

<https://mon.gov.ua/ua/news/byudzhet-mon-na-2021-rik-majzhe-140-mlrd-grn-dlya-rozvitku-osviti-i-nauki>.

4. Бюджетний кодекс України: Закон України від 15.12.2020 р. №1081-IX.

5. Огляд законодавства у сфері освіти щодо повноважень та обов'язків органів місцевого самоврядування. Результати децентралізації. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/182/osvita.pdf>

6. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15.12.2020 р. №1082-IX (в редакції від 01.05.2021 р.).

7. Формула розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами: Постанова Кабінету міністрів України від 27.12.2017 р. №1088.

8. Хорунжак Н.М. Модель системи внутрішнього контролю витрат бюджетних установ на надання послуг. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 9-1. Ч. 3. С. 213-217.

УДК 657

Хоча Н.В.,
к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту,
Львівський національний університет імені Івана Франка

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Поширення пандемії COVID-19 стало серйозним викликом як для роботодавців, так і для найманих працівників. Запровадження Постановою КМУ «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19» № 211 від 11.03.2020 року[5] карантинних обмежень, що в першу чергу вимагали соціального дистанціювання працівників, змусило роботодавців надавати їм щорічні основні та додаткові оплачувані відпустки, відпустки без збереження заробітної плати, оголошувати простої або вдаватися до кардинальних заходів – звільнення працівників.

Значно краще становище мали працівники, які не були пов'язані з виробничими процесами та могли працювати дома дистанційно або за гнучким графіком. Внаслідок цього масового поширення набули надомна та дистанційна робота, що мають спільні та відмінні риси в їх організації та законодавчому регулюванні. 27 лютого 2021 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX від 04.02.2021 року, внаслідок чого у новій редакції викладено ст. 60 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) [3], що стосується віддаленої роботи.

Відповідно до ст. 60² КЗпП України, 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 [1]. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, роботодавець забезпечує працівника необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації, якщо інше не визначено трудовим договором. Працівник також має право на відключення – право на час для відпочинку, протягом якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем (тривалість періоду відключення визначається у трудовому договорі). Надомна робота визначається ст. 60¹ КЗпП України, а саме як форма організації праці, за якої 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 чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [1]. На працівника поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, роботодавець повинен забезпечити працівника засобами виробництва, матеріалами та інструментами, якщо інше не передбачено трудовим договором, а також працівник має право на компенсацію за зношування (амортизацію) своїх засобів та інструментів, що використовуються для виконання надомної роботи.

Зважаючи на вищесказане, основними умови дистанційної чи надомної роботи мають бути визначені в трудовому договорі або у разі пандемії – наказі (розпорядженні) керівника підприємства, з яким працівник має бути ознайомлений протягом 2 днів з дня його прийняття. Також відповідно до ст.134. КЗпП України працівники, у разі укладання письмового договору, несуть повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання та інших цілей [1]. Головними відмінностями між надомною і дистанційною роботою є те, що при надомній роботі працівник має погоджувати з роботодавцем місце виконання роботи та на нього поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, натомість при дистанційній роботі працівник самостійно розподіляє час та визначає місце виконання покладених на нього обов'язків.

Активне використання новітніх форм організації праці спричинило виникнення у роботодавців нових завдання, а саме:

- ведення обліку робочого часу та контроль за його використанням в умовах віддаленої роботи працівників;
- ведення обліку нарахування та виплати заробітної плати та інших соціальних виплат при дистанційній чи надомній роботі;

- облік витрат, пов'язаних з використанням працівниками власних основних засобів, інших необоротних матеріальних активів чи інших витрат (вода, електроенергія), необхідних для виконання роботи дома.

Основою для нарахування заробітної плати є кількість виробленої продукції або кількість годин відпрацьованих робітником. Зміна умов праці, тобто виконання надомної чи дистанційної роботи, значно ускладнює контроль за використанням робочого часу. У роботодавців виникає питання щодо доцільності ведення Табелю обліку використання робочого часу при віддаленій роботі. У Листі Міністерства соціальної політики від 19.02.2019 р. № 30/1/204-19 роз'яснено, що «оплата праці надомників проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам до її якості. Оскільки відповідно до п. 16 Положення про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 № 275 надомники розподіляють робочий час на свій власний розсуд і оплата праці проводиться за фактично виконану роботу, таблиць обліку робочого часу на таких працівників не ведеться. Натомість роботодавець може вести реєстраційні листки робочих завдань, розрядні розцінки, норми виробітку, тощо» [6]. Щодо оплати праці при дистанційній роботі Державна служба України з питань праці, керуючись вимогами частини 2 статті 30 Закону України «Про оплату праці» [1], наголошує, що «на підставі таблиця обліку робочого часу здійснюється оплата праці за відпрацьовані працівником години (дні) роботи у відповідному місяці, виходячи з розміру годинної тарифної ставки/місячного посадового окладу» [7].

Вивчення, наведених вище законодавчих актів, свідчить про існування суперечностей в їх нормах. Зокрема, це стосується ст. 60¹ КЗпП України та чинного Положення про умови праці надомників. Фактично в цьому Положенні норми щодо розподілу робочого часу на власний розсуд працівника відповідають умовам дистанційної, а не надомної роботи. Зважаючи на це, якщо на підприємстві використовувалася відрядна форма оплати праці і працівник почав виконувати роботу вдома, то основну увагу потрібно приділяти рівню виконання норм виробітку та якості продукції, проте якщо використовувалась погодинна форма оплати праці, то ведення Табелю обліку використання робочого часу є необхідною підставою для нарахування заробітної плати. Погоджуємося також з позицією Державна служба України з питань праці щодо ведення Табелю обліку використання робочого часу при дистанційній роботі.

Перспективою подальших досліджень може стати порядок ведення обліку і оподаткування компенсації за зношування (амортизацію) власних засобів та інструментів працівника, а також інших витрат (вода, електроенергія), потрібних для виконання роботи віддалено.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 року № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР/ Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95#Text>
5. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19: Постанова КМУ від 11.03.2020 року № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020#Text>
6. Лист Міністерства соціальної політики від 19.02.2019 р. № 30/1/204-19. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/15136-30s-19.html>
7. Як здійснюється оплата праці при дистанційній роботі? / Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/iak-zdiisniuietsia-oplata-pratsi-pry-dystantsiinii-roboti/>

УДК 657

Шевчук В.О.,
д.е.н., професор,
професор кафедри аудиту та підприємництва,
Національна академія статистики, обліку та аудиту

НООСФЕРНА ПАРАДИГМА ОБЛІКУ: «ТОЧКИ ОПОРИ» І ВЕКТОРИ УТВЕРДЖЕННЯ

Неупереджені відповіді на теперішні виклики, що стають реальними загрозами, необхідні з огляду не тільки на COVID-19. Істотних руйнацій зазнає питома сутність земної людини і планетарного середовища її життєдіяльності. Поставивши світ перед загрозами занепаду і навіть загибелі, небачені раніше виклики спричиняють необхідність зміни чинної облікової парадигми. Досліджуваний контекст Круглого столу вимагає від економістів, обліковців, статистиків адекватного фахового реагування на проблему посилення тиску на довкілля і людину, як його найпосутнішу складову.

Українству властиве природниче, а не тільки політичне бачення господарювання. Це передбачає трактування економіки як господарського освоєння сфер живого, неживого й розумного. Українець С.Подолинський належить до першопрохідців у дослідженні на природничих засадах освоєння