

УДК 657

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V51\(2025\)-21](https://doi.org/10.31521/modecon.V51(2025)-21)

**Новікова О. П.**, старший викладач кафедри обліку та аудиту, Державний податковий університет, м. Ірпінь, Україна

**ORCID ID:** 0000-0002-7203-5582

**e-mail:** o.p.novikova@dpu.edu.ua

**Купріянова А. О.**, студентка першого (бакалаврського) рівня, факультет податкової справи, обліку і аудиту, Державний податковий університет, м. Ірпінь, Україна

**ORCID ID:** 0009-0004-0264-0420

**e-mail:** nastakuprianova24@gmail.com

### **Особливості обліку мобілізованих працівників: нарахування зарплати та збереження робочих місць**

**Анотація.** У статті розглядаються особливості обліку мобілізованих працівників в Україні, акцентуючи увагу на порядку нарахування зарплати та збереження робочих місць. У зв'язку з воєнним станом та масовою мобілізацією, роботодавці стикаються з необхідністю забезпечити законодавчо встановлені гарантії для своїх працівників, які виконують військовий обов'язок. Окремо досліджується питання збереження робочого місця, яке повинно бути гарантованим протягом всього періоду мобілізації. Також увага приділяється правилам нарахування заробітної плати та компенсації працівникам, які були призвані до лав Збройних сил України. Облік таких працівників має відповідати вимогам чинного законодавства, зокрема щодо виплати середньої заробітної плати або інших виплат, передбачених законодавством. Роботодавці повинні дотримуватися всіх вимог щодо оформлення документів і звітності. У статті аналізуються проблемні аспекти нарахування заробітної плати для мобілізованих, а також практичні рекомендації для їх вирішення. Збереження робочих місць і нарахування компенсацій є важливими елементами соціальної підтримки мобілізованих працівників.

**Ключові слова:** облік, мобілізовані працівники, правові норми, збереження робочого місця, трудові гарантії.

**Novikova O. P.**, Senior Lecturer, Department of Accounting and Consulting, State Tax University, Irpin, Ukraine

**Kupriianova A. O.**, first (bachelor's) level student, Faculty of Taxation, Accounting and Audit, State Tax University, Irpin, Ukraine

### **Peculiarities of Accounting for Mobilised Employees: Payroll and Job Retention**

**Abstract. Introduction.** The introduction of martial law in Ukraine has significantly impacted labor relations, especially regarding the mobilization of employees for military service. This situation has created new challenges for employers in personnel management and accounting, requiring compliance with legislative guarantees that protect the rights of mobilized individuals. This article explores the complex legal and practical aspects of accounting for mobilized employees, including documentation, interaction with military authorities, and the financial obligations of employers.

**Purpose.** This article aims to investigate the current accounting procedure for mobilized employees in Ukraine under martial law, identify key legislative requirements and employer responsibilities, and analyze the practical challenges of ensuring job retention, documentation, and payroll management during and after the mobilization period.

**Results.** The study reveals that employers are legally required to hold the position of a mobilized employee for the duration of their military service. There are specific requirements for documenting this status and communicating with territorial recruitment and social support centers. Maintaining accurate personnel documentation and working time records is critical for compliance and the employee's later reinstatement. The article also discusses recent legislative changes regarding the calculation and payment of average wages to mobilized employees and the conditions under which these payments are made or canceled. Additionally, the analysis shows that some employers exceed legal requirements by offering extra guarantees through internal policies or collective agreements, which can foster greater employee loyalty and team cohesion. Additionally, the article examines the compensation mechanisms provided by the state and how interaction with social security institutions eases the financial burden on mobilized workers and their families.

**Conclusions.** The research concludes that effective accounting and human resources (HR) management practices related to mobilization are essential for ensuring the social protection of employees, maintaining legal compliance, and preserving enterprise stability. Proper execution of personnel documentation and timely reporting to public authorities play a vital role in protecting labor rights and facilitating the reintegration of employees after demobilization. During times of crisis, enterprises' ability to balance statutory obligations with financial sustainability significantly impacts the resilience of the labour market and the broader social environment.

<sup>1</sup>Стаття надійшла до редакції: 14.05.2025

Received: 14 May 2025

**Keywords:** *accounting; mobilised employees; legal norms; job security; labour guarantees.*

**JEL Classification:** *M 41.*

**Постановка проблеми.** З огляду на актуальні виклики, пов'язані з воєнним станом в Україні, питання обліку мобілізованих працівників, зокрема нарахування заробітної плати та збереження робочих місць, стало надзвичайно важливим. У контексті масової мобілізації чимала кількість працівників тимчасово залишають свої робочі місця, що створює юридичні й економічні труднощі для як працівників, так і роботодавців. Зокрема, проблемою є забезпечення дотримання трудових прав мобілізованих осіб, забезпечення збереження робочого місця на час їхньої відсутності. Важливим також залишається питання правомірності дій роботодавців та потенційні судові спори в разі порушення трудового законодавства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У наукових і практичних публікаціях питання захисту прав мобілізованих працівників розглядається з різних позицій. Методологічні аспекти обліку виплат працівникам розглядалися у працях таких науковців, як Венго Н., Лещук Г. В., Савків У. С., Іванюк Т. Л., М. Патута, Т. Шматковська, Склярук І. та Поліщук М. Багато досліджень присвячені аналізу правових механізмів, що передбачені чинним законодавством України. Деякі автори акцентують увагу на проблемах, що виникають через недостатню прозорість нормативно-правових актів і труднощі їх застосування в умовах військових дій. Для удосконалення та спрощення процесів обліку мобілізованих необхідні нові наукові дослідження й розробки, що сприятимуть розвитку цієї галузі.

**Формулювання цілей дослідження.** Метою даного дослідження є комплексний аналіз особливостей обліку мобілізованих працівників в Україні в контексті нарахування заробітної плати та збереження робочих місць під час їхньої мобілізації. Дослідження спрямоване на виявлення прогалин у чинному законодавстві та розробку рекомендацій для роботодавців щодо належного обліку працівників, що були мобілізовані, з урахуванням правових норм і судової практики.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема обліку працівників в Україні зростає в умовах нинішньої ситуації мобілізації, що охопила країну. Військові дії та необхідність обороняти державу стали викликом не лише для військових, а й для підприємств, які змушені адаптуватися до нових умов роботи. У зв'язку з цим, правильний облік мобілізованих працівників стає ключовим аспектом для компаній і держави в цілому.

Облік мобілізованих забезпечує своєчасне і коректне нарахування заробітної плати, що, в свою чергу, є важливим фактором для збереження соціальної стабільності. Крім того, він сприяє збереженню робочих місць, оскільки підприємства

повинні знайти баланс між мобілізацією ресурсів та підтриманням функціонування бізнесу. Ефективний облік мобілізованих працівників не лише підвищує продуктивність компаній, але й зміцнює економічну базу держави, що є особливо важливим у кризових умовах. Таким чином, ця тема вимагає особливої уваги, адже її вирішення може мати значний вплив на стабільність та розвиток країни.

Мобілізація в Україні – це комплекс заходів, спрямованих на підготовку країни до захисту в умовах загрози національній безпеці, що охоплює як державні установи, так і приватні підприємства. Військова служба, як складова частина мобілізації, є виконанням громадянами свого конституційного обов'язку щодо захисту незалежності та територіальної цілісності України. У цей період надзвичайно важливо забезпечити мобілізованим працівникам належний рівень правового та соціального захисту, що включає як збереження робочих місць, так і нарахування заробітної плати [1; 13].

Правові гарантії для мобілізованих працівників регулюються низкою важливих законодавчих актів:

- Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю та захист з боку держави. Вона також зобов'язує державу забезпечити збереження цих прав, навіть у період проходження військової служби. Відповідно до статті 43 Конституції, кожен громадянин має право на працю, що передбачає забезпечення гідних умов праці та захист від незаконного звільнення [2].

- Кодекс законів про працю України (КЗпП) є основним законодавчим актом, що регулює трудові відносини. Згідно зі статтею 119 КЗпП, за мобілізованими працівниками зберігається їх робоче місце та середній заробіток на весь період служби. Це положення має важливе значення, оскільки гарантує працівникам соціальну стабільність під час мобілізації [3].

- Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» визначає основні положення щодо проведення мобілізації та зобов'язує роботодавців зберігати за мобілізованими працівниками їх робочі місця та виплачувати їм середню заробітну плату. Цей закон також регламентує обов'язки громадян і підприємств під час мобілізації, забезпечуючи економічну підтримку працівників та їхніх родин [4].

- Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» деталізує питання проходження військової служби та передбачає правові гарантії для тих, хто виконує цей обов'язок. Згідно з цим законом, працівники, що були мобілізовані, мають право на збереження трудових прав та отримання середнього заробітку [5].

Якщо роботодавець порушує законодавство щодо мобілізованих працівників, він може бути притягнутий до адміністративної або кримінальної відповідальності. Відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення, передбачено штраф за невиконання роботодавцем обов'язків щодо збереження робочого місця або нарахування середньої заробітної плати мобілізованим працівникам. Розмір штрафу може варіюватися залежно від тяжкості порушення та тривалості його дії. У випадках серйозних порушень можуть бути застосовані санкції, передбачені Кримінальним кодексом України, які можуть включати кримінальну відповідальність у разі значних збитків для мобілізованого працівника або систематичних порушень трудового законодавства.

Збереження робочого місця для мобілізованого працівника є одним із ключових обов'язків роботодавця, передбаченим чинним трудовим законодавством України. Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України, роботодавець зобов'язаний зберегти за працівником його робоче місце і посаду на весь період проходження військової служби під час мобілізації. Це означає, що працівник, якого призвали на військову службу, не може бути звільнений або переведений на іншу посаду, а після завершення служби має право повернутися на свою посаду зі збереженням усіх трудових прав і обов'язків. Роботодавець зобов'язаний забезпечити це без будь-яких змін у трудовому договорі [3; 6].

Тривалість збереження робочого місця чітко визначена законодавством: протягом усього періоду мобілізації та військової служби. Після завершення служби працівник повинен повернутися на своє місце роботи у той самий статус, з тими ж умовами праці та рівнем заробітної плати. Закон не обмежує терміни цієї гарантії, що забезпечує максимальний захист прав працівників під час служби. У деяких випадках, під час тривалої військової служби або реабілітації, збереження місця роботи може тривати місяцями або навіть роками [6].

Особливі умови звільнення мобілізованих працівників виникають у випадках реорганізації або ліквідації підприємства. Якщо підприємство перебуває у процесі реорганізації, працівники, що були мобілізовані, мають право на збереження робочого місця в новій структурі, якщо зберігаються відповідні посади. Однак у разі повної ліквідації підприємства з усуненням усіх посад, звільнення може відбутися відповідно до законодавства. У такому випадку мобілізовані працівники отримують компенсацію, передбачену статтею 44 Кодексу законів про працю України, яка включає виплату вихідної допомоги у розмірі не менш як одного середньомісячного заробітку. Важливо зазначити, що роботодавці, які не дотримуються вимог щодо збереження робочих місць для мобілізованих працівників, можуть бути притягнуті до

адміністративної відповідальності зі штрафами, а у разі серйозних порушень можливі й кримінальні санкції [1; 3].

Чинні правила щодо нарахування допомоги та компенсацій мобілізованим працівникам передбачають важливу роль державної підтримки. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2017 року № 704 «Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб», мобілізовані працівники мають право на компенсацію за втрачену заробітну плату. Це включає виплату середнього заробітку, рівного зарплаті, яку працівник отримував за останні три місяці до мобілізації. Для військовослужбовців, зокрема, у Наказі Міністерства оборони України від 07 червня 2018 року № 260 «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам» детально прописано порядок нарахування грошового забезпечення, що залежить від звання, посади та умов служби [7; 8].

Збереження робочих місць та нарахування середнього заробітку для мобілізованих працівників регулюється статтею 119 Кодексу законів про працю України. Однак, після набрання чинності змін, внесених Законом № 2352 від 01 липня 2022 року, мобілізованим працівникам зберігається тільки місце роботи та посада, а право на виплату середнього заробітку скасовано. Водночас роботодавці мають право добровільно визначати додаткові гарантії для мобілізованих працівників в межах колективного договору чи внутрішніх нормативних актів компанії. Якщо ці документи передбачають збереження середньої заробітної плати, роботодавець зобов'язаний її виплачувати. У разі невиконання цих вимог законодавство передбачає накладення штрафів згідно зі статтею 265 КЗпП [3; 9].

Роботодавці, які не виконують своїх зобов'язань щодо нарахування заробітної плати або збереження робочого місця мобілізованих працівників, можуть бути притягнуті до адміністративної або навіть кримінальної відповідальності. Кодекс України про адміністративні правопорушення передбачає штрафи за порушення трудових прав мобілізованих працівників, а у випадку повторних або серйозних порушень можливе накладення додаткових санкцій, включаючи позбавлення волі на термін до двох років [1].

Оподаткування виплат мобілізованим працівникам в Україні має свої особливості, що визначені законодавством і спрямовані на забезпечення додаткового соціального захисту. Виплати, які нараховуються мобілізованим працівникам, підлягають оподаткуванню на загальних підставах, проте з урахуванням певних пільг. Згідно зі статтею 165 Податкового кодексу України, середній заробіток, якщо зберігається за мобілізованими працівниками, не підлягає оподаткуванню податком

на доходи фізичних осіб (ПДФО). Це означає, що роботодавці, виплачуючи середню заробітну плату мобілізованим працівникам, не повинні утримувати з неї 18% ПДФО, що значно полегшує податкове навантаження на таких працівників.

Крім того, з виплат мобілізованим працівникам не стягується військовий збір, який на період військового стану становить 5% від загальної суми доходу. Ця пільга поширюється на весь період проходження військової служби та застосовується до всіх категорій військовослужбовців, зокрема мобілізованих працівників, які зберігають своє робоче місце та якщо отримують середній заробіток. Важливим є те, що ці пільги діють як для державного, так і для приватного сектору економіки [10; 14].

Для мобілізованих працівників передбачено також низку інших податкових пільг. Наприклад, відповідно до Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», мобілізовані працівники мають право на відстрочку сплати податків за власними підприємницькими чи іншими доходами, якщо вони займаються підприємницькою діяльністю. Це стосується не лише податку на доходи фізичних осіб, але й єдиного податку для фізичних осіб-підприємців, що дозволяє уникнути фінансового навантаження на період проходження служби.

У разі недотримання податкових пільг або неправомірного утримання податків з мобілізованих працівників, роботодавці можуть бути притягнуті до відповідальності, що передбачає значні штрафні санкції. Такі штрафи можуть сягати до 25% від суми неправомірно утриманих податків відповідно до статті 123 Податкового кодексу України [8; 10].

Порядок оформлення документів для мобілізованих працівників передбачає чітку послідовність дій як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Для підтвердження мобілізації працівник зобов'язаний надати роботодавцю відповідні документи, що підтверджують його призов на військову службу. Згідно зі статтею 119 Кодексу законів про працю України, основним документом для підтвердження мобілізації є повістка або інший офіційний документ, виданий територіальним центром комплектування та соціальної підтримки (раніше - військкомат), що засвідчує призов на службу. Крім того, працівник може подати витяг із наказу про зарахування на військову службу, що також вважається достатнім доказом мобілізації [3; 6].

Після отримання цих документів роботодавець повинен негайно оформити відповідні зміни у кадрових документах підприємства. Зокрема, слід видати наказ про увільнення працівника від виконання трудових обов'язків у зв'язку з мобілізацією. У наказі необхідно зазначити підставу (надані документи), дату початку служби та умови збереження робочого місця за мобілізованим працівником та нарахування середнього заробітку на весь період його служби, якщо це передбачено

підприємством. У цьому наказі має бути зазначено, що працівник залишається на посаді зі збереженням середньої заробітної плати, якщо це передбачено в межах колективного договору чи внутрішніх нормативних актів компанії, та соціальних гарантій. Важливим є правильне оформлення табелю обліку робочого часу, де мобілізація працівника позначається відповідними кодами, наприклад, «ІН» (інший невідпрацьований час) або інші коди, визначені внутрішніми нормативними документами. [1; 8].

Роботодавець зобов'язаний повідомити територіальний центр комплектування та соціальної підтримки про мобілізацію працівника. До повідомлення необхідно додати копії документів, що підтверджують факт мобілізації, зокрема, повістки або витягу з наказу про зарахування. Це дозволить забезпечити належний облік мобілізованих працівників у державних органах. У разі, якщо мобілізованим працівникам передбачені додаткові пільги або компенсації відповідно до колективного договору чи внутрішніх нормативних актів, роботодавець має подати необхідну інформацію до органів соціального захисту [1; 3].

Зі свого боку, працівник після завершення служби повинен надати роботодавцю документ, що підтверджує його звільнення з військової служби. Таким документом може бути витяг з наказу про звільнення або відповідна довідка. На підставі цього документа роботодавець зобов'язаний поновити працівника на посаді, забезпечивши всі необхідні умови для продовження трудової діяльності. Якщо роботодавець порушує вимоги щодо оформлення документів або не виконує свої обов'язки щодо збереження робочого місця та нарахування заробітної плати, він може бути притягнутий до відповідальності. За такі порушення передбачені штрафи згідно зі статтею 265 Кодексу законів про працю України [3].

Взаємодія роботодавця з державними органами у випадку мобілізації працівників є важливим аспектом, що регулюється чинним законодавством України. Роботодавець зобов'язаний вести звітність та тісно співпрацювати з територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки (військкоматами) та соціальними органами. Основна форма такої співпраці передбачає своєчасне подання необхідних даних про мобілізованих працівників і їхню подальшу військову службу. Також роботодавець повинен подати до органів соціального захисту населення звіт про мобілізованих працівників, для яких передбачено отримання відповідних соціальних пільг і компенсацій. Ці органи відповідають за облік таких працівників та надання матеріальної допомоги у разі потреби. Наприклад, у разі непрацездатності внаслідок поранення на службі, соціальні органи забезпечують компенсацію витрат та підтримку працівника та його родини.

Важливою частиною взаємодії є подання звітності з Єдиного соціального внеску (ЄСВ), який не нараховується на виплати середньої заробітної плати мобілізованим працівникам, якщо він передбачений в межах колективного договору чи внутрішніх нормативних актів компанії, відповідно до статті 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Це правило застосовується для всіх підприємств і роботодавців незалежно від форми власності [6; 11].

Якщо роботодавець не виконує свої обов'язки щодо належної взаємодії з державними органами, передбачена відповідальність за порушення прав мобілізованих працівників. Відповідно до статті 265 Кодексу законів про працю України, за недотримання законодавчих норм роботодавцю може бути призначено штраф. Окрім цього, можливі й адміністративні санкції з боку соціальних органів або військових комісаріатів за невчасне або неповне подання звітності чи документів [3].

Судова практика в Україні щодо порушень прав мобілізованих працівників відображає серйозність питань, пов'язаних із дотриманням трудового законодавства під час мобілізації. У багатьох випадках суди стають на бік працівників, захищаючи їхні права на збереження робочого місця та отримання належних виплат. Наприклад, у ряді рішень суди встановили, що звільнення мобілізованих працівників є незаконним, якщо роботодавці не дотримувалися вимог статті 119 Кодексу законів про працю України, яка гарантує збереження робочого місця на весь період військової служби. Такі рішення показують, що роботодавці зобов'язані повністю виконувати законодавчі вимоги, незалежно від внутрішніх обставин на підприємстві [3].

Щоб уникнути таких конфліктних ситуацій, роботодавцям слід чітко дотримуватися положень чинного законодавства, забезпечуючи всі необхідні соціальні гарантії для мобілізованих працівників. Важливо своєчасно оформляти відповідні кадрові

документи, правильно нараховувати виплати та взаємодіяти з державними органами. Працівникам рекомендується зберігати всі документи, що підтверджують мобілізацію, і знати свої права. У випадку порушення прав вони можуть звертатися до суду або контролюючих органів. Обидві сторони трудових відносин повинні прагнути до мирного врегулювання спорів, але якщо конфлікт не вдається вирішити, суди забезпечать захист прав працівників і притягнення до відповідальності недобросовісних роботодавців [12; 15].

**Висновки.** Узагальнюючи питання обліку мобілізованих працівників, можна зазначити, що законодавство України чітко визначає правила збереження робочого місця та виплат мобілізованим особам, гарантує їм трудові та соціальні права на час проходження військової служби. Ключовим аспектом є обов'язок роботодавця забезпечити належне оформлення документів, збереження середньої заробітної плати та підтримання комунікації з відповідними державними органами. Важливо розуміти, що дотримання цих вимог є не лише юридичним обов'язком, але й соціальною відповідальністю бізнесу перед працівниками, які виконують свій обов'язок перед державою.

Водночас, як показує судова практика, порушення прав мобілізованих працівників призводить до серйозних юридичних наслідків для роботодавців, зокрема до накладення штрафів і судових розглядів. Це підкреслює важливість чіткого дотримання законодавства та забезпечення мобілізованим працівникам належних гарантій. Вчасне оформлення всіх необхідних документів і виконання всіх законодавчих норм дозволяють уникнути конфліктних ситуацій та забезпечити захист як працівників, так і роботодавців. У сучасних умовах питання обліку мобілізованих працівників стає не лише питанням законодавчого виконання, а й важливим елементом підтримки соціальної стабільності та захисту прав громадян.

#### Література:

1. Венго Н. Аналіз впливу змін щодо виплат середнього заробітку мобілізованим працівникам на обороноздатність держави. *Collection of Scientific Papers «ΛΟΓΟΣ»*. 2022. С. 18–20. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-14.10.2022.04>.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР; станом на 01.01.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII; станом на 27.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-XII; станом на 07.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
5. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. №27; станом на 29.11.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
6. Добровольська Л. Завдання бухгалтерського обліку у вирішенні проблем в умовах воєнного стану. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку*: V Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (м. Київ, 18 квітня 2024 р.) / за ред. П. В. Захарченко. Київ: КНУБА 2024. 567 с. URL: [https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/18\\_04\\_2024.pdf#page=250](https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/18_04_2024.pdf#page=250).

7. Про грошове забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2017 р. № 704; станом на 01.03.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-%D0%BF#Text>.
8. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам: Наказ Міністерства Оборони України від 07.06.2018 р. № 260; станом на 05.06.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18#Text>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX; станом на 19.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
10. Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. № 2755-VI; станом на 11.12.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
11. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI; станом на 03.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
12. Бухгалтерський облік: навч. посіб. / Краєвський В. М. та ін. Ірпінь: ДПУ, 2021. 388 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/12uvw0yvW17oQ3GoYBAptiRXHnnRMymEP/view>.
13. Патута М., Шматковська Т. Особливості бухгалтерського обліку в умовах воєнного стану в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2022. Том 77. № 4. С. 53–63. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/40412>.
14. Лещук Г. В., Савків У. С., Іванюк Т. Л. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством під час воєнного стану. *Економіка країни і регіонів в умовах воєнного стану та аспекти повоєнного відновлення*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 21 квітня 2023 р. С. 116-119. URL: [https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/fmvps/kaf\\_svit\\_gos\\_mij\\_eko\\_vidnosin/mijnarodni\\_proekti/ekonomika\\_krainy\\_i\\_regio\\_niv\\_v\\_umovakh\\_voennogo\\_stanu.pdf#page=116](https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/fmvps/kaf_svit_gos_mij_eko_vidnosin/mijnarodni_proekti/ekonomika_krainy_i_regio_niv_v_umovakh_voennogo_stanu.pdf#page=116).
15. Скліарук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>.

#### References:

1. Vengo, N. (2022). Analysing the impact of changes in the payment of average earnings to mobilised workers on the state's defence capability. *Collection of Scientific Papers «ΛΟΓΟΣ»*, 18–20. <https://doi.org/10.36074/logos-14.10.2022.04>.
2. Verkhovna Rada of Ukraine. (2020). *Constitution of Ukraine*. № 254к/96-BP. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). *Code of Labour Laws of Ukraine*. № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). *On mobilisation training and mobilisation*. № 3543-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
5. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). *On military duty and military service*. №27. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
6. Dobrovolska, L. (2024) Tasks of accounting in solving problems under martial law. *Marketing strategies, entrepreneurship and trade: current state, directions of development*. 250-254. [https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/18\\_04\\_2024.pdf#page=250](https://library.knuba.edu.ua/books/zbirniki/25/18_04_2024.pdf#page=250).
7. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2024). *On the financial support of military personnel, private and commanding officers and certain other persons*. № 704-2017-n. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2017-%D0%BF#Text>.
8. Ministry of Defence of Ukraine. (2024). *On approval of the Procedure for payment of cash benefits to servicemen of the Armed Forces of Ukraine and certain other persons*. № z0745-18. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18#Text>.
9. Verkhovna Rada of Ukraine. (2022). *On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding the optimisation of labour relations*. № 2352IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). *Tax Code*. № 2755VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
11. Verkhovna Rada of Ukraine. (2024). *On the collection and accounting of a single contribution for obligatory state social insurance*. № 2352IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
12. Kraevskiy, V. M., Kolisnyk, O. P., Gurina, N. V., Kostenko, O. M., Novikova, O. P. (2021). *Accounting*. STU.
13. Patuta, M., Shmatkovska, T. (2022). Features of accounting in martial law conditions. *Galician economic bulletin (Tern.)*, vol. 77, no 4, pp. 53-63. <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/40412>.
14. Leshchuk H. V., Savkiv U. S., Ivaniuk T. L. *Accounting in the management of an enterprise during martial law*. The economy of the country and regions under martial law and aspects of post-war recovery: materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference, Odessa, 21 April 2023, Ukraine. P. 116-119. [https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/fmvps/kaf\\_svit\\_gos\\_mij\\_eko\\_vidnosin/mijnarodni\\_proekti/ekonomika\\_krainy\\_i\\_regio\\_niv\\_v\\_umovakh\\_voennogo\\_stanu.pdf#page=116](https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/fmvps/kaf_svit_gos_mij_eko_vidnosin/mijnarodni_proekti/ekonomika_krainy_i_regio_niv_v_umovakh_voennogo_stanu.pdf#page=116).
15. Skliaruk, I., Polishchuk, M. (2023). Peculiarities of organisation of payroll accounting in modern conditions. *Economy and society*. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>.

