

2. Логвінова К.Ю. Податковий аудит нарахування та сплати податку на додану вартість / К.Ю. Логвінова // Управління ризиком. - 2011. - №19 (116). - С.74-76.

3. Меліхова Т. Концептуальний підхід щодо розвитку сучасної теорії аудиту податків / Т. Меліхова // Інституціональний вектор економічного розвитку. - 2010. - №2(1). - С.25 - 30.

4. Петрик О.А. Планування та етапи аудиту оподаткування / О.А. Петрик // Економічні науки.- Серія «Облік і фінанси». - №9 (33) - 2012. - С.125-132.

5. Податковий кодекс України. - Режим доступу: <http://sts.gov.ua/nk/rozdil-v--podatok-na-dodanu-vartist/>.

Чебан Ю.Ю.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв

ВІДПУСТКА ПІД ЧАС КАРАНТИНУ: ЗАКОНОДАВЧО- НОРМАТИВНІ АСПЕКТИ

Введення карантинних заходів на території України через розповсюдження вірусу COVID-19 серед безлічі проблемних питань нараховує облікові питання з надання відпустки працівникам підприємств.

Отже, 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 відпустку 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. Отже, якщо працівник відмовляється написати заяву про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, роботодавець не має права примушувати його до цього.

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 [2]. 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. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр.

2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України затверджений Верховною Радою України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Черненко К.В.

канд. екон. наук, доцент
кафедри обліку та економічного контролю
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава

«ХМАРНІ» ТЕХНОЛОГІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Хмарні технології (англ. Cloud Technology) — це парадигма, що передбачає віддалену обробку та зберігання даних. Ця технологія надає користувачам мережі Інтернет, доступ до комп'ютерних ресурсів сервера і використання програмного забезпечення як онлайн-сервіса.

Основою для розуміння сутності й порівняння можливостей існуючих програмних продуктів є їх класифікація. Розподіливши програмне забезпечення за певними критеріями на групи, можна сформулювати вимоги до програм і порівняти їхні функціональні можливості. У межах цього дослідження важливою є класифікація бухгалтерського програмного забезпечення з точки зору технології його реалізації [1].

З точки зору технічних рішень увесь ринок комп'ютерних систем бухгалтерського обліку розвивається переважно за трьома напрямками [2]:

- традиційні «боксові» системи автоматизації бухгалтерського обліку (система «1С:Підприємство», «Парус», «ISpro» та ін.);
- системи забезпечення подання електронної звітності та обміну електронними документами («МЕ.Дос», «Арт-Звіт Плюс» та ін.);
- програмні сервіси для ведення обліку на основі «хмарних» технологій («Облік SaaS», «iFin», «MASTER:БУХГАЛТЕРІЯ», «хмарні» рішення для «1С: Підприємство»).