І. А. Максимчук,

к. пед. н., доцент кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю,
Ізмаїльський державний гуманітарний університет
ORCID ID: 0000-0002-4361-3507

Л. М. Сорока,

к. е. н., доцент кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю,
Ізмаїльський державний гуманітарний університет
ORCID ID: 0000-0002-8014-7509

DOI: 10.32702/2306-6806.2021.8.119

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВА: ВИКЛИКИ ПАНДЕМІЇ COVID-19

I. Maksymchuk,

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department
of Business and Tourism Management Izmail State University

L. Soroka,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Business
and Tourism Management, Izmail State Humanities University

ORGANIZATION OF ACCOUNTING FOR PAYMENTS TO EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE: CHALLENGES OF THE COVID-19 PANDEMIC

У статті досліджено організація обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах карантину як форс-мажору діяльності. Здійснено контент-аналіз наукових публікацій українських авторів за період 2020—2021 рік (період карантину та посткарантину) стосовно методу обліку — метод групування та систематизації (рахунки і подвійний запис). Систематизовано заходи стосовно зайнятості працівників підприємства в умовах карантину відповідно українського законодавства. Проаналізовано особливості форм зайнятості працівників — дистанційна та надомна праця. Розроблено Фрагмент аналітичних субрахунків до рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" у період карантину. Пропозиції дозволити врахувати особливості праці працівників відповідно до українського трудового законодавства у період карантину. Перспективами подальших досліджень є удосконалення інших методів обліку в частині розрахунків за виплатами з працівниками, особливо метод підсумкового узагальнення — баланс і звітність.

The article examines the organization of accounting for payments to employees of an enterprise under quarantine as a force majeure activity. The pandemic has had a negative impact on the unemployment rate around the world, even countries with leading economies could not contain the growth of this indicator. The pandemic caused by COVID-19 confirmed the fact that most Ukrainian enterprises perceive settlements with employees as an item of expenditure with the possibility of priority reduction. The increase in hidden unemployment, mass layoffs of employees, forced vacations at their own expense, downtime of enterprises, led to a deterioration in the social stability of Ukrainian society. Such changes in the unemployment rate are accompanied by a deterioration in the overall state of the countries' economies. In this case, the Ukrainian economy was no exception, since it also suffered from the consequences of the pandemic. A critical assessment of foreign and domestic legislation on the organization of accounting for payroll payments suggests that the Ukrainian economy was not ready for the harsh realities of the pandemic. All these changes directly affect the management system of the enterprise—first of all, the organization of accounting as an accounting and analytical basis for management decisions. This significantly increases the relevance of research in improving the organization of accounting for all accounting objects. The content analysis of scientific publications of Ukrainian

authors for the period 2020—2021 (the period of quarantine and post-quarantine) was carried out regarding the accounting method—the method of grouping and systematization (accounts and double entry). The measures for the employment of employees of the enterprise in quarantine conditions in accordance with Ukrainian legislation are systematized. The features of the forms of employment of employees—remote and home-based work are analyzed. A fragment of analytical sub-accounts for account 66 "Calculations on employee benefits" during the quarantine period has been developed. The proposals allow taking into account the peculiarities of the work of employees in accordance with the Ukrainian labor legislation during the quarantine period. The prospects for further research are the improvement of other accounting methods in terms of settlements on payments with employees, especially the method of final generalization — balance sheet and reporting.

Ключові слова: пандемія, організація обліку, аналітичний рахунок, виплати персоналу, дистанційна зайнятість.

Key words: pandemic, organization of accounting, analytical account of personnel payments, remote employment.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Пандемія, викликана COVID-19, підтвердила факт, що більшість українських підприємств сприймає розрахунки за виплатами працівникам як статтю витрат з можливістю першочергового скорочення. Збільшення прихованого безробіття, масове звільнення працівників, примусові відпустки за власний рахунок, переведення на простій підприємств, призвело до погіршення соціальної стабільності українського суспільства. Загалом з початку карантину в Україні статус безробітного отримали майже 432 тисячі осіб (станом на кінець серпня 2020 року), що на 67% більше, ніж за аналогічний період 2019 року [1].

Рівень безробіття зростає, починаючи з 8,5% (за методологією МОП) і до показника у 10,1% [2]. За даними звіту Центру Разумкова, 17% робочої сили на піку карантину перебували у стані прихованого безробіття — зайнятість цих людей була зменшена або вони перебували в неоплачуваній відпустці [3].

Але, на наш погляд, відбулися і позитивні зміни, зокрема, у державному регулюванні оплати праці персоналу. Прийняття змін у Кодексу Законів про працю України (далі — КЗпП), а саме — з'явилась стаття 60, яка визначає особливості дистанційної / надомної роботи. Це дозволило зберегти тисячі робочих місць, та наблизило Україну до розвинутих країн світу.

Всі ці зміни безпосередньо впливає на систему управління підприємства, насамперед на організацію обліку, як обліково-аналітичного підґрунтя управлінських рішень. Це значно підвищує актуальність досліджень у удосконаленні організації обліку всіх облікових об'єктів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідження наукових джерел свідчить, що існує чимало методичних підходів до визначення удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства.

Очеретко А.М., Удовиченко Г.І. з метою можливості швидко отримувати інформацію у розрізі всіх проведених доплат працівникам запропонували на діючих субрахунках рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" провести додаткову деталізацію за аналітичними рахунками [4]. Так, автори пропонують такі субрахунки: 661.1.1 Розрахунки за окладами та тарифами; 661.1.2 Розрахунки за невідпрацьований час; 661.1.3 Інші нарахування за оплатою праці; 661.1.4 Виплата премій та інших заохочувальних виплат; 661.1.5 Розрахунок у зв'язку з простою; 661.1.6 Розрахунок з дистанційної роботи. Але у запропонованих субрахунках автори не розглянули питання виплат працівникам за дистанційну / надомну працю.

Яременко А.М. запропонувала застосовувати такі аналітичні рахунки: 661/1 "Розрахунки за окладами і тарифами"; 661/2 "Доплати та надбавки"; 661/3 "Премії";

661/4 "Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам"; 661/5 "Оплата при звільненні"; 661/6 "Розрахунки по відпустках"; 661/7 "Оплата по закінченню трудової діяльності працівника"; 661/9 "Допомога по тимчасовій непрацездатності"; 661/9 "Інші нарахування" [5]. На жаль, авторкою не розглянуто особливості появи нових форм зайнятості працівників на підприємствах — дистанційна та надомна.

Подмешальська Ю.В. та Панченко А.М. вважають доцільним впровадження субрахунків, так, структура рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" буде мати вигляд: 6611 "Розрахунки за основною заробітною платою"; 6612 "Розрахунки за додатковою заробітною платою"; 6613 "Розрахунки за іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами"; 662 "Розрахунки з депонентами"; 663 "Розрахунки за іншими виплатами" [6]. Однак, можна здійснити деталізацію аналітичних субрахунків до п'ятого порядку у субрахунку 661 з метою врахування структурних підрозділів підприємства, форм зайнятості тощо.

Гуріна Н. та Бестюк А. вважають доцільним відкриття аналітичних рахунків 2-го порядку до субрахунків рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", які б деталізували види потенційних винагород, що можуть бути отримані персоналом суб'єкта господарювання та не підлягають накопиченню: поточні виплати; виплати за невідпрацьований час; виплати інструментами власного капіталу; виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню; виплати по закінченню трудової діяльності; виплати у разі звільнення; інші виплати [7].

Матюха М.М. та Бех А.М. вважають доцільним ввести такі додаткові аналітичні рахунки: 6611 "Розрахунки за поточними виплатами працівникам"; 6612 "Розрахунки за виплатами при використанні щорічної відпустки"; 6613 "Розрахунки за виплатами при звільненні"; 6614 "Розрахунки за виплатами лікарняних"; 6615 "Розрахунки за виплатами декретної відпустки"; 6616 "Розрахунки за виплатами по закінченню трудової діяльності"; 6617 "Інші виплати працівникам"; 6618 "Інші довгострокові виплати працівникам" [8]. Ми вважаємо, що відповідно до вимог національного законодавства, доречно було: по-перше, відокремити субрахунок 6611 "Розрахунки за виплатами відпусток" та деталізацію субрахунків видів відпусток відповідно Закону України "Про відпустки": 66111 "Щорічні відпустки" (661111 "Основна відпустка"; 661112 "Додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці"; 661113 "Додаткова відпустка за особливий характер праці"; 661114 "Інші додаткові відпустки, передбачені законодавством"); 66112 "Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням"; 66113 "Творча відпустка"; 66114 "Відпустка для підготовки та участі в змаганнях"; 66115 "Соціальні відпустки" (661151 "Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами"; 661152 "Відпустка для догляду за дитиною

Рис. 1. Заходи стосовно зайнятості працівників підприємства в умовах карантину відповідно українського законодавства

Джерело: систематизовано авторами.

до досягнення нею трирічного віку"; 661153 "Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини"; 661154 "Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи"; 661155 "Відпустка при народженні дитини"; 661116 "Відпустки без збереження заробітної плати". По-друге, відокремити рахунок "Інші виплати працівникам" на два субрахунки: "Інші поточні виплати працівникам" та "Інші довгострокові виплати працівникам" — відповідно до вимог МСФЗ.

Було здійснено контент-аналіз наукових публікацій українських авторів за період 2020—2021 рік (період карантину та посткарантину) стосовно методу обліку — метод групування та систематизації (рахунки і подвійний запис).

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження організації обліку розрахунків за виплатами працівникам підприємства в умовах карантину як форс-мажору діяльності.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відповідно до ч. 2 ст. 14-1 Закону України "Про торгово-промислові палати в Україні" форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами [9]. Серед невичерпного переліку форс-мажорних обставин у цій нормі є і карантин, який встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Роботодавець повинен вжити заходи стосовно зайнятості працівників у період карантину (рис. 1).

У методичі бухгалтерського обліку розглянуто всі види зайнятості працівників відповідно до рисунку 1. Тільки форма зайнятості "дистанційна / надомна робота" є новими з 2020 року. Розглянемо більш детально.

Надомна робота — це форма організації праці, при якій робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання

послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу (стаття 601 Кодекс Законів про працю України) [10].

Дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (стаття 602 Кодекс Законів про працю України) [10].

Відповідно до українського законодавства працівник може бути переведений на дистанційну роботу, як за власним бажанням, так і за рекомендацією роботодавця, але тільки за взаємною згодою обох сторін. Органи зайнятості не повідомляються, якщо уведення дистанційної зайнятості ініціювали керівні органи підприємства, а не працівник.

Якщо працівник наймається на роботу під час запровадженої на підприємстві дистанційної зайнятості, то крім заяви про прийом на роботу, між ним та роботодавцем повинен бути підписаний трудовий договір. Щодо працівників, що влаштувалися на роботу до запровадження такої форми зайнятості, то дозволяється не переоформляти відносини, проте за потреби можна заключити трудовий договір, в якому буде прописане рішення спірних ситуацій. Типової форми договору не існує, через те він складається в довільній формі, проте у ньому повинні бути включені всі важливі моменти.

Коли ж переведення на дистанційну зайнятість здійснюється за ініціатииви роботодавця, то працівники мають бути повідомлені про таке рішення за 2 місяці, оскільки зазнають змін істотні умови роботи. Переведення, що пов'язане з пандемією не вимагає інформувати працівників завчасно, в цій ситуації керівним органам досить підписати наказ про переведення.

Дистанційна зайнятість може бути запроваджена як захід лише для певного працівника, який контактував з хворим і повинен самоізолюватися, проте лікарняний оформлювати не бажає, оскільки почувається добре. Таке переведення відбувається на основі заяви працівника.

Перед тим як запровадити дистанційну зайнятість, роботодавцю потрібно перевірити наявність умов для виконання роботи дистанційно у працівника. Після перевірки повинен бути складений акт у довільній формі.

Таблиця 1. Фрагмент запропонованих аналітичних субрахунків до рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" на період карантину

Субрахунки			
Третього порядку		Четвертого порядку	
код	назва	код	назва
6611	Основна заробітна плата	66111	Розрахунок за працю на робочому місці на підприємстві
		66112	Розрахунок у зв'язку зі простою
		66113	Розрахунок за дистанційну /надомну роботу
6631	Розрахунки за лікарняними	66311	Розрахунок за самоізоляцію
		66312	Розрахунок за листом непрацездатності (COVID-19)
6632	Розрахунки за витратами на компенсацію при дистанційній /надомній роботі	66321	Розрахунок за амортизацію об'єктів основних засобів, нематеріальних активів
		66322	Розрахунок за комунальні послуги
		66323	Розрахунок за оренду
		66324	Розрахунок за інші роботи, послуги

Джерело: авторська розробка.

Що стосується документального оформлення, то перед введення дистанційної зайнятості на підприємстві, керівним органам необхідно затвердити правила в середині підприємства, дотримуючись яких працівники повинні виконувати дистанційну роботу. В Положенні про організацію дистанційної роботи на підприємстві необхідно визначити порядок організації дистанційної зайнятості, правила, відповідно до яких буде забезпечено засобами праці робітників, алгоритм відшкодування за експлуатацію засобів для праці, що належать працівникам, встановити графік робочого часу.

Після цього затверджується наказом список робітників, що переводяться та ознайомлюють цих працівників з підписаним документом.

Крім того, роботодавець повинен забезпечити працівника засобами телефонного чи інтернет-зв'язку, якщо такі відсутні, для щоденного спілкування для узгодження робочих питань так і для контролю діяльності. До того ж, роботодавець повинен розробити систему розподілення завдань та контролю за їх виконанням. Система може різнитися залежно від підрозділів, кількості підлеглих, складності і техніки виконання завдань, ступеня довіри керівництва до підлеглих. Це може бути як письмовий звіт, надання результатів виконаної роботи або ж звітування в усній формі через засоби зв'язку.

Якщо вирішено запровадити дистанційну зайнятість на підприємстві, то необхідно узгодити умови, що зазвичай відображається в трудовому договорі, відповідно до яких будуть визначені обов'язки працівників та роботодавця. Серед питань, які рекомендовано узгодити, є система, за якою буде здійснюватися оплата праці, терміни виконання робіт та їх оплати, методи, які будуть використовуватися роботодавцем для контролю працівників тощо. Статтею 125 КЗпП передбачено, що працівники, які використовують свої засоби під час дистанційної роботи, мають право на отримання грошової виплати, яка слугує компенсацією за їх зношування. Про розмір і умови надання цієї виплати роботодавець повинен погодити з працівником [10].

Якщо працівник перебуває на дистанційній зайнятості, то робочий час він може розподіляти за своїм бажанням і працювати за гнучким графіком, який не відповідає графіку роботи підприємства, оскільки правила внутрішнього розпорядку на нього на поширюються, якщо про інше не було зазначено в трудовому договорі чи інших документах. Гнучкий графік може бути застосований по-різному, в залежності від бажання праців-

ника, тобто можуть варіюватися години перерв, тривалості робочого дня, початку чи його закінчення.

При цьому виконана робота оплачується по факту її виконання. Проте керівні органи повинні забезпечити належний облік виконаної роботи, використовуючи при цьому методи, що погоджені з працівниками. Якщо працівники переведенні на дистанційну зайнятість, то вони не повинні бути позбавлені прав, які передбачені трудовим законодавством. Оплата здійснюється відповідно до ст. 115, тобто два рази на місяць [10].

У ситуації, яка склалася, для точності ведення обліку робочого часу доречно використовувати електронно відслідковувати діяльності працівників, за попереднім погодженням з ними. Для деталізації обліку можна відкрити аналітичні рахунки, на яких буде відображатися інформація розрахунків з працівниками по виплатах, які характерні лише на період карантину. Зокрема, доцільно запровадити окремий аналітичний рахунок для компенсаційних витрат, що надається при дистанційній роботі за використання власних засобів для роботи та деяке відшкодування за оплату комунальних послуг (табл. 1).

Для потреб підприємство може розробляти аналітичні рахунки до 7 порядку. Так, наприклад, субрахунок 66112 "Розрахунок у зв'язку зі простою" відокремити на три субрахунки четвертого порядку в залежності від причин простою: 661121 "Розрахунок у зв'язку зі простою (з вини роботодавця)"; 661122 "Розрахунок у зв'язку зі простою (з вини працівника)"; 661123 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини)". 661123 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини)" розділимо за видами форс-мажорів відповідно національного законодавства: 6611231 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини — Техногенна катастрофа)"; 6611232 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини — Терористичні дії)"; 6611233 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини — Бойові дії)"; 6611234 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини — Пандемія)"; 6611235 "Розрахунок у зв'язку зі простою (форс-мажорні обставини — Стихійне лихо)".

ВИСНОВКИ

Пандемія здійснила негативний вплив на рівень безробіття у всьому світі, навіть країни з провідною економікою не змогли стримати ріст цього показника. Такі зміни показника безробіття супроводжуються погіршенням загального стану економіки країн. У цьому

випадку економіка України не стала винятком, оскільки, також постраждала від наслідків пандемії.

Критична оцінка закордонного та вітчизняного законодавства з питань організації обліку розрахунків з оплати праці дозволяє стверджувати, що законодавча база України була не готова до жорстоких реалій пандемії.

Дослідження особливостей організації обліку розрахунків з працівниками під час простою дозволило виявити недостатнє його законодавче регулювання. Перспективами подальших досліджень є удосконалення інших методів обліку в частині розрахунків за виплатами з працівниками, особливо метод підсумкового узагальнення — баланс і звітність.

Література:

1. За час карантину статус безробітного отримали понад 430 тисяч українців (2020). Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3084565-za-cas-karantinu-status-bezrobitnogo-otrimali-ponad-430-tisac-ukrainciv.html>

2. Безробіття в Україні перевищило 10% (2021). Інформаційне агентство "Українські національні новини". URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1922050-bezrobittya-v-ukrayini-perevischilo-10>

3. Україна 2020—2021: невинуватені очікування, неочікувані виклики (аналітичні оцінки) (2021). Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/uploads/other/2021-PIDSUMKI-PROGNOZI-UKR-ENG.pdf>

4. Очеретко Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436>

5. Яременко Л.М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466>

6. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 1. С. 58—63.

7. Гуріна Н., Бестюк А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство. 2021. № 23. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156>

8. Матюха М.М., Бех А.М. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". 2020. № 15 (95). С. 25—28.

9. Про торгово-промислові палати в Україні: Закон України від 2 грудня 1997р. № 671/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97-вр#Text>

10. Кодекс Законів про Працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

References:

1. Ukrinform (2020), "During the quarantine, more than 430,000 Ukrainians received the status of the unemployed", available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3084565-za-cas-karantinu-status-bezrobitnogo-otrimali-ponad-430-tisac-ukrainciv.html> (Accessed 29 July 2021).

2. Information agency "Ukrainian National News" (2021), "Unemployment in Ukraine exceeded 10%", available at: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1922050-bezrobittya-v-ukrayini-perevischilo-10> (Accessed 29 July 2021).

3. Razumkov Center (2021), "Ukraine 2020—2021: Unexcused expectations, unexpected challenges (analytical estimates)", available at: <https://razumkov.org.ua/uploads/other/2021-PIDSUMKI-PROGNOZI-UKR-ENG.pdf> (Accessed 29 July 2021).

4. Ocheretko, L.M. and Udovychenko, H.I. (2020), "Improvement of salary accounting at the enterprise",

Efektivna ekonomika, vol. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436> (Accessed 29 July 2021).

5. Yaremenko, L.M. (2020), "Problems of accounting and taxation of payments for employee payments and ways to solve them", Efektivna ekonomika, vol. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466> (Accessed 29 July 2021).

6. Podmeshalska, Yu.V. and Panchenko, A.M. (2020), "Improving the organization of payroll", Investytsii: praktyka ta dosvid, vol. 1, pp. 58—63.

7. Hurina, N. and Bestiuk, A. (2021), "Organization of accounting for remuneration at enterprises: problems and ways to solve them", Ekonomika ta suspilstvo, vol. 23, available at: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156> (Accessed 29 July 2021).

8. Matiukha, M.M. and Bekh, A.M. (2020), "Improvement of the organization of accounting of calculations for payments to employees", Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal "Internauka", vol. 15 (95), pp. 25—28.

9. The Verkhovna Rada of Ukraine (1997), The Law of Ukraine "About Chamber of Commerce and Industry in Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671/97-вр#Text> (Accessed 29 July 2021).

10. The Verkhovna Rada of the Ukrainian Soviet Socialist Republic (1971), "Labor Code of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 29 July 2021).

Стаття надійшла до редакції 06.08.2021 р.

ІНВЕСТИЦІЇ:

ПРАКТИКА ТА ДОСВІД

www.investplan.com.ua

Наукowo-практичний журнал

Виходить 24 рази на рік

Передплатний індекс: 23892

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України (Категорія «Б») з

ЕКОНОМІЧНИХ НАУК та ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

(Наказ Міністерства освіти і науки України № 886 від 02.07.2020)

Спеціальності - 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292