

### Список використаних джерел:

1. Про судову експертизу : Закон України від 25 лютого 1994 року № 4038-XII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4038-12#Text>

2. Інструкція про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних рекомендацій з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень : наказ Міністерства юстиції України від 08 жовтня 1998 р. № 53/5 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98#Text>

**Чебан Ю. Ю.,**

к.е.н., доцент,

доцент кафедри обліку і оподаткування;

**Сирцева С. В.,**

к.е.н., доцент,

доцент кафедри обліку і оподаткування

*Миколаївський національний  
аграрний університет*

*(м. Миколаїв)*

### **ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНИЙ КОНТЕКСТ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБЛІКУ ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ**

Питання організації та обліку відпустки працівникам завжди були актуальними, а з введенням карантинних заходів на території України через розповсюдження вірусу COVID-19 для деяких обліковців та управлінців стали проблемними.

Так, незважаючи на карантин, який ввели в Україні з 12 березня, працівники мають право отримати оплачувану відпустку. Працівник може піти у щорічну відпустку на період карантину, проте за певних умов. По-перше, така щорічна відпустка має відповідати графіку відпусток на підприємстві. По-друге, роботодавець за загальними правилами повинен виплатити відпускні за три дні до початку відпустки.

Отримати відпустку у зручний для себе час, незалежно від графіка, мають право такі категорії громадян: особи до 18 років; люди з інвалідністю; жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після них; жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; одинока мати або батько, які самі виховують дитину; опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; чоловік або дружина військовослужбовців; ветеран праці особа, яка має особливі трудові заслуги перед батьківщиною; ветерани війни, особи, які мають особливі заслуги

перед батьківщиною; батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу. Тому, маючи невикористану відпустку, деякі громадяни можуть скористатися цим правом, однак, не всі працівники і не всі відразу.

Громадяни, які мають дітей, можуть скористатися додатковою соціальною відпусткою. Відповідно до Кодексу законів про працю така відпустка може тривати до 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів [1]. Така відпустка надається в обов'язковому порядку, тому, якщо співробітник захоче скористатися своїм правом на її отримання, роботодавець не має права відмовити йому в цьому.

Карантин не рахується підставою для перенесення щорічної відпустки. Також чинне законодавство не забороняє надання працівникові щорічної відпустки за згодою сторін під час карантину на весь час або частково. Однак, щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу – як виняток – може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, і за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. Тому, в разі наявності у працівника невикористаних днів щорічної відпустки, за його бажанням (на підставі особистої заяви) і за згодою роботодавця, може бути надано щорічну основну або додаткову відпустку, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством.

Відповідно до положень Кодексу законів про працю за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік [1]. Отже, якщо працівник відмовляється написати заяву про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, роботодавець не має права примушувати його до цього.

Наголосимо, що період, коли працівник перебував у відпустці за свій рахунок у зв'язку з карантинном, офіційно запровадженим в Україні, входить до стажу, який надає право на щорічну відпустку.

Взагалі таке поняття, як «відпустка без збереження зарплати в період карантину», було запроваджене на законодавчому рівні. Так, законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» були внесені зміни до статті 84 Кодексу законів про працю та статті 26 закону України «Про відпустки» [2,1,3]. У цих статтях тепер передбачено, що роботодавці мають право надавати працівникам (за їхньої згоди) відпустку за свій рахунок на весь період карантину. При цьому «традиційні» 15 календарних днів відпустки без утримання, передбачені частиною 1 статті 26 закону України «Про відпустки», сюди не входять.

Так, до стажу, який дає право на щорічну відпустку, не входить період перебування у відпустці без збереження зарплати по догляду за дитиною: до 6 років; до 16 років (у випадку, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, має такий діагноз, як важку перинатальну поразку нервової системи, важку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, важкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня); до 18 років (у випадках, коли це дитина-інвалід або коли дитина, якій не встановлена інвалідність, отримала важку травму, потребує трансплантації органу, паліативної допомоги).

Зазначаємо, що період перебування у відпустці за свій рахунок (зокрема й під час карантину) не включається до стажу, який дає право на отримання днів щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці [3].

Відповідно до закону «Про відпустки» відпустку без збереження зарплати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку матері або іншій особі, яка здійснює догляд за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території. Право на відпустку на період оголошення карантину (без збереження зарплати) мають: мати; батько; бабуся; дідусь; інші родичі, які фактично доглядають за дитиною; особа, яка усиновила дитину; особа, яка взяла під опіку дитину; один з прийомних батьків; один з батьків-вихователів. Період, на який оголошений карантин, повинен бути підтверджений документально, тому важливо взяти довідки з навчальних закладів (про карантин) або копії наказів про призупинення навчального процесу [3]. До заяви про відпустку на період карантину потрібно додати копію свідоцтва про народження дитини й заяву працівника про надання відпустки без збереження заробітної плати на період оголошення карантину. Роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) про надання такої відпустки. До того ж, відпустка без збереження заробітної плати надається на період оголошення карантину на відповідній території, тому така відпустка може бути продовженою й надаватися відповідну кількість разів.

Крім відпустки батьки дітей до 14 років на період оголошення карантину можуть скористатися іншими правами і гарантіями, а саме: оформити в медичній установі листок непрацездатності, який оплачується в установленому порядку, якщо дитина захворіла в період карантину; отримати відпустку без збереження зарплати, який надається за згодою сторін тривалістю до 15 календарних днів; працювати на умовах неповного робочого часу; використовувати щорічну відпустку, а також додаткову соціальну відпустку, якщо вони мають на це право.

### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.03.2021).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.20 р. № 530-IX URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.03.2021).

3. Про відпустки: закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.03.2021).

**Шевчук В. О.,**  
д.е.н., професор,  
професор кафедри аудиту  
та підприємництва,  
*Національна академія статистики,  
обліку та аудиту  
(м. Київ)*

## **ПАРАДИГМА ОБЛІКУ В УМОВАХ НОВІТНІХ ВИКЛИКІВ РОЗВИТКУ**

В останній чверті ХХ ст. у світі окреслилися принципово нові виклики розвитку. Нині прояв цих викликів стає дедалі активнішим. Однією з пріоритетних ознак новизни їхнього прояву є глобальність. Іншим проявом новизни є різні види суспільної типології. Доречно вести мову і про певний симбіотичний вплив глобальних викликів і типів суспільств на характер розвитку. Суспільно-господарські трансформації першої чверті ХХІ ст., що стають істотнішими, спричиняють зміну облікової парадигми і все більшою мірою потребують адекватності обліку новітнім викликам.

Сталість є принципом, який поєднує глобальні й суспільні виміри сучасного розвитку. З часу приєднання країн світу, включаючи Україну, до «процесу Ріо» в новітній світовій історії немає інших спільних рішень, важливіших від ухвалених учасниками подібних зустрічей на вищому рівні [1, 2]. У той же час існують гальмівні чинники, що мають враховуватися у процесі приведення обліку у відповідність теперішнім викликам.

Так, «пробуксовування» згаданих рішень можна пояснити світоглядними вадами теоретичних підвалин ідеології і стратегій розвитку. Стає все зрозумілішою необхідність змін в обґрунтуванні і втіленні реалістичніших стратегій. Задля порятунку людство має керуватися природничими принципами економічного мислення і господарювання.

Уособленням фундаментальних підвалин сталого розвитку є українська наукова школа фізичної економії [3]. Більше 140 років вона утримує природничі позиції суспільно-господарського мислення, відстоюючи передній край сучасної світової економічної думки. Особливо значущими є доведені доктором С.Подолінським та акад. В.Вернадським положення про ресурсну здатність планети забезпечити життєдіяльність кількох десятків мільярдів землян [4, с. 275; 5, с. 439].