а також питання правового регулювання використання безпілотників. Для бухгалтерського обліку це означає необхідність адаптації методологічних підходів, адже традиційні первинні документи мають узгоджуватися з цифровими масивами, що створюються дронами.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що безпілотні літальні технології стають невід'ємною складовою цифровізації будівельної діяльності. Вони дозволяють забезпечити точність обліку, прозорість контролю, ефективність управління ресурсами й підвищення рівня безпеки. Обліково-аналітична система у цьому випадку набуває рис інтегрованої, гнучкої та адаптивної структури, здатної оперативно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього середовища.

Марущенко Юлія Миколаївна,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальність «Облік і оподаткування»;
науковий керівник:
Овсюк Ніна Василівна,
доктор економічних наук,
професор кафедри обліку, аудиту та оподаткування;
Національна академія статистики, обліку та аудиту

ОБЛІК ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасних умовах, коли технологічний розвиток кардинально змінює способи організації праці, дистанційна форма зайнятості стала невід'ємною складовою економічного й соціального життя. В Україні поширення цього явища набуло особливої динаміки під впливом кількох чинників: пандемії COVID-19, запровадження воєнного стану через російську агресію та поступової інтеграції держави в європейський економічний простір.

Дистанційна робота створює нові перспективи як для роботодавців, так і для працівників, проте водночас породжує низку проблем, пов'язаних із правовим регулюванням трудових відносин, особливо у сфері оплати праці. Оскільки заробітна плата є основним елементом трудового договору, вона потребує чіткого нормативного визначення та пристосування до умов, за яких працівник виконує свої професійні обов'язки поза межами звичного робочого місця.

Дистанційна форма організації праці передбачає виконання працівником своїх службових обов'язків за межами звичного робочого місця із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Специфіка ведення обліку заробітної

плати при такій формі зайнятості обумовлюється особливостями трудових відносин і способами контролю за результатами виконаної роботи.

Система правового регулювання оплати праці в Україні ґрунтується на положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці» та інших нормативно-правових актах. Вони забезпечують працівникам право на справедливу та своєчасну винагороду за виконану роботу, а також гарантують захист від будь-яких проявів дискримінації.

Водночас дистанційна форма зайнятості, що передбачає виконання трудових обов'язків без фізичної присутності працівника на робочому місці, створює певні труднощі у практичному застосуванні цих гарантій. Зокрема, складнощі виникають під час обліку робочого часу, оцінювання ефективності праці та забезпечення повноцінних виплат, що потребує запровадження оновлених підходів до правового регулювання цих процесів.

Вагомим етапом у розвитку правового регулювання трудових відносин стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року №2352-IX. Цим законом було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та уточнено визначення дистанційної роботи (стаття 60-2). Водночас окремі питання, що стосуються нарахування та обліку заробітної плати, і надалі залишаються недостатньо врегульованими, що створює певні складнощі для бухгалтерів і роботодавців на практиці [1].

Оформлення трудових відносин у разі дистанційної форми роботи має певну специфіку. Згідно зі статтею 60-2 Кодексу законів про працю України, виконання роботи дистанційно передбачає укладення письмового трудового договору, у якому визначаються порядок та умови праці. Важливою складовою цього процесу є впровадження системи електронного документообігу та застосування кваліфікованих електронних підписів для оформлення наказів про прийняття на роботу, ведення табелів обліку робочого часу та створення інших первинних документів [4].

Облік розрахунків із заробітної плати працівників, які виконують роботу дистанційно, ведеться із застосуванням синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та відповідних аналітичних рахунків. Водночас виникає необхідність у більш детальному веденні аналітичного обліку для точного відображення специфіки дистанційної форми праці. Зокрема, доцільно передбачити відкриття окремих субрахунків для обліку виплат за результатами виконаної роботи, компенсацій витрат, пов'язаних із облаштуванням домашнього робочого місця, а також використанням працівником власних ресурсів [3].

Однією з основних проблем дистанційної зайнятості є відсутність чітко визначеного механізму обліку робочого часу працівників. Відповідно до Кодексу законів про працю України, порядок фіксації робочого часу має бути встановлений у трудовому договорі або внутрішніх положеннях підприємства.

Однак у разі дистанційної роботи працівник часто самостійно планує свій робочий графік, що може спричиняти розбіжності між ним і роботодавцем щодо обсягу виконаних завдань. Наприклад, якщо працівник працює понад установлену норму, він має право на додаткову оплату, проте за відсутності належного обліку довести факт понаднормової праці є складним завданням.

Одним із важливих напрямів удосконалення системи дистанційної праці є запровадження електронного обліку робочого часу та результатів діяльності працівників. У цьому контексті дедалі ширше застосовуються спеціалізовані програми для відстеження робочої активності, такі як Time Doctor, Hubstaff, DeskTime. Вони дозволяють точно фіксувати тривалість роботи та рівень продуктивності, забезпечуючи об'єктивну основу для нарахування заробітної плати. Проте надмірне використання таких засобів контролю може становити загрозу праву працівника на приватність, що потребує належного правового регулювання.

Важливою складовою обліку заробітної плати при дистанційній формі зайнятості є компенсація витрат працівників, пов'язаних із облаштуванням робочого місця та використанням власного обладнання. Такі витрати можуть обліковуватися як елемент додаткової заробітної плати або ж як компенсаційні виплати, які не входять до складу фонду оплати праці.

Однією з актуальних проблем дистанційної зайнятості є дотримання строків виплати заробітної плати. У мирний час, згідно зі статтею 115 Кодексу законів про працю України, роботодавець зобов'язаний здійснювати виплату заробітку не рідше двох разів на місяць з інтервалом, що не перевищує 16 календарних днів. Проте під час дії воєнного стану ці терміни можуть порушуватися через об'єктивні причини, зокрема бойові дії або тимчасову окупацію територій, на яких розташовані підприємства. Закон №2136-IX допускає відстрочення виплат у подібних випадках, однак після відновлення роботи роботодавець має обов'язок повністю погасити заборгованість. Для дистанційних працівників, які можуть перебувати в різних регіонах або навіть за межами країни, своєчасна організація виплат ускладнюється через логістичні та фінансові обмеження [2, с. 67].

Питання податкового обліку при дистанційній формі роботи потребують особливої уваги, особливо у випадках, коли працівники перебувають у різних податкових юрисдикціях. У таких ситуаціях виникають складнощі з визначенням місця оподаткування отриманих доходів, застосуванням міжнародних договорів щодо уникнення подвійного оподаткування, а також із дотриманням норм податкового законодавства кількох держав одночасно [5, с. 294].

Отже, можна зробити висновок, що дистанційна форма зайнятості в Україні перебуває на стадії активного становлення. Існуюча нормативно-правова база забезпечує основні трудові гарантії, проте потребує подальшого вдосконалення з урахуванням нових реалій. Запровадження електронного

документообігу, автоматизованих систем контролю робочого часу, уточнення податкових механізмів та підвищення рівня правової обізнаності учасників трудових відносин сприятимуть формуванню ефективної та справедливої системи оплати праці. Це, у свою чергу, забезпечить належний захист прав працівників і позитивно вплине на розвиток економічного потенціалу держави.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року №2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2352-20

2. Мельничук В.С. Трудові гарантії працівників у період воєнного стану: аналітичний підхід. Вісник права. 2022. № 1. С. 67–72.

3. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20

5. Середа О.Г. Проблеми правового регулювання дистанційної роботи в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 10. С. 294-298.