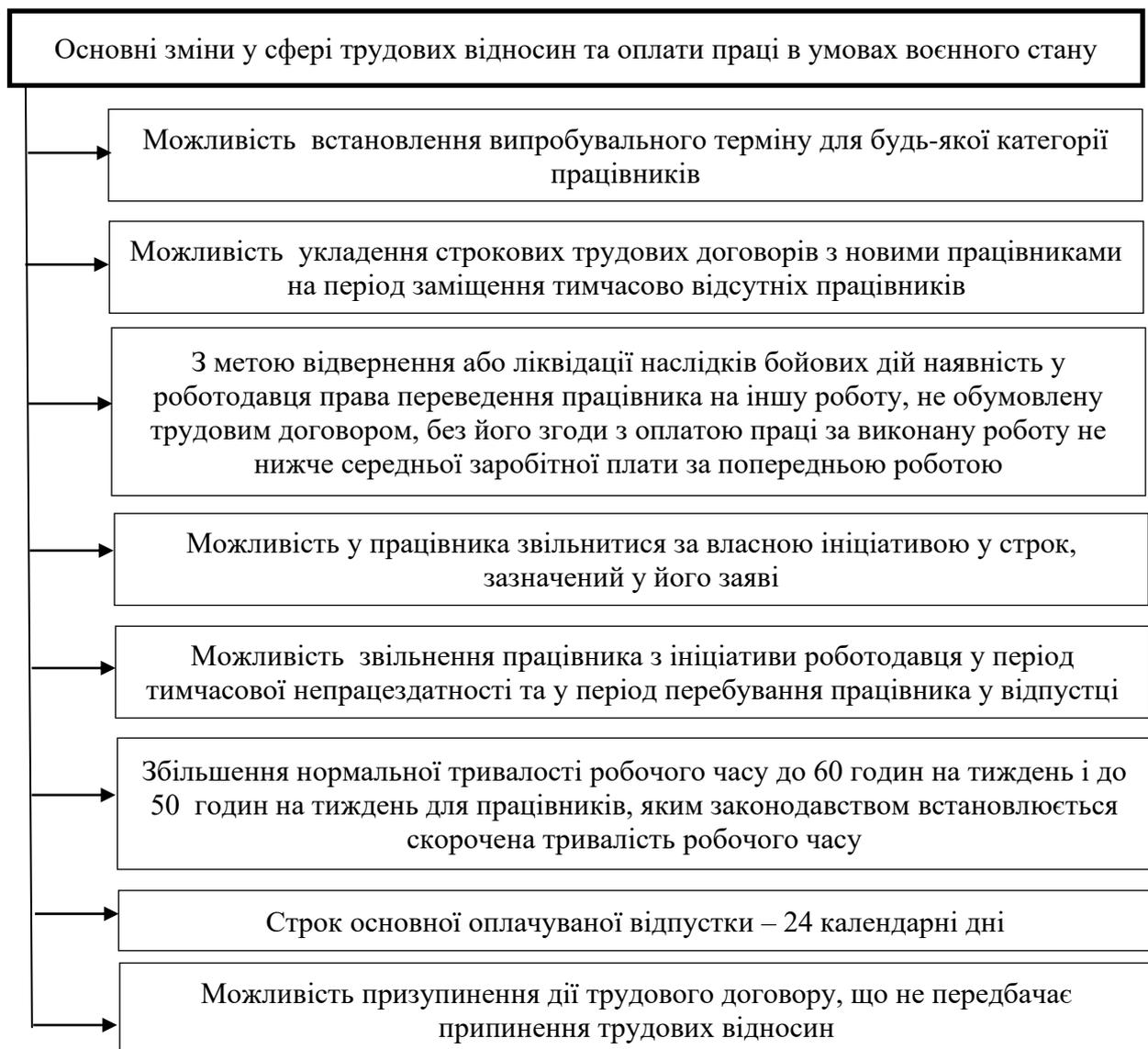


Рис. 1. Основні зміни у сфері трудових відносин та оплати праці в умовах воєнного стану

Також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу» [1] призупинено дію статей 53 (щодо тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), 65, 67, 71-73 (щодо святкових і неробочих дні) Кодексу законів про працю України (таблиця 1).

Таблиця 1

Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку в умовах воєнного часу

Обмеження	У мирний період	В умовах воєнного часу
Максимальна норма часу на тиждень	40 годин	60 годин
Обмеження граничних норм надурочних робіт	Не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік	Відсутнє
Скорочення роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів	Передбачене статтею 53 КЗпПУ	Відсутнє
Перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого	Передбачене статтею 67 КЗпПУ	Відсутнє
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	Передбачені статтею 72 КЗпПУ	Відсутні

Ще однією зміною в організації трудових відносин є те, що у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Працівники, які мають дітей, можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження [1].

Також в умовах воєнного стану відбулися зміни і в Порядку обчислення середньої заробітної плати [2], яку використовують для розрахунку середньоденного заробітку при оплаті відпускних.

Позитивним є те, що внесені зміни дозволили виключити з розрахункового періоду той час, за який відсутня інформація про нараховану заробітну плату працівника у зв'язку з проведенням бойових дій під час воєнного стану.

Друга зміна передбачає те, що для обчислення середньої заробітної плати враховується сума не більша фактичної нарахованої суми премії чи іншої заохочувальної виплати, якщо період відпрацьований не повністю.

Загалом, не дивлячись на зміни, які відбулися, навіть в умовах воєнного часу «бухгалтерський облік є основою інформаційної системи підприємства, а питання оплати праці є важливими і мають багато проблемних моментів» [3].

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного часу: Закон України від 15.03.2022 р. N 7160 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 10.05.2022).

2. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Закон України від 08.02.1995 р. N 100 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення 10.05.2022).

3. Карпенко Є.А. Облік та оподаткування оплати праці найманих працівників та членів фермерських господарств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2017. Випуск 2 (08). Ч.2 . С. 112-116