

850 підприємств різних галузей. Друга модель містить 10 показників і враховує диференціацію підприємств за галузями.

Дискримінантні моделі, розроблені за кордоном, часто вважаються універсальними, охоплюючи різні види підприємств. Проте вони надто загальні і не мають конкретних рекомендацій щодо ефективного застосування для конкретних підприємств. Деякі моделі спрямовані, передусім, на прогнозування банкрутства великих і середніх підприємств, що піддає під сумнів точність їхніх прогнозів для малих підприємств.

Виявлено, що деякі методики непридатні для аналізу фінансового стану малих підприємств через використання показників, які або не відображаються у фінансовій звітності малих підприємств, або не є типовими для них.

Навіть при наявності певних переваг і недоліків у кожній моделі, важливо застосовувати їх комплексно і вчасно. Однак модель О.О. Терещенка є найбільш оптимальною для українських підприємств, оскільки вона базується на аналізі діяльності вітчизняних компаній. Застосування цих моделей комплексно навіть для успішних підприємств дозволяє передбачити можливі проблеми і уникнути їх при відповідному управлінні.

Література

1. Кодекс України з процедур банкрутства Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 19, ст.74).
2. Місько Г. А. Діагностика ймовірності банкрутства як засіб фінансово-економічної безпеки підприємства/ Г. А. Місько // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Всеукр. асоціація молодих науковців. Науки: економіка, політологія, історія.-2013. – №26 (205). – С. 166 – 173.
3. Кравчук Л. С. Діагностика ймовірності банкрутства сільськогосподарських підприємств / Л. С. Кравчук, М. О. Гава // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2013. – № 1. – С. 268– 271.
4. Капустін В.В. Банкрутство: генезис, сутність і поняття в умовах сьогодення /В.В. Капустін // Порівняльно-аналітичне право. — 2013. — № 3. — С. 165 — 168.

УДК 338

ТРУДНОЩІ В РОБОТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*Маслик В. С., студентка гр. 611м
Національний аерокосмічний університет ім. М.Є.Жуковського «ХАІ»*

*Попов О. С., к.е.н., доц. кафедри економіки та
публічного управління*

Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю.

24.03.2022 набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який встановлює особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Роботодавці й працівники самі вирішують, чи укласти договір у письмовій формі. На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, відпустці чи втратили працездатність.

Роботодавці й працівники самі вирішують, чи укласти договір у письмовій формі. На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, відпустці чи втратили працездатність.

Роботодавці можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критичним потребам людей. Але є умови:

- на території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою працівника);
- немає протипоказань за станом здоров'я;
- оплата не нижче середньої за попередньою роботою.

Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

До 40 годин на тиждень — скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

Роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни).

Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин.

Додатково скасовуються: заборона роботи у вихідні дні; скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем; обмеження для надурочних робіт.

Роботодавець може обмежити тривалість відпустки за поточний робочий рік 24 календарними днями. Роботодавець може відмовити у наданні невикористаних відпусток за попередні роки.

Також закон дозволяє відмовити у відпустці працівникам на об'єктах критичної інфраструктури. Виняток — відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до трьох років.

Водночас працівник може попросити про неоплачувану відпустку на будь-який строк — проти 15 днів на рік у мирний час. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу ВПО, на його вимогу, відпустку без оплати до 90 днів.

Вночі не можуть працювати без їхньої згоди вагітні жінки, матері дітей до одного року, а також особи з інвалідністю, яким протипоказана така робота.

Інші жінки й працівники з дітьми за згодою можуть працювати на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучатися до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, їздити у відрядження.

Скорочений робочий час вночі скасовано. Роботодавці мають докладати максимум зусиль, щоби своєчасно виплачувати зарплату. Вони мають зробити це одразу після відновлення діяльності. Ініціаторами звільнення можуть бути як працівники, так і роботодавці. Працівники мають право розірвати трудовий договір негайно, якщо: підприємство розташоване в зоні бойових дій; є загроза їхньому життю і здоров'ю. Виняток: працівники критичної інфраструктури або залучені до суспільно корисних робіт.

Роботодавець може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а також за відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Якщо внаслідок військової агресії неможливе надання та виконання роботи, закон допускає тимчасове призупинення дії трудового договору. Трудові відносини при цьому зберігаються.

Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб. Закон діє виключно на період воєнного стану.

Після припинення воєнного стану залишається чинною тільки норма частини третьої статті 13 цього Закону, якою встановлено, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Серед головних чинників, які вплинули на скорочення діяльності суб'єктів господарювання та припинення роботи підприємств під час війни, можна виділити:

- втрату майна та ресурсів внаслідок воєнних та окупаційних дій;
- зменшення попиту на продукцію або послуги;
- втрату постачальників, нестачу робітників через їхнє вимушене переміщення чи мобілізацію;
- проблеми з експортом продукції;
- проблеми з поставками пального та перебої зі світлом;
- інфляцію та збільшення облікової ставки НБУ до 25% тощо.

Проте, незважаючи на всі труднощі, значна більшість бізнесів продовжують свою діяльність. Держава надає допомогу бізнесу з підбором місця розташування для потужностей підприємства, перевезенням своїх потужностей, відновленням логістики, закупівлею сировини та пошуку ринків збуту.

Крім релокації, уряд пропонує ряд інших пропозицій для стабілізації роботи підприємства:

1. Державна програма «Доступні кредити 5-7-9%».
2. Грантові програми.

3. Право великому бізнесу користуватися спрощеною системою оподаткування та сплачувати єдиний податок. Для цього річний обіг компанії не повинен перевищувати 10 млрд грн. Це нововведення помітно полегшило процес фінансової діяльності суб'єктів господарювання, адже тепер великі підприємства звільнені від сплати деяких податків, а отже, і подання звітності за ними.

4. Надання можливості ФОПам I та II групи платити єдиний податок добровільно. Якщо впродовж воєнного часу вони не отримуватимуть доходу, вони також можуть не сплачувати ЄСВ та звільнені від заповнення декларації платника єдиного податку.

5. Установлення мораторію на проведення документальних перевірок правильності нарахування, обчислення та сплати єдиного внеску на період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану та протягом трьох місяців після припинення або скасування воєнного, надзвичайного стану.

6. Затвердження нульової ставки акцизу на бензин, дизельне паливо та скраплений газ, а також зниження ПДВ з 20% до 7% тощо.

Література

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який встановлює особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану від 24.03.2022 р.

2. Сергій Марченко: «Військовий бюджет складає три чверті всього бюджету України». URL: <https://mind.ua/publications/20242344-sergij-marchenko-vijskovij-byudzhet-skladae-tri-chverti-vsogobyudzhetu-ukrayini/> (дата звернення: 01.02.2023).

УДК 338.431

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Мелюшко А.П., студент

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «ХАІ»

*Петрик В.Л., к.т.н., доцент кафедри економіки та
публічного управління*

Сільське господарство є основою української економіки. До початку повномасштабної війни щорічне зростання галузі становило 5-6%, частка сільськогосподарського виробництва у ВВП становила 10%, а разом із переробкою сільськогосподарської продукції 16% (за оцінками Мінекономіки) [1]. Протягом останніх років частка сільськогосподарської продукції в загальному експорті України складала більше 40% [2].

Унаслідок повномасштабної війни, економіка України зазнала значних втрат. Сукупно станом на грудень 2022 р. 9,9% підприємств зупинені, 21,8% -