

ШИФР: «ОПЛАТА ПАНДЕМІЯ»

«Адаптація організації обліку
розрахунків з оплати праці
до умов пандемії»

Зміст

ПРЕАМБУЛА	3
1. Вплив COVID-19 на зайнятість населення та діюче законодавство розрахунків з оплати праці	6
2. Особливості запровадження та оплати простою під час карантину	12
3. Дистанційна робота та її відмінності від фрілансу	16
4. Відпустки в умовах карантинних обмежень	24
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	31

ПРЕАМБУЛА

Актуальність. Питання оплати праці залишається актуальним завжди, оскільки дана стаття є ваговою часткою у витратах підприємства і є основним джерелом доходів працівника. У зв'язку з поширенням епідемії COVID-19 та супутніми жорсткими карантинними заходами дане питання привернуло ще більшу увагу. Адже, переважна більшість підприємців в цей період зазнають збитків і намагаються скоротити витрати за рахунок оплати праці, і саме через звільнення. Такий шлях виходу із ситуації роботодавців не тільки є невигідним для працівників, а й погіршує показники економічної стабільності держави та збільшує рівень безробіття. Саме тому, пошук шляхів рішення проблеми та розгляд альтернативних варіантів, за рахунок правильної організації праці та обліку розрахунків з працівниками є наразі актуальними питанням.

Особливості трудових відносин та розрахунків в умовах пандемії вивчали Авескулов В.Д. [1], Андрушків Б.М. [2], Вишновецька С.В. [4], Іншин М.І. [11], Красноруцька Л. [15], Маріц Д.О. [16], Моцар М.М. [18], Світайло П.Ю. [31], Свічкарьова Я. В. [33] та інші. Обліку розрахунків з оплати праці в умовах карантинних обмежень присвячено дослідження Васильків М.Р. [3], Гуцаленко Л.В.[6], Дорошкевич О.Г. [9], Єлісєєва А.А [10], Томашкевич С.Д [34] та інші.

Наукова гіпотеза дослідження. Оплата праці відображає відносини між працівником та роботодавцем з приводу розподілу доходу та виступає вартісною оцінкою за вкладену працю. Організація обліку розрахунків з оплати праці в нестандартних ситуаціях сприяє забезпеченню економічної стабільності як фізичних і юридичних осіб так і суспільства в цілому.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та визначенні адаптаційних складових щодо організації обліку розрахунків з оплати праці до умов пандемії.

Завдання, поставлене для досягнення мети дослідження полягає у:

- дослідженні змін на світовому ринку праці, як наслідку впливу COVID-19;

- оцінці діючого законодавства України та зарубіжних країн щодо організації праці та її оплати;
- вивченні особливостей виплат працівникам під час простою;
- визначенні відмінностей між дистанційною роботою та фрілансом;
- дослідження підходів до оплати відпусток під час карантинних обмежень;
- визначення адаптивних шляхів удосконалення та надання пропозицій з організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві під час карантинних обмежень з метою забезпечення економічної стабільності.

Об'єктом дослідження є процес організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві в умовах пандемії.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційних і методичних та практичних аспектів обліку розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. При дослідженні було використано загальнонаукові методи. Зокрема, метод порівняння було використано при зіставленні особливостей дистанційної роботи та фрілансу. Методи аналізу та синтезу - при вивченні ситуації безробіття в Україні та окремих країнах світу, дослідженні законодавства, встановленні особливостей обліку при простої та наданні відпусток. Метод узагальнення – при формуванні висновків, графічний метод дозволив здійснити візуальне узагальнення досліджуваного матеріалу.

Інформаційною базою дослідження слугували Закони України, нормативно-правові акти України, наукові праці та публікації з питань обліку розрахунків з оплати праці, офіційні статистичні дані, довідкові та інформаційні видання, Інтернет-ресурси.

Наукова новизна полягає в визначенні адаптаційних складових щодо організації обліку розрахунків з оплати праці до умов пандемії та розробленні форм внутрішньогосподарської звітності що забезпечуватимуть оперативний контроль та прийняття управлінських рішень.

Основними результатами дослідження, які характеризують новизну є:

удосконалено:

- методичне забезпечення системи управління шляхом сформованих форм внутрішньогосподарської звітності;
- методичні підходи щодо класифікації відпусток та їх інформативне узагальнення у відомість використаних та невикористаних відпусток працівниками;

дістали подальшого розвитку:

- обґрунтування щодо інституціонального закріплення альтернативних варіантів оплати праці під час простою та врахування понаднормової роботи при дистанційній формі;
- вивчення можливостей поширення в Україні фрілансу та регламентації даного виду трудових відносин в законодавчій базі України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо вдосконалення організації праці шляхом впровадження сформованих форм внутрішньогосподарської звітності в діяльність господарюючих суб'єктів, що забезпечить керівників різних рівнів управління інформацією для здійснення дієвого оперативного контролю та прийняття управлінських рішень. Надані в науковій роботі пропозиції розглянуто керівництвом Товариства з обмеженою відповідальністю «ШПОЛА-АГРО ІНДУСТРІ» і плануються до впровадження.

Апробація результатів. Основні теоретичні положення і практичні результати досліджень доповідалися та обговорювалися на чотирьох Всеукраїнських науково-практичних конференціях, за результатами яких опубліковані тези та стаття доповідей, зокрема: 72-й науково-практичній студентській конференції «Концептуальні засади збалансованого розвитку аграрного сектору економіки України» (м. Київ, 2018 р.); 75-й науково-практичній конференції «Концептуальні засади збалансованого розвитку аграрного сектору економіки України в умовах глобальних викликів» (м. Київ, 2020).

Публікації. За результатами наукового дослідження опубліковано 2 тези наукової доповіді та 1 статтю в науковому фаховому виданні України.

1. Вплив COVID-19 на зайнятість населення та діюче законодавство розрахунків з оплати праці

Поява COVID-19 радикально змінила життя у всьому світі. Важливим питанням у цій складній ситуації залишається економіка країн, яка дуже постраждала внаслідок поширення коронавірусу та впровадження проти епідеміологічних заходів. Навіть, найбільш розвинені країни світу не змогли втримати свій економічний рівень і зазнали втрат, про що свідчать їх економічні показники 2020 року в порівнянні з 2019 роком. Зокрема, спостерігається тенденція до зменшення внутрішнього валового продукту країн Сполучені Штати Америки, Японія, Німеччина, Франція, Бразилія, Велика Британія, Італія, Індія, Канада, Іспанія, а відповідно і зменшення внутрішнього валового продукту на одиницю населення (таблиця 1).

Таблиця 1

Економічні показники країн світу за 2019-2020 роки

Країни	ВВП, млн. дол. США		ВВП на одиницю населення, дол. США	
	2019	2020	2019	2020
США	21 433,23	20 807,27	65 254	63 051
Японія	5 079,92	4 910,58	40 256	39 048
Німеччина	3 861,55	3 780,55	46 473	45 466
Франція	2 715,82	2 551,45	41 897	39 257
Бразилія	1 839,08	1 363,77	8 751	6 450
Велика Британія	2 830,76	2 638,30	42 379	39 229
Італія	2 001,47	1 848,22	33 159	30 657
Індія	2 868,93	2 592,58	2 098	1 877
Канада	1 736,43	1 600,26	46 272	42 080
Іспанія	1 394,27	1 247,46	29 993	26 832

Джерело: сформовано на основі [32]

В Україні показник внутрішнього валового продукту в 2020 році також зменшився в порівнянні з 2019 роком з 154,69 млн. дол. США до 142,25 млн. дол. США. Відповідно зменшився внутрішній валовий продукт на душу населення з 3307 дол. США до 3425 дол. США [35]. Загальна світовий ВВП також зменшився на 3707,45 млн. дол. США, з 87552,44 млн. дол. США до

83844,99 млн. дол. США [36]. Це свідчить про негативний вплив пандемії COVID-19 на економіку більшості країн світу.

Погіршення загальної економічної ситуації в країнах пов'язане з тим, що внаслідок карантинних обмежень, підприємства зіткнулися з певними проблемами. Зокрема, зменшення попиту призвело до зменшення отриманої виручки, що не дозволило покрити витрати понесені на виготовлення продукції. Через те, що стаття витрат на оплату праці займає значну питому вагу в загальній структурі витрат підприємства і під час запроваджених карантинних заходів наймана праця є менш продуктивною, ніж за звичайних умов, то для зменшення витрат підприємства роботодавці зменшують дану статтю витрат за рахунок скорочення працівників.

Оскільки дана ситуація спостерігається на більшості підприємств більшою чи меншою мірою у всіх країнах, то за останній рік спостерігається значне збільшення рівня безробіття у багатьох країнах світу. Хоча світовий показник безробіття протягом 2019-2020 років залишився майже незмінним на рівні 5,4%. Проте порівнюючи показники рівня безробіття за 2019-2020 роки таких країн як США, Японія, Німеччина, Франція, Бразилія, Велика Британія, Італія, Індія, Канада, Іспанія бачимо, що тенденція росту рівня безробіття спостерігається скрізь у більшій чи меншій мірі (Рис. 1). [32]

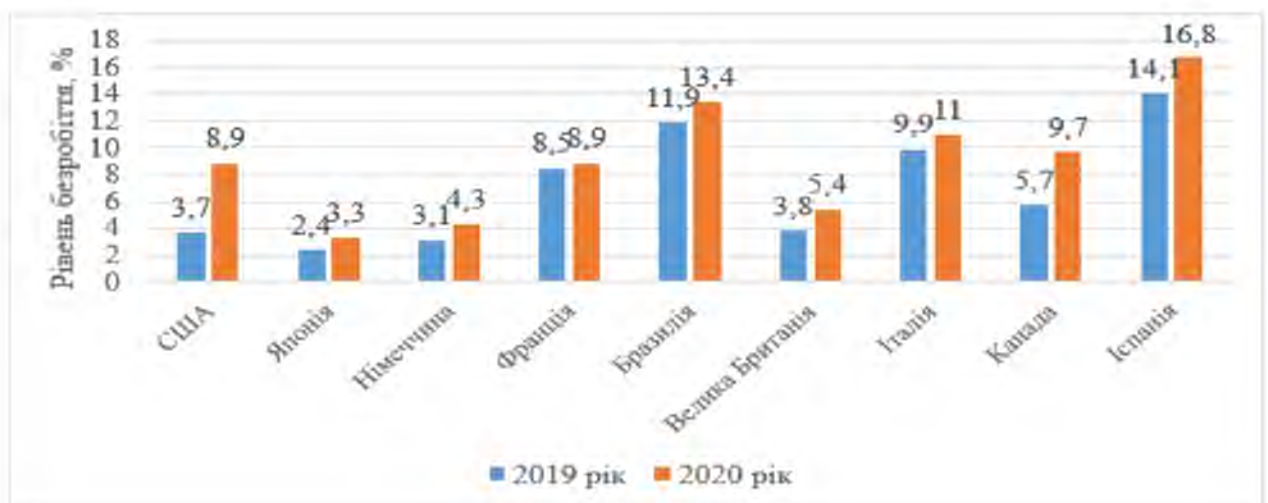


Рис. 1. Рівень безробіття країн світу у 2019-2020 рр.

Джерело: сформовано на основі [32]

Така негативна тенденція не могла не стурбувати владу та уряд країн світу, через те законодавчі органи стурбовані пошуком шляхів та заходів для зменшення рівня безробіття та підтримання приватних підприємців(додаток А).

В Україні рівень безробіття в 2020 році порівняно із 2019 роком також зріс. В 2019 році даний показник становив 8,5%, що вище світового рівня. В 2020 році даний показник зріс до 11,0%, тобто приріст становить 2,5 %. [35]

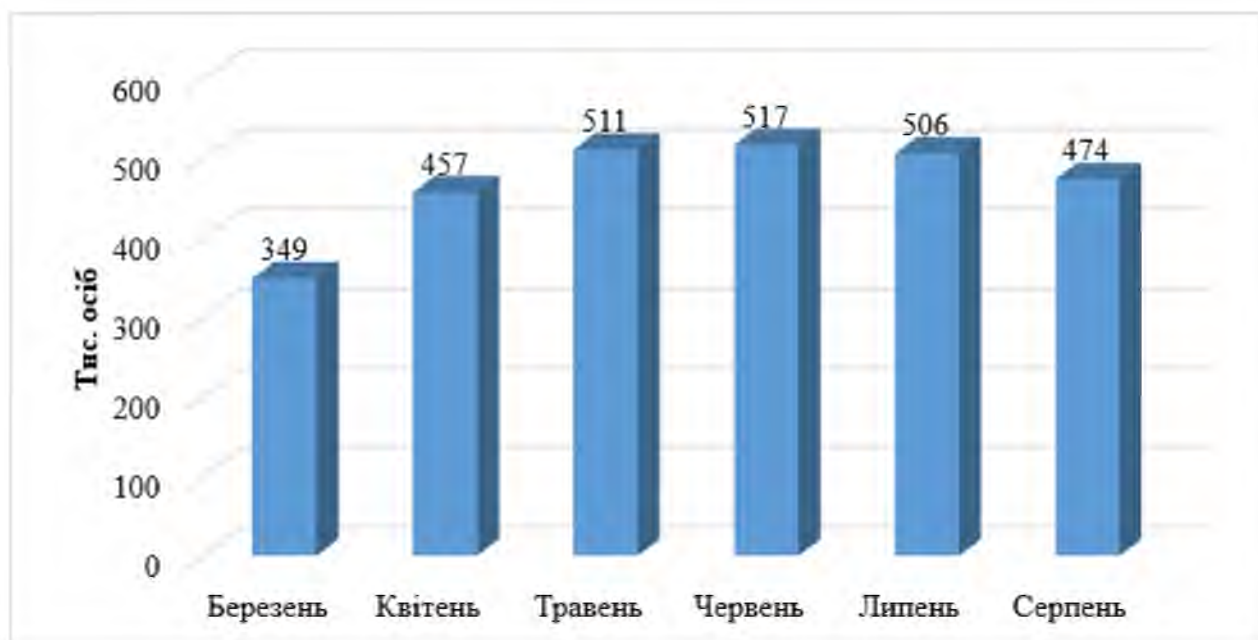


Рис. 2. Кількість безробітних в Україні за період з березня по серпень 2020 р.

Джерело: сформовано на основі [6]

Найбільша негативна зміна показника безробіття в Україні спостерігається в перші місяці запровадження обмежувальних заходів. Він почав підвищуватись у квітні, із запровадженням жорстких заходів карантину. У березні кількість безробітних в Україні становила 349 тис. осіб, то у квітні даний показник становив 457 тис., у травні 511 тис., а в червні 517 тис. осіб. І лише в липні цей показник зменшився до 506 тис., і в серпні – до 474 тисяч (Рис.2). Загалом, в період пандемії в Україні кількість безробітних зросла на 67% порівняно з аналогічним періодом 2019 року. [39]

З огляду на досвід зарубіжних країн та очікуючи схожої ситуації, вже в березні 2020 року з появою перших випадків захворювання в Україні,

законодавчі органи постали перед питанням адаптації законодавчої бази під реалії пандемії, яка вже встигла продемонструвати свій негативний вплив на економіку інших країн. На той момент законодавча база України потребувала невідкладного внесення чітких пояснень щодо дій підприємців в ситуації запроваджених карантинних обмежень. Зокрема, передбачаючи можливий негативний сценарій розвитку подій як в економіці в цілому, так і на ринку праці в Україні, законодавчі органи в екстреному режимі надали рекомендації для роботодавців, щодо ведення діяльності підприємств та підтримання зайнятості населення. Вже до кінця 2020 року, законодавча база України містила пояснення з питання дій власників підприємств, зокрема, з кадрових питань та питання розрахунків з оплати праці найманих працівників в період поширення хвороби.

Багато змін зазнав Кодекс Законів про Працю, оскільки задля підтримання суб'єктів господарювання було рекомендовано змінювати істотні умови праці для працівників, а це в свою чергу потребує детальних роз'яснень в законодавчій базі. Крім того, вимушені заходи, які раніше рідко або взагалі не запроваджувалися сьогодні стали масовими явищами, однак не мають чітких роз'яснень в законодавстві.

Запровадження жорстких заходів карантинних обмежень спонукало власників закладів запроваджувати простій. Щодо цього питання роз'яснення можна знайти в ст. 34 КЗпП України [13], де наведено визначення даного поняття. В ст. 33 КЗпП України [13] визначено умови переведення під час простою. В ст. 113 КЗпП України [13] зазначено деякі правила попередження працівників про запровадження простою на підприємстві, хоча дане питання повністю не врегульоване, оскільки в законодавстві не зазначено чи попередження може бути в усній формі чи повинно бути документально оформлено. Крім того, не надано роз'яснень де під час простою повинен знаходитися працівник на робочому місці чи вдома. Що стосується пояснення

питання оплати праці під час простою, то воно також надане в ст. 113 КЗпП України [13].

Багато підприємств, щоб уникнути запровадження простою на підприємстві, за погодженням з працівниками надають їм відпустки на час посиленних заходів карантину. Питання відпусток в українському законодавстві регулюється ЗУ «Про відпустки» [21] в якому розкриваються найактуальніші питання надання та оплати відпусток, а також їх документального оформлення. Деякі роз'яснення щодо цього питання містить ст. 84 КЗпП. [13]

Найбільш використовуваним заходом для підтримання ефективної діяльності підприємства під час карантинних обмежень є запровадження дистанційної роботи. Поняття «дистанційної роботи» в законодавстві України існувало ще до поширення COVID-19, проте чітких роз'яснень по регулюванню даного виду роботи не було. Після внесення змін та доповнень питання дистанційної роботи знайшло своє місце в таких законодавчих актах:

- Конвенція Міжнародної організації праці "Про надомну працю";[26]
- Кодекс Законів України про працю; [13]
- Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)"; [22]
- Постанова Кабінету Міністрів України "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2";[23]
- Положення «Про умови праці надомників». [28]

В даних законодавчих актах надається роз'яснення поняття «дистанційна робота», а також пояснюється в яких ситуаціях суб'єкт господарювання має право запроваджувати дистанційну форму роботи. Надано інформацію щодо того в яких документах може зазначатися та надаватися пояснення щодо дій в період дистанційної роботи на конкретному підприємстві та якими

документами може впроваджуватися дистанційна робота на цьому підприємстві.

Що стосується готовності трудового законодавства інших країн, до реалій пандемії COVID-19, то деякі країни були готові до особливостей в яких прийшлося працювати в умовах карантинних обмежень вже на перших етапах, а деякі країни тільки розробляють законопроекти, які планують пізніше впровадити. Розглянемо законодавство інших країн щодо дистанційної роботи, яка зараз по можливості впроваджується на всіх підприємствах.

Зокрема, впровадження законодавств про працю в умовах пандемії в Іспанії відбулося лише в жовтні 2020 року, а згадка про дистанційну роботу була лише в одній статті Іспанського статуту робітників. Австрійське законодавство взагалі не містить роз'яснень щодо дистанційної роботи і їх лише планують впровадити в березні 2021 року. Болгарія надала право роботодавцям запроваджувати дистанційну роботу лише, коли зіткнулася з пандемією. Польща дозволяє запровадження дистанційних умов праці лише при COVID-19. Найбільш готовим законодавством щодо дистанційної роботи при пандемії виявилися Німеччина, в якій питання дистанційної роботи було врегульоване ще до епідемії, а в Греції дане питання почало регулюватися ще в 2006-2007 рр.. [7]

Під час внесення змін та доповнень до законодавства України, що стосується розрахунків з оплати праці, організації праці та дій суб'єктів господарювання під час карантинних обмежень доцільно розглядати, як приклад, законодавство зарубіжних країн та брати до уваги їх досвід щодо вирішення даних питань.

2. Особливості запровадження та оплати простою під час карантину

Згідно з ст. 34 КЗпП України, простоєм вважають припинення роботи, що спричинене відсутністю організаційних чи технічних умов, які є необхідними для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. [13]

Питання простою під час жорстких карантинних обмежень вивчали в своїх роботах Васильків М.Р. [3], Дорошкевич О.Г. [9], Єлісєєва А.А [10] та багато інших. Зокрема, згаданими науковцями був здійснений аналіз законодавчої бази з даного питання, а також приділена увага вивченню питання розрахунків з оплати праці під час простою та відображенню їх в обліку. Крім того, Єлісєєва А.А. в своїй праці розглянула проблеми з якими зустрічаються роботодавці з питань праці під час вимушених заходів (додаток Б).

Тобто, простій є вимушеним заходом до якого суб'єкти господарювання вдаються лише у крайніх випадках. Простій на підприємстві може бути запроваджений з різних причин (Рис. 3). В умовах карантинних обмежень, багато підприємств вимушені запроваджувати простій, через відсутність альтернативних варіантів. Хоча регулювання дій суб'єкта господарювання, під час простою, законодавство не встановлює. Проте задля правильності ведення документації простій, з будь-якої причини, повинен оформлятися актом простою та наказом, а у Табелі обліку робочого часу дні простою зазначатися відповідним кодом. Типової форми акту не існує, тому даний документ складається у довільній формі. В ньому зазначаються: причина запровадження простою, пропозиції шляхів вирішення проблеми, дата початку та ймовірна дата закінчення. Даний документ має бути засвідчено керівниками структурних підрозділів, які прямо чи опосередковано пов'язані з нововведенням на підприємстві. Потім керівник видає Наказ про запровадження простою, який містить таку інформацію як причина простою, хто підпорядкується даному

наказу, період простою, присутність чи відсутність робітників на робочих місцях, якщо це не зазначено в колективному договорі, особливості оплати.



Рис. 3. Класифікація причин простою

Джерело: сформовано на основі [29]

Залежно від того з якої причини було запроваджено простій вирішується питання про здійснення оплати, оскільки простій, який є результатом недбалості працівника – не оплачується. [5]

Коли ж існує виробнича ситуація, яка є небезпечною для життя чи здоров'я робітника, то за ним закріплюється середня зарплата в повному розмірі. Що стосується простою в період карантину, то оплата працівникові здійснюється з розрахунку не нижче від 2/3 ставки або окладу. Проте, за умови, що у колективному договорі обумовлена вища оплата при простої, то вона здійснюється у розмірі, який зазначено в колективному договорі.

Якщо на підприємстві запроваджено простій, то працівник, якщо він не належить до окремих категорій, може бути переведений з нижчою зарплатою на іншу посаду в межах підприємства чи на інше підприємство, але лише в місцевості де знаходиться підприємство на якому працює робітник та на термін

не більше місяця. Перевести працівника можна лише за умов, які зазначені в договорі, якщо ж переведення необхідно здійснити за інших умов, то необхідна згода працівника в письмовому форматі. Документом відповідно до якого здійснюється переведення є наказ, в якому повинно бути зазначено нове місце роботи, термін, посада та інша важлива інформація.

Окрім іншої роботи, на час простою, роботодавець має право, проте лише при погодженні з працівниками, перевести їх на роботу з неповним робочим часом.

Якщо простій запроваджено не на увесь робочий день, а тільки на декілька годин, то за такої умови ці години роботодавець оплачує як 2/3 тарифної ставки або окладу працівника, за інші години роботи заробітну плату нараховують за загальними правилами. Надбавки та доплати протягом простою не нараховуються через те, що в цей час працівник не має змоги відпрацьовувати встановлену для нього норму праці. [25]

Що стосується індексації виплат працівникам внаслідок простою, то опираючись на пункт 2 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, в якому описано, що індексації підлягають лише постійні виплати працівникам, то стає зрозумілим, що оплата простою не з вини працівника не підлягає індексації, бо не є постійною виплатою. [25]

Проте податки з нарахованої зарплати під час простою роботодавцю потрібно сплатити у загальному порядку. Що стосується оподаткування заробітної плати працівників під час простою, то вона оподатковується податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) - 18% та військовим збором - 1,5%. В той час як роботодавець повинен сплатити єдиний соціальний внесок (ЄСВ) в розмірі 22% (таблиця 2). При цьому база нарахування ЄСВ не може бути меншою за розмір мінімальної заробітної плати. [5]

Якщо працівник відкрив лікарняний лист до початку простою, в період простою і не закрив його до закінчення простою, то виплати, у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, працівникові здійснюються за загальним

правилом. При цьому сума середньої заробітної плати розраховується як частка від ділення нарахованої за розрахунковий період зарплати (з суми якої працівник сплачував страхові внески) до суми днів які були відпрацьовані працівником відповідно графіка у згаданому періоді. Розмір допомоги працівникові визначається як добуток виплати за день на дні на які оформлено лікарняний лист. Перші п'ять днів непрацездатності, особі яка є застрахованою, сплачує роботодавець, всі інші дні непрацездатності, які є підтвердженими, оплачує Фонд соціального страхування. [30]

Якщо простій виник не через працівника, дана особа перебуває у відпустці, то сума лікарняного нараховується за загальним правилом.

Таблиця 2

Узагальнення особливостей оплати праці під час простою

Вид простою	Умова	Оплата та компенсація	Оподаткування
Простій з вини працівника	Порушення дисципліни, самовільна відсутність, недотримання заходів безпеки	Не оплачується	
Простій не з вини працівника	Існує небезпека для життя чи здоров'я працівника	Збереження середнього заробітку	ПДФО - 18%; ВЗ - 1,5%; ЄСВ - 22%
	Переведення працівника на нижче оплачувану роботу	Збереження середнього заробітку за попереднім місцем роботи	
	Загальні умови під час простою	2/3 встановленої ставки	
	Простій не цілий робочий день	Години простою - 2/3 тарифної ставки, решта - у загальному порядку	
	Відпустка без збереження заробітної плати	Не оплачується	
	Тимчасова непрацездатність	На загальних підставах	

Джерело: сформовано на основі [5]

Недосконалість законодавчої бази з питання простою не дає чіткого алгоритму дій в такій ситуації. Тому для кожного суб'єкта господарювання рекомендовано в розпорядчих документах детально зазначати умови організації діяльності та праці на підприємстві, а також її оплати під час простою,

обов'язків та прав працівників. Після чого обов'язково ознайомити з інформацією працівників. Зазначаючи умови в розпорядчих документах попередньо корисно буде проаналізувати законодавчу базу та вивчити особливості проблем з якими зустрічаються підприємства під час простою. Серед умов обов'язково повинні бути ті щодо яких немає регулювання в законодавстві (наприклад, де повинні знаходитися працівники під час простою) та ті мають альтернативні варіанти в законодавчій базі. Таке регулювання дозволить чітко діяти у непередбачуваній вимушеній ситуації, а також будуть дотримані права працівників та роботодавців.

3. Дистанційна робота та її відмінності від фрілансу

Простий є не найкращим шляхом виходу із ситуації при COVID-19, як результат роботодавці надають перевагу запровадженню дистанційної роботи на підприємстві, що є більш економічно ефективно. Діджиталізація поширюється на всі галузі господарювання і дистанційна форма роботи при цьому є ефективним способом зменшення витрат для роботодавця. Крім того, такий вид роботи має безліч переваг не тільки для роботодавця, а й працівника:

- комфортні умови праці підвищують рівень продуктивності роботи;
- самостійне розподілення робочого часу дозволяє збільшити якість роботи;
- подовження робочого дня;
- менше втрат робочого часу для відволікання;
- зменшується негативний вплив на працівника від спілкування з колегами чи керівництвом;
- зменшення витрат працівника на проїзд, одяг, їжу чи догляді за дітьми;
- працівники на дистанційній роботі майже не беруть додаткових вихідних чи лікарняних;
- зменшується кількість стресів в особистому житті;

- надається можливість гідного працевлаштування фахівцям із сільських місцевостей;
- роботодавець зменшує витрати за рахунок того, що не оплачує оренду офісного приміщення, обслуговування офісних засобів та оплати комунальних платежів;
- не діє обмеження на наймання місцевих працівників. [8]

Поряд з дистанційною роботою на ринку праці часто можна зустріти такий вид трудових відносин як фріланс. Ситуація з пандемією, що спричинила масові скорочення, тільки сприяє розвитку такої форми трудових відносин, оскільки, значна частина звільнених зарекомендувала себе на ринку фрілансу. На перший погляд цей вид трудових відносин має багато спільного з дистанційною роботою, через те, що в обох випадках працівник виконує роботу поза межами приміщення роботодавця. Проте насправді між дистанційною роботою і фрілансом існує дуже багато відмінностей.

Для початку, не зважаючи на тривалий час поширення фрілансу, даний вид трудових відносин так і не знайшов регламентації в законодавчій базі України, на відміну від дистанційної роботи, яка частково регламентувалася законодавством ще до введення карантинних заходів. Проте головна відмінність полягає в тому, що фрілансер в трудових відносинах виступає як виконавець, інша сторона виступає в ролі замовника. Фрілансер може бути фізособою, проте для дотримання всіх юридичних аспектів краще виступати як фізична особа підприємця. Тобто фрілансер виступає самозайнятим працівником і в роботі не підпорядковується роботодавцю як у випадку з дистанційною роботою.

Фрілансер працює на основі договору до якого додаються акти виконаних робіт. Оплата роботи фрілансера здійснюється відповідно до умов зазначених у договорі. У договорі повинно бути зазначено такі особливості здійснення оплати: передоплата чи післяоплата, один платіж чи оплата частинами. При оплаті частинами потрібно зазначити відсоткове співвідношення суми або

розмір в грошовому еквіваленті, а також строки отримання оплати. Рекомендується зазначити шлях виходу із ситуації при оплаті в меншому розмірі чи затримці оплати. Окрім наведених відмінностей фрілансу від дистанційної роботи існують також й інші (таблиця 3).

Таблиця 3

Відмінності дистанційної роботи від фрілансу

Критерій	Дистанційна робота	Фріланс
Вид договору	Трудовий договір	Цивільно-правова угода
Суть виконуваної роботи	Робота, яка визначена трудовим договором чи посадовою інструкцією	Обсяг роботи визначений цивільно-правовою угодою
Соціальні гарантії	Працівник отримує всі трудові, соціальні й економічні гарантії, передбачені законодавством	Працівник може отримати лише ті гарантії, що передбачені угодою
Штрафні санкції	Законодавством заборонено використовувати штрафні санкції до працівника за невиконання роботи	Можуть застосовуватися штрафні санкції передбачені угодою

Джерело: сформовано на основі [37]

Попри існування фрілансу, навіть до поширення COVID-19, підприємці надавали перевагу дистанційній роботі, зокрема у 2019 році, дистанційну форму роботи для своїх працівників використовувало 35% компаній світу. Найчастіше така форма роботи зустрічається для працівників ІТ сфери, фінансів, адміністраторів та менеджерів. [37]

Через стрімкий ріст рівня зацікавленості дистанційною роботою підприємств, вивчення даного питання також цікавить і науковців. Зокрема, свої праці даному питанню присвятили: Авескулов В.Д. [1], Андрушків Б.М. [2], Вишновецька С.В. [4], Дорошкевич О.Г [9], Іншин М.І. [11], Красноручька Л. [15], Маріц Д.О. [16], Моцар М.М. [18], Світайло П.Ю. [31], Свічкарьова Я. В. [33], Шульга Н.В. [38]. Вчені розглядали питання правового регулювання, оплати дистанційної роботи, провели оцінку переваг та недоліків, виокремили головні ознаки, висвітлили проблеми дистанційної роботи в Україні, звернули увагу на питання контролю робочого часу працівників на дистанційній роботі.

Андрушків Б.М. надав узагальнене визначення поняттям «дистанційна робота», «дистанційний працівник», «фрілансер». Здійснив оцінку, наскільки вигідно використовувати дистанційних працівників та фрілансерів та за яких умов вигідніше використовувати той чи інший вид праці (додаток Б). [2]

Що стосується відображення дистанційної зайнятості в законодавстві України, то в статті 60 КЗпП України, дане поняття пояснюється наступним чином «дистанційна робота — це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця». [13]

Що стосується законодавства інших країн щодо дистанційної зайнятості, то в більшості з них така форма роботи регулюється на договірній основі, роботодавець повинен надати працівникам засоби для праці, якщо ж працівник користується власними засобами, повинна здійснюватися компенсація витрат, за порушення договору накладаються штрафні санкції (додаток В).

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 в ньому повинні бути включені всі важливі моменти.

Коли ж переведення на дистанційну зайнятість здійснюється за ініціативи роботодавця, то працівники мають бути повідомленні 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.

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 має право на отримати грошову виплату, яка слугує компенсацією за їх зношування. Про розмір і умови надання цієї виплати роботодавець повинен погодити з працівником. [13]

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 працівника, 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 КЗпП, тобто два рази на місяць [13]

При дистанційній зайнятості облік робочого часу здійснюється відповідно до вимог частини 2 статті 30 Закону України «Про оплату праці» [27]. Відповідно до табеля обліку робочого часу нараховується зарплата за

відпрацьовані працівником/робітником години (дні) роботи у певному місяці, беручи за основу розмір годинної тарифної ставки/місячного посадового окладу. Що стосується зниження зарплати на період карантину, то тут слід зазначити, що згідно з ст. 21 Закону України «Про оплату праці» [27] працівник повинен отримувати оплату за свою працю відповідно до законодавчих актів та укладеного між ним та роботодавцем договору. Роботодавець не має права в односторонньому порядку знижувати зарплату працівникові. [27]

Незважаючи на доповнення законодавства щодо питання дистанційної роботи, все ж краще буде деталізувати умови праці під час дистанційної роботи у розпорядчих документах підприємства. Зокрема, потрібно приділити увагу питанню контролю праці під час дистанційної роботи не порушуючи при цьому прав працівників та попередньо узгодивши дане питання з ними.

Щодо законодавства, то доцільно буде дозволити на офіційних підставах понаднормову роботу під час дистанційної роботи, оскільки на практиці «дистанційники» зазвичай перевищують нормовані години роботи, а для відповідної їх оплати повинно бути правова основа. Даний захід можна впровадити в сферах, де дистанційна робота є ефективною. Оплату здійснювати, як за понаднормові відпрацьовані години чи обсяг виготовленої продукції. Проте даний захід на підприємствах можна впроваджувати лише за попереднього погодження з працівниками. Цей захід спрямований на підтримку як працівників так і роботодавців, оскільки дозволяє роботодавцю ефективніше використовувати працю, а працівникам отримувати відповідну плату.

В 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.

Для узагальнення витрат понесених на оплату праці під час карантинних обмежень доцільно буде використовувати запропоновану форму внутрішньогосподарської звітності (таблиця 4).

Таблиця 4

Зведена відомість відпрацьованого часу, кількості зайнятих працівників та витрат на оплату праці за працівниками з різними умовами праці

Показники			Січень	Лютий	Березень	Грудень	За рік
Загальна кількість працівників								
Умови праці	Звичайні умови праці	Кількість, осіб						
		Кількість відпрацьованих люд.-год.						
		Витрати на оплату, грн						
	Дистанційна робота	Кількість, осіб						
		Кількість відпрацьованих люд.-год.						
		Витрати на оплату, грн						
	Простій	Кількість, осіб						
Витрати на оплату, грн								
Відпустки		Кількість працівників в неоплачуваній відпустці, осіб						
		Кількість працівників в оплачуваній відпустці, осіб						
		Кількість днів						
		Витрати на оплату, грн						
Лікарняні	За рахунок роботодавця	Кількість, осіб						
		Кількість, днів						
		Витрати на оплату, грн						
	За рахунок ФССУ	Кількість працівників, осіб						
		Кількість днів						
		Витрати на оплату, грн						

Джерело: сформовано авторами

Запропонована форма внутрішньогосподарської звітності «Зведена відомість відпрацьованого часу, кількості зайнятих працівників та витрат на оплату праці за працівниками з різними умовами праці» є доцільною для

використання на підприємстві, особливо під час запроваджених карантинних заходів, оскільки, дана форма дозволяє розуміти яка кількість працівників зайнята за звичайних умов праці, працює на дистанційній роботі, знаходиться на простой, перебуває у відпустках чи на лікарняному листку. Крім того, використовуючи наведену форму можна побачити кількість відпрацьованого часу працівниками зайнятими за кожною формою праці та кількість витрат підприємства понесених на оплату праці працівників, які знаходяться на різних умовах праці. Дану інформацію можна розглядати як у розрізі місяців так і за рік в цілому.

4. Відпустки в умовах карантинних обмежень

Потрібно розуміти, що навіть під час жорстких карантинних обмежень, таку форму роботи як дистанційна можна застосували лише до деяких працівників, тобто до тих, які мають змогу виконувати свою роботу дистанційно. Шляхом рішення проблеми під час пандемії для працівників, дистанційна робота яких є неефективною, неможливою або ж шкодить спокою оточуючих, є не тільки запровадження простою, а й надання таким працівникам відпустки, звісно, якщо вони на це погодяться.

Питання відпусток широко вивчається науковцями, оскільки є актуальним не тільки в період пандемії. В своїх працях питання відпусток згадують: Дорошкевич О.Г. [9], Колосок А.М. [14], Томашкевич С.Д [34], Шульга Н. В [38] та інші. Вчені досліджували документальне оформлення відпусток, розглянули питання формування резерву відпусток, а також надали власні пропозиції щодо покращення ведення обліку витрат на відпустки під час карантинних обмежень (додаток Б).

Надання відпусток та їх оплата працівникам в Україні регламентується Законом України «Про відпустки» [21]. Відповідно до цього закону, працівник, який працює за трудовим договором має право як у звичайній ситуації так і під

час карантинних обмежень отримати дні відпустки того чи іншого виду. Перелік видів відпусток, якими може скористатися працівник наведено в ст. 4 ЗУ «Про відпустки» [21] (Рис.4).

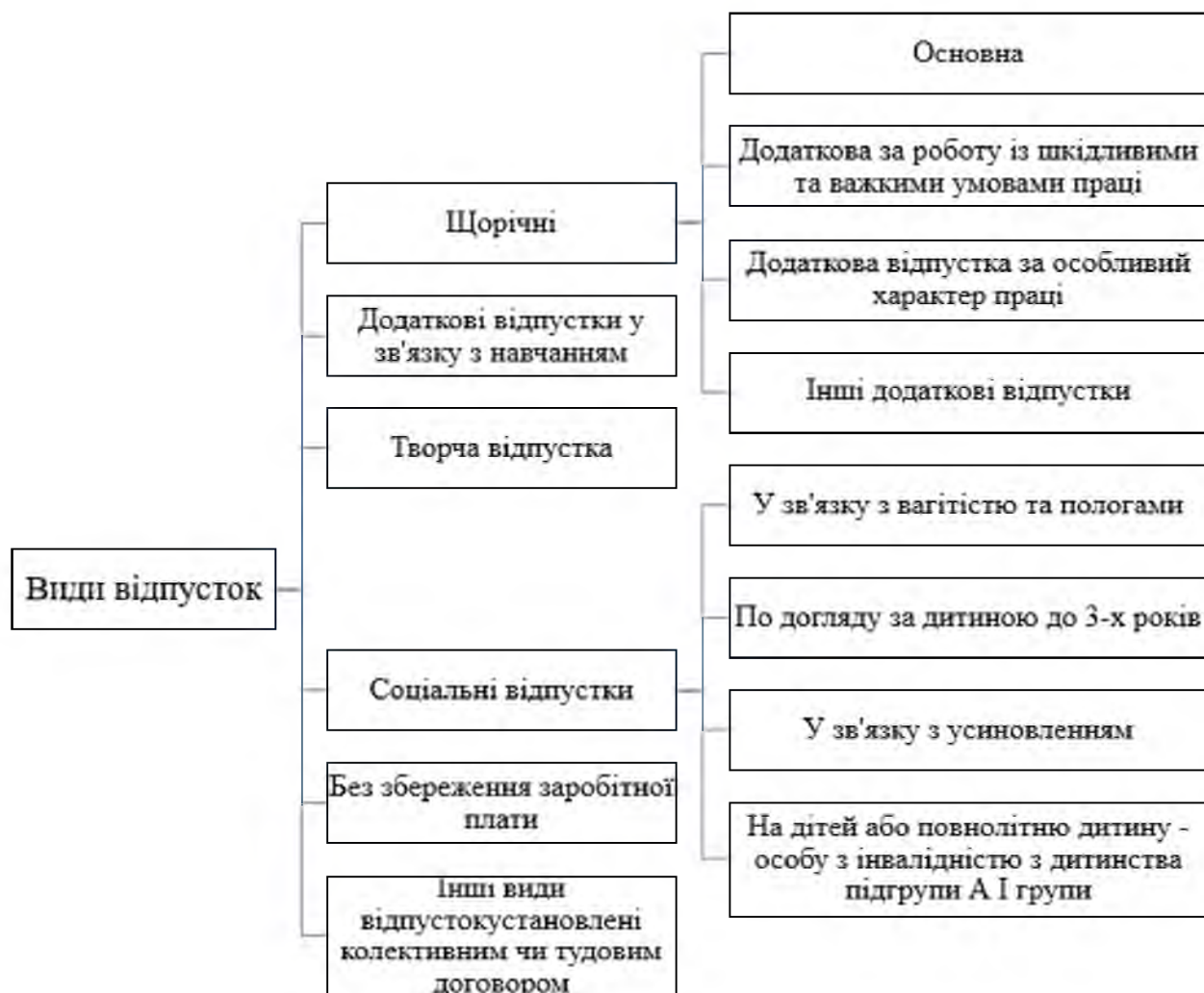


Рис. 4. Класифікація відпусток згідно законодавства України

Джерело: сформовано на основі [21]

Відпустка під час карантину може надаватися лише за погодженням, як самого факту надання відпустки так і термінів її надання. Документальною основою для надання відпустки та нарахування відпускних працівникові є «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» типова форма № П-3. Підставою для цього наказу є заява працівника про надання відпустки. У наказі про надання відпустки вказується вид відпустки, її період та у разі необхідності робиться відмітка про надання матеріальної допомоги на оздоровлення.

Строки складання наказу про надання відпустки законодавством не визначені. Однак відповідно до ст.21 ЗУ «Про відпустки»[21] роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки виплатити працівникові заробітну плату за час відпустки. Тобто наказ про надання відпустки повинен бути прийнятий у такий термін, щоб не порушувалися вимоги Закону. Розрахунок середньоденного заробітку для нарахування відпускних здійснюється відповідно до Порядку № 100.[24]

Через жорсткі карантинні заходи, заклади освіти переходять на дистанційний режим, у зв'язку з цим багато-кому з працівників необхідно доглядати за малолітніми дітьми, які не відвідують заклади освіти і навчаються вдома. Тому відпустка повинна бути надана в обов'язковому порядку особі, яка доглядає за дитиною до 14 років на час карантину. Крім матері, в повному обсязі або частково таким правом може скористатися батько або ж інші рідні. Для отримання такого виду відпустки, разом із заявою про відпустки працівник повинен подати копію свідоцтва про народження дитини. Документи, які підтверджують запровадження карантину та закриття закладів освіти у зв'язку з цим, для отримання відпустки працівник надавати не повинен. Проте довідку про те, що дитина навчається в навчальному закладі, який розташований на території на якій запроваджено карантин, роботодавець може вимагати. [21].

Правом на такий вид відпустки можна скористатися лише при закритті закладів освіти у зв'язку з карантинними обмеженнями. Відпустка може надаватися як на увесь період карантину так і на його частину. Термін відпустки може бути зазначено в заяві, якщо ж відпустка надана на увесь період карантину, то вона закінчується у разі закінчення періоду карантину (навіть, якщо дата закінчення відпустки у заяві зазначена пізніше), відкриття закладів освіти або раніше за заявою працівника. На період карантину працівники частіше почали користуватися своїм правом на отримання відпустки без збереження заробітної плати, тому під час карантину кількість днів у відпустці без збереження зарплати не включається у загальний строк 15 днів,

встановлений для даного виду відпусток, тобто працівник може отримати таку відпустку на увесь період карантину [7].

Для отримання такої відпустки працівнику необхідно написати заяву, а роботодавцю видати на її підставі - розпорядчий документ. У разі продовження карантину працівникам знову необхідно буде писати заяву про надання відпустки, а роботодавцю - видавати наказ. У заяві та наказі про відпустку може бути передбачене автоматичне продовження відпустки, якщо карантин буде продовжено [19]. Оплата періоду перебування у безоплатній відпустці однозначно не здійснюється, а от чи потрібно сплачувати ЄСВ залежить від деяких факторів, тому для того, щоб визначити розмір і обов'язковість сплати ЄСВ користуємось алгоритмом (Рис.5).

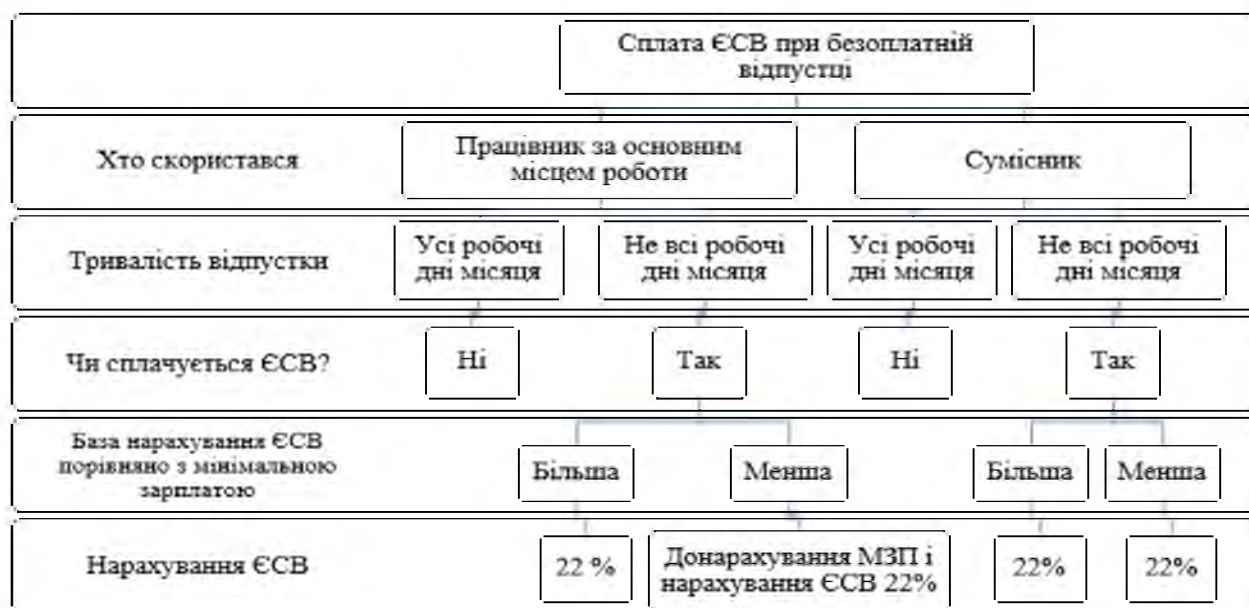


Рис.5. Алгоритм визначення розміру сплати ЄСВ за місяць в якому працівник перебував у безоплатній відпустці

Джерело: створено на основі [6]

Оскільки, в період карантину працівники частіше користуються своїм правом на відпустку, тобто відбувають майже всі належні для них дні відпустки, а також отримують безоплатну відпустку, то контроль використаних і невикористаних днів відпустки має значне місце в роботі бухгалтерської

служби. Для полегшення контролю, доцільно буде використовувати наступну форму внутрішньогосподарської звітності підприємства (таблиця 5).

Таблиця 5

Відомість використаних та невикористаних відпусток працівниками

ППП, посада		Може бути надана		Надана відпустка				Невикористані дні відпустки
Роки	Вид відпустки	Кількість календ. днів	Період за який надається відпустка	Кількість календ. днів	Період за який надається відпустка	Дата		
						Початок відпустки	Закінчення відпустки	
	Щорічні відпустки: ...							
	Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням: ...							
	Творча відпустка: ...							
	Соціальна відпустка: ...							
	Відпустка без збереження заробітної плати: ...							
	Інша відпустка передбачена трудовим договором: ...							

Джерело: сформовано авторами

Дана форма повинна заповнюватися, як по кожному працівнику окремо, так і зведена по господарюючому суб'єкту. Крім того деякі види відпусток, якщо вони невикористані протягом року, працівник має право використати в наступних роках. Дана форма дозволяє вести облік днів відпусток наростаючим підсумком по роках. Чіткий облік днів відпусток є важливим, оскільки прямо впливає на розмір виплат при звільненні.

ВИСНОВКИ

У науковій роботі обґрунтовано теоретичні положення та, як результат, запропоновано адаптаційні заходи організаційної складової обліку розрахунків з оплати праці до умов пандемії.

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

2. Критична оцінка закордонного та вітчизняного законодавства з питань організації обліку розрахунків з оплати праці, дозволяє стверджувати, що законодавча база більшості країн була не готова до жорстоких реалій пандемії. Українське законодавство також підлаштовувалося під вимоги карантинних обмежень вже після їх поширення країною.

3. Дослідження особливостей організації обліку розрахунків з працівниками під час простою дозволило виявити недостатнє його законодавче регулювання. Запропоновано інституціональне закріплення альтернативних варіантів оплати праці під час простою та врахування понаднормової роботи при дистанційній формі.

4. Порівняно та визначено основні відмінності дистанційної роботи від фрілансу, який являє собою трудові відносини, що базуються на цивільно правовій угоді, при цьому фрілансер є самозайнятою особою.

5. Визначено їх переваги та недоліки як для працівника так і для роботодавця, та розкрито можливості поширення в Україні фрілансу та регламентації даного виду трудових відносин в законодавчій базі України.

6. Дослідження особливостей оплати відпусток під час карантинних обмежень, дозволило узагальнити їх класифікацію за відповідними ознаками у внутрігосподарській звітності «Відомість використаних та невикористаних

відпусток працівниками», яка дозволяє обліковувати кількість використаних та не використаних днів відпустки кожного працівника, а також оптимізувати облік відпусток під час пандемії.

7. З метою забезпечення оперативного контролю та прийняття управлінських рішень розроблено форму внутрішньогосподарської звітності «Зведена відомість відпрацьованого часу, кількості зайнятих працівників та витрат на оплату праці за працівниками з різними умовами праці», яка дозволяє вести облік витрат на оплату праці як в розрізі місяців так і з наростаючим підсумком за рік. Дана відомість надає інформацію про кількість працівників зайнятих за різними умовами праці, кількість відпрацьованого часу, днів перебування у відпустках з деталізацією на оплачувані та неоплачувані. Ця форма також демонструє кількість працівників, що перебувають на лікарняному листку та суму витрат понесених підприємством на цих працівників. Така деталізація дозволяє оптимізувати облік та надає можливість отримати інформативні звіти керівництву щодо організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авескулов В.Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2(18). С. 111-116.
2. Андрушків Б.М. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник «Економіка»*. 2015. Вип. 11. С. 233-237.
3. Васильків М.Р. Чи «лихоманить» бухгалтерський облік під час пандемії? *Облік, аналіз і контроль в системі управління суб'єктами економіки*: зб. матеріалів доп. учасн. VI Міжнар. студ. наук. конф. Львів: Львівська політехніка, 2020. С. 17-19.
4. Вишновецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Сер. Право*. 2015. Вип. 1(11). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>. (дата звернення: 02.01.2021).
5. Гуцаленко Л.В., Ніколенко М.С. Особливості обліку оплати праці в період простою. *Концептуальні засади збалансованого розвитку аграрного сектору економіки України в умовах глобальних викликів*: зб. матеріалів 75-ї Всеукр. наук.-прак. конф. Київ: НУБіПУ, 2020. С. 94-96.
6. Гуцаленко Л.В., Ніколенко М.С. Особливості розрахунків з оплати праці в умовах пандемії. *Науковий журнал «Біоекономіка та аграрний бізнес»*. 2020. Вип. 11, №3.
7. Дистанційка «в законі». *Юридична газета online*: веб-сайт. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/distanciyyka-v-zakoni.html> (дата звернення: 28.12.2020).
8. Дистанційна робота: соціологія з'ясувала плюси і мінуси. *Made for minds*. URL: <https://www.dw.com/uk/dystantsiina-robota-sotsiolohy-ziasuvaly-pliusy-y-minusy/a-53767531> (дата звернення 04.01.2021 р.).

9. Дорошкевич О.Г. Організація обліку заробітної плати під час карантину. *Облік, аналіз і контроль в системі управління суб'єктами економіки*: зб. матеріалів доп. учасн. VI Міжнар. студ. наук. конф. Львів: Львівська політехніка, 2020. С. 23-25.

10. Єлісєєва А.А. Коронавірус та його вплив на організацію бухгалтерського обліку. *Облік, аналіз і контроль в системі управління суб'єктами економіки*: зб. матеріалів доп. учасн. VI Міжнар. студ. наук. конф. Львів: Львівська політехніка, 2020. С. 155-157.

11. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466-469. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_79.pdf (дата звернення: 02.01.2021).

12. Калюга Є.В., Ніколенко М.С.. Помилки в облікових регістрах та способи їх виправлення. *Концептуальні засади збалансованого розвитку аграрного сектору економіки України*: зб. Матеріалів доп. учасн. II Міжнар. наук.-практ. Конф. Київ: НУБіПУ, 2018. С. 227-229.

13. Кодекс Законів про Працю України, затверджений Верховною Радою України від 10 грудня 1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 03.01.2021 р.).

14. Колосок А.М. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки*. 2011. № 4. С.129-137.

15. Красноручька Л. Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці України. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 12. С. 139-142.

16. Маріц Д.О. Окремі аспекти запозичення європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. Вип. 3. С. 144-148.

17. Михайловська І.Л. Особливості формування облікової політики щодо обліку праці та її оплати. *Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в*

умовах інституціональних змін: зб. матеріалів доп. учасн. Всеукр. наук. конф. Полтава: ПДАА, 2020. С. 353-358.

18. Моцар М.М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні. Наукові праці *Вісник МАУП*. 2013. Вип. 2(37). – С. 123–128.

19. Неоплачувана відпустка під час карантину від А до Я. *Бухгалтер.юа*. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/7488_neoplachuvana-vdpustka-na-chas-karantinu-vd-a-do-ya (06.01.2021).

20. Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. №12. 2020. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12>

21. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 03.01.2021 р.).

22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 24.06.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення 03.01.2021 р.)

23. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.12.2020 р. № 211-2020-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення 03.01.2021 р.).

24. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100-95-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 05.01.2021).

25. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. №

1078-2003-п. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення: 06.01.2021).

26. Про надомну працю: Конвенція від 20.06.1996 р. № 993_327. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення 03.01.2021 р.).

27. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.01.2021).

28. Про умови праці надомників: Положення від 29.09.1981 р. № v0275400-81. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text> (дата звернення 03.01.2021 р.).

29. Простій на підприємстві. Оформлення, оплата та інші нюанси. *Кадровик*. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/prostiy-na-pidpryyemstvi-oformlennya-oplata-ta-inshi-nyuansy> (дата звернення 04.01.2021 р.).

30. Простій на підприємстві: як оформити та оплатити. *Лігакон*. URL: https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ007944 (06.01.2021).

31. Світайло П.Ю. Щодо правового регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці. *Митна справа*. 2013. – №5 (89). С. 192-196.

32. Світовий атлас даних. *Кноета*. URL: <https://knoema.ru/atlas> (дата звернення: 05.01.2021)

33. Свічкарьова Я.В. Співвідношення телероботи та надомної праці. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2013. Вип. 14. – С. 137-141.

34. Томашкевич С.Д. Особливості обліку забезпечення оплати відпусток. *Облік, аналіз, аудит та оподаткування: сучасні концепції розвитку: зб. матеріалів доп. учасн. VI Всеукр. студ. наук. практ.-конф.* Київ: КНЕУ, 2020. С. 80-83.

35. Україна. Світовий атлас даних. *Кноета*. URL: <https://knoema.ru/atlas/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B8%D0%BD%D0%B0> (дата звернення: 05.01.2021).

36. Усесь світ. Світовий атлас даних. *Кноета*. URL: <https://knoema.ru/atlas/%D0%92%D0%B5%D1%81%D1%8C-%D0%BC%D0%B8%D1%80> (дата звернення: 05.01.2021).

37. Фриланс у законі: як легально працювати на себе. *Happy Monday*. URL: <https://happymonday.ua/frylans-u-zakoni> (дата звернення 04.01.2021 р.).

38. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис... к.е.н.: 08.00.09/ КНЕУ. Київ, 2008. 24 с.

39. Як пандемія COVID-19 змінила ринок праці в Україні. *Укрінформ*: веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html> (дата звернення: 23.12.2020).

Додаток А

Шляхи рішення питання розрахунків з оплати праці в зарубіжних країнах

Країна	Захід	Мета заходу
Польща	<p>Зміна графіку роботи; дозвіл понаднормової роботи.</p> <p>Для оплати праці штатних працівників передбачена терміном до 3 місяців допомога, розмір якої становить 50% їх загальної винагороди.</p>	<p>Не допустити зупинку діяльності підприємств.</p> <p>Підтримати малі і середні підприємства та зберегти на них робочі місця.</p>
Болгарія	<p>Запровадження програми «Міра 60/40». Відповідно до цієї програми, держава бере на себе покриття 60% суми доходу з соціального забезпечення терміном до 3 місяців, решту 40% сплачує роботодавець.</p> <p>Дозвіл роботодавцю в односторонньому порядку неповний робочий час терміном не більше 3 місяців та надавати оплачувану щорічну відпустку без згоди працівника терміном до 10 днів.</p>	Підтримка роботодавців.
Італія	Для підприємств та роботодавців які постраждали від пандемії найбільше, спрощено процедуру оформлення державної підтримки, за рахунок фондів, у порівнянні з тими підприємствами, які були вимушені провести скорочення працівників та зупинили свою діяльність.	Підтримка підприємств, що найбільше постраждали від пандемії.
Велика Британія	<p>Програмну компенсацію роботодавцям до 80% затрат на утримання працівників, які знаходяться у вимушеній відпустці через COVID-19.</p> <p>Працівники, які працюють у декількох роботодавців, дозволено бути у вимушеній відпустці за кожним з місць роботи отримувати допомогу за кожним з них.</p>	Державна підтримка роботодавців та підтримання фінансового рівня працівників.
Канада	Роботодавці мають право на субсидію за умови підтвердженої втрати доходів більше ніж на 30%. Субсидія надається тільки якщо працівник знаходиться в оплачуваній відпустці та за умови, що за цей період він отримує від роботодавця винагороду, але не виконує роботи.	Підтримка роботодавців, які суттєво зменшили рівень доходу, у зв'язку з карантинними заходами
Сполучені Штати Америки	Держава не зобов'язує компанії оплачувати відпустки чи лікарняні. Покриття компенсації безробітнім відбувається через спеціальне страхування. Рішення щодо виплат залишається за компанією.	Підтримка підприємств

Джерело: сформовано на основі [20]

Додаток Б

Коротка характеристика праць науковців з питання розрахунків з працівниками при дистанційній роботі, відпустках та простої

Автор	Назва праці	Короткий зміст
Авескулов В.Д. [1]	Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками	Розкрито головні ознаки правового регулювання дистанційної роботи, режиму робочого часу та забезпечення умов праці роботодавцем. Розглянуто важливі риси відносин роботодавця з дистанційними працівниками та особливості організації дистанційної роботи в різних галузях.
Андрушків Б.М. [2]	Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності	Висвітлено головні проблеми дистанційної роботи в Україні. Порівняно дистанційну роботу з фрілансом та телероботою та визначив відмінності. Надав узагальнене визначення поняттям «дистанційна робота», «дистанційний працівник», «фрілансер». Здійснено оцінку, наскільки вигідно використовувати дистанційних працівників та фрілансерів та за яких умов вигідніше використовувати ту чи іншу працю.
Васильків М.Р. [3]	Чи «лихоманить» бухгалтерський облік під час пандемії?	Здійснено аналіз нововведень в сфері обліку пов'язаних з карантинними обмеженнями. Розглянуто як пандемія впливає на облік суб'єктів господарювання, зокрема розглянуто питання оплати під час простою та відображення таких операцій в обліку витрат підприємства.
Вишновецька С.В. [4]	До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників	Визначено головні ознаки дистанційної форми праці та її організації суб'єктом господарювання. Окрім цього, також розкрито основні спірні питання законодавчого регламентування дистанційної роботи працівників.
Гуцаленко Л.В. Ніколенко М.С. [5]	Особливості розрахунків з оплати праці в умовах пандемії	<i>Проаналізовано рівень безробіття в Україні під час пандемії. Розглянуто основні шляхи рішення проблем. Детально вивчено питання обліку надання відпусток під час карантинних обмежень, а також дослідження питання організації обліку при дистанційній роботі. Запропоновано заходи що сприятимуть вірному та детальному обліку під час пандемії.</i>
Дорошкевич О.Г. [9]	Організація обліку заробітної плати під час карантину	Розглянуто заходи, що можуть запроваджуватися на підприємстві для зменшення витрат під час епідемії. Вивчено питання документального оформлення надання відпусток під час карантинних обмежень. Висвітлено питання оплати праці працівників, які працюють за дистанційною формою під час пандемії. Крім того, досліджено питання виплат під час простою.

Єлісєєва А.А. [10]	Коронавірус та його вплив на організацію бухгалтерського обліку	Піднято проблеми обліку, спричинені пандемією, та наголошено на невідкладності пошуку рішень цих проблем для підтримки стабільного економічного стану підприємств. Зокрема, висвітлено проблему обліку розрахунків при простоті на підприємстві під час жорстких карантинних обмежень.
Іншин М. І. [11]	Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки	Вивчав дистанційну роботу як умову ринкової економіки. Було вказано, що дистанційна робота має позитивний вплив на ринкову економіку та підвищує рівень життя та підтримує стабільність економічної ситуації в країні.
Колосок А.М. [14]	Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві	Встановив, що приділення більшої уваги на помісячне забезпечення резерву відпусток на основну та додаткову зарплату робітників покращить облік розрахунків та рівномірних витрат на оплату праці.
Красноруцька Л. [15]	Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці в Україні	Вивчено стан нетипових форм зайнятості в Україні. Визначено негативні сторони законодавчого не регулювання таких форм. Зазначено, що недостатність законодавчої бази з даного питання має позитивну сторону, оскільки нетипова зайнятість є важелем, який може вирішити питання ринку праці.
Маріц Д.О. [16]	Окремі аспекти запозичення європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні	Розглянуто основні поняття та проаналізовано правове регулювання дистанційної роботи в Україні та світі. Зроблено висновок, що основним регулятором трудових відносин у досліджуваній проблематиці є договір через недостатнє регулювання в законодавстві.
Михайловська І.Л. [17]	Особливості формування облікової політики щодо обліку праці та її оплати	Розглянуто питання регламентування обліку та документального оформлення розрахунків з працівниками в обліковій політиці. Звернено увагу на відображення в обліковій політиці порядку нарахування відпускних.
Моцар М. М. [18]	Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні	Вивчив спірні питання становлення дистанційної роботи в Україні. Висвітлив проблеми та розглянув шляхи їх вирішення. Розкрив головну проблему – недостатність законодавчого регулювання питання дистанційної роботи та невідповідність вже наявного законодавства з цього питання до міжнародних норм, а також недостатність мотивації для підприємств використовувати дистанційну працю.
Світайло П. Ю.	Щодо правового	Зосереджено увагу на проблемах законодавчого

[31]	регулювання робочого часу при виконанні дистанційної праці	регулювання питання дистанційної роботи в Україні та розглянуто питання контролю робочого часу працівників, які знаходяться на дистанційній роботі.
Свічкарьова Я. В. [33]	Співвідношення телероботи та надомної праці	Проаналізувала законодавство зарубіжних країн щодо регламентації дистанційної праці та наданих прав та гарантій дистанційним працівникам. Наголошено на головному питанні, а саме недостатнє регулювання дистанційної роботи законодавством України.
Томашкевич С.Д. [34]	Особливості обліку забезпечення оплати відпусток	Розглянуто питання щорічних та додаткових відпусток для працівників та їх відображення в обліку, що ведеться на підприємстві. Визначено, що формування резерву відпусток забезпечує рівномірний розподіл витрат протягом року.
Шульга Н.В. [38]	Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудо­вих ресурсів	Розглянула питання ефективності використання праці. Надала пропозиції щодо покращення обліку, використовуючи деталізацію по наданню оплачуваних відпусток та сплати податків, що з ними пов'язані.

Джерело: створено на основі [1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 31, 33, 34, 38]

Додаток В

Законодавство інших країн з питання дистанційної роботи

Країна	Норми діючого законодавства
Іспанія	Законодавство про дистанційну роботу може бути застосоване, якщо така форма займає більше 30% робочого часу. Договірне регулювання. В договорах повинні бути прописані: порядок їх компенсації витрат, перелік засобів для праці, що надані працівнику.
Австралія	Умова про дистанційну роботу має встановлюватися договорами. Якщо існує договір, то роботодавець може без погодження видати наказ. Проте, при пандемії, працівник із групи ризику може перейти на дистанційну роботу. Роботодавцю не дозволено вести спостереження за працівником при дистанційній роботі.
Болгарія	Роботодавець має право запровадити дистанційну роботу у зв'язку з епідемією, за інших причин - погоджується з працівниками. Питання прав та обов'язків регулюються договором. В працівника повинно бути визначене робоче місце, а роботодавець повинен забезпечити спілкування працівників. Працівник має право самостійно розподіляти свій робочий час. Керівні органи мають право перевірити робоче місце.
Польща	Дистанційна робота може бути уведена тільки у зв'язку з пандемією. Якщо працівник використовує для роботи власні засоби, то він має право на відшкодування. Роботодавець може вимагати від працівника документування робочого часу. Як працівник так і роботодавець може припинити дистанційну форму роботи.
Німеччина	Дистанційна робота повинна бути визначена або договором. В цих договорах повинні бути визначені всі питання та погодженні з профспілковими організаціями. Будь-який вихід працівника за межі дистанційного робочого місця з робочих питань вважається відрядженням і відшкодовується. Роботодавець має право використовувати програмним забезпеченням для контролю.
Греція	Під час пандемії дистанційна робота може бути запроваджена за рішенням роботодавця. Законодавством регулюється перехід на дистанційну роботу з випробувальним терміном під час якого кожен може відмовитися від такої форми. Роботодавець повинен відшкодовувати витрати, а працівник зобов'язаний не використовувати надані роботодавцем засоби для власних потреб.
Угорщина	Кожен рік роботодавець може, за необхідності, запроваджувати для працівника дистанційну форму роботи на термін 44 дні.
Італія	У зв'язку з пандемією, батьки, які мають дітей до 14 років, особи з інвалідністю або особи, що доглядають за людьми з інвалідністю можуть скористатися правом на дистанційну роботу. Запроваджені штрафи для підприємців, що не повідомляють державні органи про працевлаштування на дистанційну роботу.
Люксембург	Роботодавці повинні погоджувати деталі дистанційної роботи з працівниками в договорі та надавати їм копії трудових договорів в яких були внесені зміни що стосуються і дистанційної роботи.
Румунія	Роботодавцям, що не дотримуються умов дистанційної роботи, що були погоджені з працівниками, передбачені штрафні санкції.

Джерело: сформовано на основі [7]