

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ



Полтавська державна аграрна академія



Факультет обліку та фінансів

МАТЕРІАЛИ

III Міжнародної науково-практичної конференції

«ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»

21 квітня 2021 р.

м. Полтава

УДК 657:005.3
П 78

Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю : матеріали II Міжнар. наук. – практ. конф. (м. Полтава, 21 квітня 2021 р.) / за ред. Пилипенко К. А. Полтава : ПДАУ, 2021. 914 с.

Посвідчення УкрІНТЕІ № 55 від 21.01.2021 р.

***Затверджено до друку та поширення через мережу
Інтернет***

***Вченою радою факультету обліку та фінансів
Полтавської державної аграрної академії
(протокол № 9 від 19.04.2021 р.)***

Матеріали конференції спрямовані на науковий пошук, узагальнення та розроблення рекомендацій щодо можливих шляхів вирішення основних проблем розвитку обліку, аудиту та оподаткування підприємств в умовах сьогодення.

Тексти матеріалів тез подані в авторській редакції. Відповідальність за точність, достовірність і зміст поданих матеріалів несуть автори. Редакційна колегія може не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, розглянуті на конференції.

Редакційна колегія

Валентина АРАНЧІЙ Іванівна – кандидат економічних наук, професор, ректор Полтавської державної аграрної академії (м. Полтава, Україна).

Олена ВОРОНОВСЬКА - к.е.н., професор факультету економіки та управління Хулунбуирського університету (г. Хайлар, КНР)

Людмила ДОРОГАНЬ-ПИСАРЕНКО – кандидат економічних наук, професор, декан факультету обліку та фінансів, професор кафедри економічної теорії та економічних досліджень Полтавської державної аграрної академії (м. Полтава, Україна);

Валерій ЖУК – доктор економічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії аграрних наук України, заслужений діяч науки і техніки України (м. Київ, Україна);

Владислав ЗЕЛІКМАН – кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри обліку і аудиту Національної металургійної академії України (м. Дніпро, Україна);

Тетяна МАРЕНИЧ – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку та аудиту ХНТУСГ імені Петра Василенка (м. Харків, Україна).

Лариса МАРМУЛЬ – заслужений працівник освіти України, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки, Університет Григорія Сковороди в Переяславі (м. Переяслав, Україна)

Тетяна МЕЛІХОВА - д.е.н., професор, Завідуючий кафедрою обліку, аналізу, оподаткування та аудиту Інженерного навчально-наукового інституту Запорізького національного університету

Володимир МЕТЕЛИЦЯ - доктор економічних наук, директор Інституту обліку та фінансів Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки» НААН (м. Київ, Україна);

Інна НАЗАРЕНКО – доктор економічних наук, професор кафедри обліку і оподаткування Сумського національного аграрного університету (м. Суми, Україна);

Катерина ПИЛИПЕНКО – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю Полтавської державної аграрної академії (м. Полтава, Україна);

Валерій ПЛАКСІЄНКО – академік АЕНУ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю Полтавської державної аграрної академії (м. Полтава, Україна);

Оксана ПРОКОПИШИН – к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування Львівського національного аграрного університету (м. Львів, Україна);

Наталія ТАНКЛЕВСЬКА – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та фінансів Херсонський ДАЕУ (м. Херсон, Україна);

Тетяна ЧЕРНЯВСЬКА – доктор наук, професор, Державна вища професійна школа в Коніні (м. Конін, Польща);

Світлана ЩЕРБАТЮК – кандидат економічних наук, доцент, декан факультету бухгалтерського обліку Гродненського державного аграрного університету (м. Гродно, Республіка Білорусь);

Артур ЗИМНІЙ – доктор наук, професор, ректор Державної вищої професійної школи в Коніні (м. Конін, Польща);

Рафаел ЧІЛОЧІ – доцент, декан факультету економічного інжинірингу та бізнесу Технічний університет Молдови (м. Кишинів, Молдова).

ОШИБКИ: ОТЕЧЕСТВЕННАЯ И МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА

Тютюнник С., Левченко З., Дугар Т.

297

СУЧАСНІ ПРАВОВІ РЕАЛІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

СЕКЦІЯ 3

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІ

Mironchuk Z.P., Maletska O.I., Kolach S.M.

303

ORGANIZATION OF ACCOUNTING INFORMATION PROTECTION IN CYBER SECURITY

Васюк А.Г.

307

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЕ АНАЛИЗА ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ: ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И ИХ СОДЕРЖАНИЯ

Галун Є.С.

312

ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАТЕГОРІЇ «ДОХІД» В ОПЕРАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Гаркуша С.А.

316

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глушаченко А.І.

320

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКОВО-ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Грибовська Ю. М. , Ходаківська Л. О.

325

НЕМАТЕРІАЛЬНІ АКТИВИ: ВИЗНАННЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА АМОРТИЗАЦІЯ

Григор'єва О. П.

330

АНАЛІЗ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОЇ КОРПОРАЦІЇ «GIS» ТА БІЗНЕС-КЛАСТЕРУ «JLD» НА ПРИКЛАДІ ІНДУСТРІАЛЬНОЇ КРАЇНИ – СІНГАПУР

Данилкова С.А.

334

ВОПРОСЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА ОПЕРАЦИЙ С ТОКЕНАМИ

Донцов І. В., Пилипенко К. А.

338

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ЗЕМЛІ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

Дорогань-Писаренко Л., Завальнюк А.

343

ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Єгорова О., Чернуха А.

347

РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ВИТРАТИ ВИРОБНИЦТВА ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА У ЗВІТНОСТІ

Єрмолаєва М.

351

ЗВІТ ПРО УПРАВЛІННЯ: ХВИЛЮВАТИСЯ ЧИ НІ?

Канцедал Н., Шершова В.

354

ОБЛІКОВЕ ВІДОБРАЖЕННЯ ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА ТА ВИХОДУ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

УДК 349.23

С. Тютюнник, к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю;

З. Левченко, к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю;

Т. Дугар, к.е.н., доцент,
доцент кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю
Полтавська державна аграрна академія
(м. Полтава, Україна)

СУЧАСНІ ПРАВОВІ РЕАЛІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Анотація: розглянуто удосконалення правових відносин у сфері регулювання дистанційної та надомної роботи, визначено спільне та відмінне між дистанційною та надомною роботою.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, трудовий договір, матеріальна відповідальність, обов'язки.

Поширення пандемії COVID-19 та запровадження карантинних обмежень суттєво вплинуло на ринок праці та трудові відносини. Роботодавці пропонують працівникам працювати дистанційно та надомно, як найбільш перспективний варіант розвитку трудових відносин в умовах пандемії. За результатами соціологічних досліджень під час карантинних обмежень в Україні понад 35% працівників перейшли на дистанційну роботу, у зв'язку з цим виникла необхідність щодо вдосконалення правових відносин у сфері регулювання дистанційної та надомної роботи. 27.02.2021 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-ІХ, який вніс зміни до Кодексу законів про працю України щодо правового регулювання дистанційної та надомної роботи [2]. Раніше у Кодексі законів про працю в Україні «дистанційна (надомна) робота» були зазначені як синоніми. Законом України від 04.02.2021 р. № 1213-ІХ передбачені зміни в КЗпП у п. 6, які регламентують тепер надомну роботу (ст. 60¹) та дистанційну роботу (ст. 60²) як два самостійних види (форми) роботи [1].

Надомна робота (ст. 60¹) – це 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 [2]. Отже, у разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення власника або уповноваженого ним органу про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим. Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення власника або уповноваженого ним органу не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій

формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. Власник або уповноважений ним орган самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи. Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

Дистанційна робота (ст. 60²) – 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. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється [2]. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу. Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-

телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

Нововведення також передбачають оформлення письмового трудового договору, в якому фіксують всі істотні умови договору (ст. 24 КЗпП) і у разі дистанційної, або надомної роботи, а не тільки підготовки наказу про прийняття на роботу. Типову форму договору повинно затвердити Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, поки що роботодавці укладають договори в довільній формі. Також ст. 29 КЗпП уточнено обов'язки роботодавця при укладанні трудового договору про дистанційну роботу. А саме, роботодавець повинен: ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку і колективним договором; дати працівнику рекомендації щодо роботи з обладнанням і засобами, які надаються роботодавцем працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. Ознайомлення працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями та іншими документами щодо їх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У цьому випадку підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами

між роботодавцем і працівником.

Отже, дистанційна робота може виконуватися працівником у будь-якому місці, яке він самостійно обирає, а при умові надомної роботи – робоче місце виконання роботи – чітко зафіксоване та узгоджене з роботодавцем. В Україні активно розвивається ринок фрілансу (віддаленої роботи за допомогою мережі Інтернет), але законодавчо даний вид зайнятості ще неврегульований.

Таким чином, Законом України № 1213-IX: чітко розмежовано поняття надомної та дистанційної роботи; передбачено укладання з працівниками у разі надомної чи дистанційної роботи письмового трудового договору (поки що у довільній формі); дозволено ознайомлювати працівників із наказами щодо їх прав та обов'язків з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку; передбачено матеріальну відповідальність (ст. 134 КЗпП) за збиток, завданий дистанційними чи надомними працівниками у результаті використання наданих роботодавцем обладнання чи інструментів (складається договір про повну матеріальну відповідальність ст. 135¹КЗпП).

Список використаних джерел:

1. Дистанційна і надомна робота: вивчаємо законодавчі нововведення. *Баланс*. 2021. № 10. URL: <https://balance.ua/news/post/distancionnaya-i-nadomnaya-rabota-izuchaem-zakonodatelnye-novshestva> (дата звернення: 06.04.2021).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX /Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 06.04.2021).