Гевлич Лариса Леонідівна, к.е.н., доцент

Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця

ORCID 0000-0002-2825-1528

Андрощук Маргарита Василівна, магістр

Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця

ORCID 0009-0008-5990-5089

**ПРОБЛЕМИ ПЕРВИННОГО ОБЛІКУ КАДРІВ ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Ділянка кадрового обліку є основою фінансового та податкового обліку розрахунків з оплати праці, за єдиним соціальним внеском, за ПДФО тощо, тому є важливою обліковою ділянкою, досить складним і трудомістким процесом, який вимагає досконалого знання чинного трудового законодавства України та інших нормативних актів. Особливо це проявляється в умовах економічних криз, зокрема, воєнного стану в Україні, який додатково характеризується високою динамікою національного законодавства.

На жаль, узагальнення змін облікових регламентів наразі не є пріоритетом наукових досліджень, у той же час практичне вирішення проблем кадрового обліку напряму впливає на фінансовий стан вітчизняних суб’єктів господарювання, який і так не є стабільним. Усе вищевикладене обумовило необхідність дослідження питань кадрового обліку українських підприємств в умовах воєнного стану.

Метою дослідження є ідентифікація проблем кадрового обліку сьогодні з точки зору пошуку напрямів їх вирішення.

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» організація ведення кадрового обліку і зберігання кадрової документації залишається відповідальністю роботодавця. Тому підприємство має самостійно визначити спосіб функціонування відділу кадрів і перелік кадрових документів, які слід оформлювати під час воєнного стану [1]. Нашу думку, тут варто звернути увагу на зберігання обов’язкової кадрової документації (штатний розпис, накази, табелі тощо), а також потребу внесення змін до інструкції з кадрового діловодства підприємства щодо визначення, які кадрові документи наразі обов’язкові до оформлення, а які можуть бути відкладені до завершення воєнного стану. Крім цього, рекомендуємо створювати скановані копії документів, зберігаючи їх на різних носіях, або розглянути можливість використання хмарних сховищ (Google Drive, OneDrive тощо), що сприятиме збереженню даних у разі виникнення непередбачуваних ситуацій.

У зв’язку з війною в Україні багато працівників змушені були залишити свої робочі місця і переїхати в інші регіони або за кордон. Відповідно до ст. 60 Кодексу законів про працю: «на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу» [2]. І хоча вже пройшло 20 місяців з початку повномасштабного вторгнення, зберігаються умови надзвичайного стану щодо безпекової ситуації, тому ми рекомендуємо підприємствам продовжити використання спрощеного механізму комунікації між працівниками та роботодавцем. Такий порядок має бути закріплений внутрішніми правилами або трудовими договорами, дозволяючи сторонам у тому числі швидше вирішувати питання, пов’язані з кадровою документацією.

На сьогоднішній день багато людей, які вимушено покинули свої домівки, при працевлаштуванні на новому місці стикаються з проблемою відсутності трудових книжок, які були втрачені, пошкоджені, залишилися у роботодавця на тимчасово окупованій території тощо. Наразі відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» в Україні діють електронні трудові книжки як аналог паперових. Працівники та роботодавці мають можливість перевести інформацію з трудових книжок в електронний формат. Після перевірки Пенсійним фондом та внесення відповідних даних до Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування, формується остаточна версія електронної трудової книжки [3]. Тож роботодавці сьогодні мають негайно провести заходи сканування та зберігання копій документів в безпечних місцях, електронне зберігання кадрової інформації, взаємодію з органами соціального захисту для вирішення питань відновлення даних та звітування, залучення експертів з правових питань для надання консультацій та рекомендацій щодо збереження та відновлення кадрової інформації.

Також слід звернути увагу на проблему подання кадрової звітності до відповідних органів. Якщо роботодавець з об’єктивних причин (наприклад, відсутність технічної можливості) не може в електронній формі подати повідомлення про прийняття працівника на роботу, ми рекомендуємо мати підтвердження про те, що він намагався це зробити (копії листів, запитів, інших документів). Такі докази будуть корисними в разі подальших перевірок [1].

Отже, у дослідженні констатована важливість забезпечення ефективного кадрового управління для вітчизняних підприємств в умовах воєнного стану, узагальнені основні проблеми кадрового обліку, надані рекомендації з їх вирішення.

Дослідження проблем синтетичного обліку розрахунків з працівниками вітчизняних підприємств в умовах воєнного стану буде напрямом подальших досліджень.

**Література**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану; Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2023 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.