

ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ТА ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ НЕЮ ВИПЛАТ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

КУДЛАЄВА Наталія Вікторівна 

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

СКРИПНИК Світлана Валентинівна 

д-р екон. наук, доцент, професор кафедри обліку і оподаткування
Херсонський державний аграрно-економічний університет

УКРАЇНА

Анотація: *Заробітна плата виступає ключовим джерелом доходів громадян, основою їх фінансової стабільності та забезпечення необхідного рівня благополуччя. Відтак, закономірно, що будь-які процеси, які впливають на оплату праці, особливо в частині її зменшення, формують потребу негайного прийняття заходів по відновленню усталених балансів. Карантин, запроваджений по всьому світу через поширення коронавірусної інфекції COVID-19 став значним ударом по економіці не лише України, а й усіх країн світу. Відтак, на законодавчому рівні започаткувався процес внесення змін у порядок оплати працівників для формування стабільного джерела фінансування їхніх життєвих потреб, а також підтримки роботодавців для захисту їх від закриття діяльності. З метою встановлення особливостей нарахування та обліку заробітної плати та пов'язаних з нею виплат в умовах карантину нами встановлено сутність та складові заробітної плати. Визначено, що на час карантину із структури заробітної плати виключаються додаткові та заохочувальні виплати. Досліджено варіанти оплати праці працівникам у разі прийняття рішення роботодавцями про продовження діяльності в умовах карантину, а саме: введення простою із оплатою 2/3 тарифної ставки працівника, переведення працівників у відпустку без збереження заробітної плати, на неповний робочий час або на віддалену (надомну) роботу. Встановлено особливості нарахування та обліку заробітної плати в кожному із описаних варіантів. Проаналізовано вплив карантинних обмежень на рівень безробіття, середню та мінімальну заробітну плату, а також середню заробітну плату в розрізі галузей економіки.*

ВСТУП.

Початок 2020 року ознаменувався стрімкими темпами поширення епідемії коронавірусної інфекції COVID-19, яка за лічені тижні переросла у світову пандемію. Ці процеси мали негативний вплив на світову та вітчизняну економічну систему. Проте, найбільшого удару зазнали саме ринки праці. У таких умовах для усіх суб'єктів цього ринку постала необхідність виробити нові механізми поведінки, які б максимально відповідали потребам та сприяли захисту інтересів і держави, і роботодавців, і, насамперед, працівників. Відтак, було змінено порядок нарахування та оплати праці, розрахунок платежів, пов'язаних із заробітною платнею, врегульовано порядок надання відпустки за власний рахунок, процедуру звільнення працівників у період карантину. У принципово нових умовах діяльності суб'єктів, відбулося поширення й нових форм найму. Значної популярності набуває дистанційна робота.

Перетворення звичного механізму взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою у період карантину закономірно вплинула на зміни у звичному порядку обліку заробітної плати. Загалом, вважається, що облік оплати праці є одним із найважливіших та складних. Цей облік займає одне із центральних місць у всій обліковій системі підприємства, оскільки вимагає обробки значної кількості точних та громіздких даних з приводу чисельності робітників, їх зміни, витрат робочого часу, наявних спеціалізованих категорій співробітників, тощо. Запровадження карантину поставило на порядок денний розробки особливостей нарахування та обліку неповного робочого часу, безстрокової відпустки без збереження заробітної плати, оплати дистанційної роботи, вимушених простоїв, тощо.

Поруч із цим, можливості суб'єктів господарювання, окрім тих, які задіяні у роботі критичних об'єктів інфраструктури, щодо оплати праці також зазнали значного впливу з боку карантинних обмежень. Так, частина із роботодавців були вимушені обмежити або призупинити свою діяльність, що вплинуло і на питання оплати праці. А з урахування того факту, що заробітна платня є ключовим джерелом доходів для переважної більшості населення країни, гостро постала необхідність послабити саме податковий тиск на роботодавців для забезпечення умов їх виживання у критичних умовах. Враховуючи той факт, що карантинні обмеження є складовою діяльності всіх економічних суб'єктів вже протягом двох років, а також те, що система нарахування та обліку

заробітної плати разом із пов'язаними з нею виплатами зазнала значних трансформацій за цей період, можемо впевнено задекларувати актуальність даного наукового дослідження.

Питання оплати праці та розрахунків пов'язаних із нею виплат є фокусом дослідження багатьох науковців протягом всього періоду існування цієї категорії. Це пов'язано як і зі складністю її розрахунку, так і з постійними змінами, якими супроводжується процес її нарахування. Більше того, саме в питаннях нарахування та оплати праці пов'язано найбільше протиріч та суперечностей на законодавчому рівні. Через систематичне внесення новацій до порядку оплати праці, виникнення нових категорій та форм найму, питання нарахування та оплата праці ніколи не втрачають своєї актуальності, особливо у наукових колах. Зокрема, Головачко В.М. & Олексів В.П. досліджували порядок нарахування, оподаткування та виплати заробітної плати в період карантину[1]. Чернецька О.В. вивчала вплив карантинних заходів на облікове забезпечення діяльності суб'єктів підприємництва [2], а Шот А.П. & Мосолова Ю.О. розглядали український ринок праці в умовах COVID-19 та облікові аспекти оплати праці [3]. Онищенко В. & Прокопчук І. провели дослідження щодо особливостей нарахування заробітної плати у 2022 році [4]. Окрім того, питанням особливостей виплати зарплати в умовах карантину присвячувала своє дослідження Купчик Т. [5]. Порядок виведення працівників на роботу під час карантину висвітлював Носіков О. [6]. Проте, незважаючи на значний ступінь вивчення тематики дослідження, той факт, що карантин і досі триває, формує поле для подальших розвідок. Відтак, метою дослідження виступає вивчення особливостей нарахування та обліку заробітної плати, в умовах карантину, а також визначення ефективності антикризових заходів держави для підтримки бізнесу в карантинних умовах крізь призму дослідження рівня безробіття та середньої заробітної плати в країні.

В основі написання роботи лежать праці провідних вітчизняних науковців, аналітиків та практиків з бухгалтерського обліку у контексті розкриття особливостей розрахунку заробітної платні та похідних виплат (лікарняних, відпускних, декретних, преміальних) під час карантину, а також відображення результатів розрахунку в обліку. Для виконання цілі дослідження під час опрацювання наявних матеріалів використано методи аналізу, синтезу, систематизації, порівняння та графічний метод.

ОСНОВНА ЧАСТИНА.

Запровадження карантинних обмежень, пов'язаних із поширенням коронавірусної інфекції охопило практично весь цивілізований світ і здається не існує сфери, на яку б він не вплинув. Поруч із сферою охорони здоров'я, нищівний удар від COVID-19 був завданий і економіці, так як вона не могла нормально функціонувати в умовах тотальних обмежень.

У цій ситуації було три варіанти розвитку подій:

1) повне припинення діяльності через неможливість здійснювати роботу (пов'язане із повною відсутністю попиту на результат діяльності, неможливість працівникам дістатись до місця роботи через зупинку громадського транспорту та запровадження обмеження на пересування громадян, тощо);

2) наявність попиту та умов для забезпечення робочого процесу, проте не можливість це зробити через необхідність скорочувати власна витрати;

3) звичайна діяльність суб'єктів господарювання, на яку карантинні обмеження практично ніяким чином не вплинули.

Якщо діяльність підприємства підпадала під перші два варіанти це неухильно впливало на оплату праці працівників, а отже на рівень їх благополуччя.

В офіційному роз'ясненні Державної служби України з питань праці, описано порядок дій підприємств у разі прийняття рішення про припинення діяльності, а також на випадок продовження робочого процесу. Зокрема, якщо підприємство приймає рішення про зупинку діяльності на час карантину можливі наступні варіанти дій: надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати, надання основних та додаткових відпусток, введення простою.

Для всебічного розуміння впливу карантинних обмежень на оплату праці пропонуємо розпочати із встановлення самої сутності заробітної плати та її складових. Відповідно до Закону України (ЗУ) «Про оплату праці» під заробітною платою розуміється «винагорода, виражена, як правило, у грошовому еквіваленті, яку роботодавець (підприємство) сплачує працівнику за виконану роботу» [7].

Глухова С.В. та Зотова А.А. дещо уточнюють запропоноване визначення, додаючи, що заробітна платня являє собою «сукупність винагород у грошовому чи натуральному вираженні, які отримані

працівником за фактично виконану роботу, а також за проміжки, які входять до складу робочого часу»[8]. Як бачимо дане визначення є дещо ширшим, так як враховую виплати у натуральній формі, а також розширює часові межі оплати. Проте, не кожна виплата від роботодавця працівнику підпадає під визначення заробітної платні. Елементи, які формують сутність даної категорії відобразимо на рис. 1.

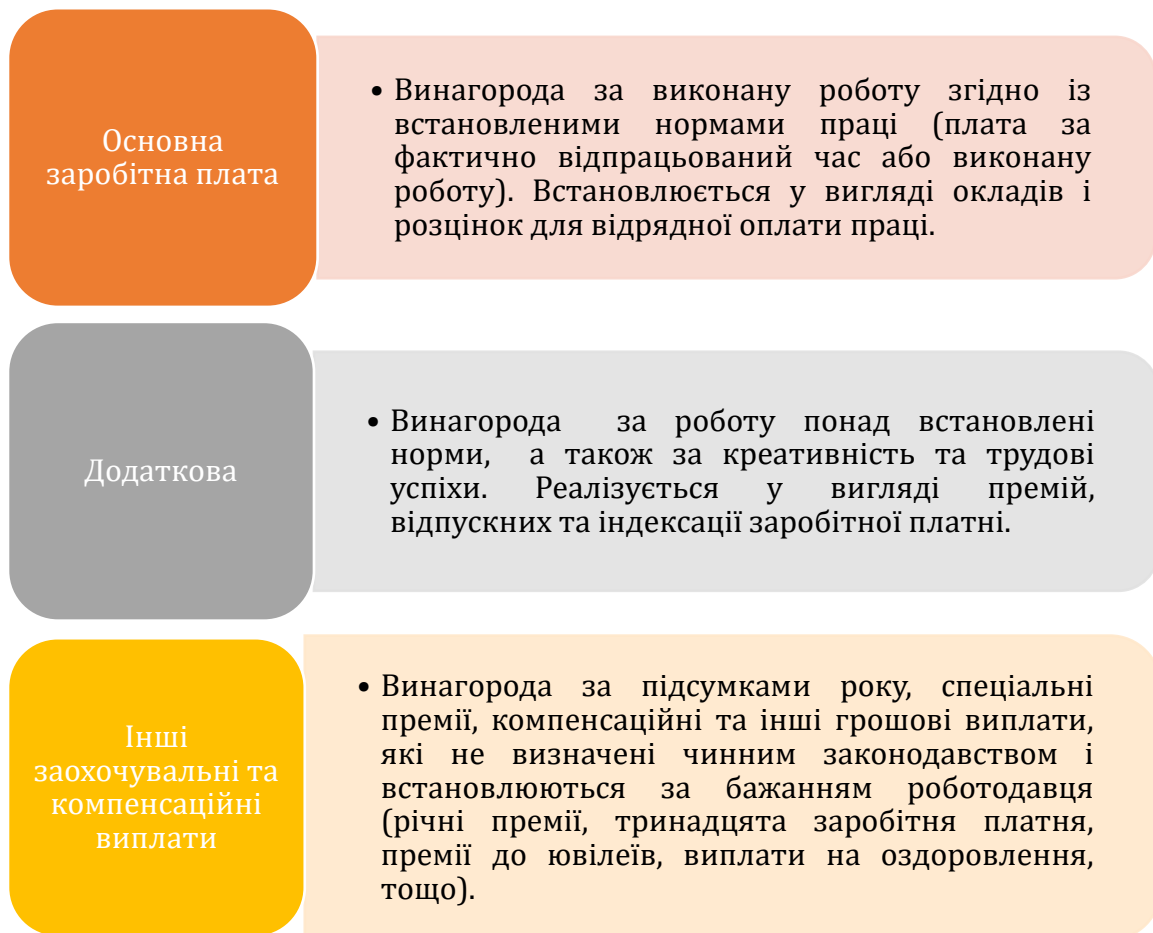


Рис. 1. Складові елементи заробітної плати

[авторська розробка на основі 7]

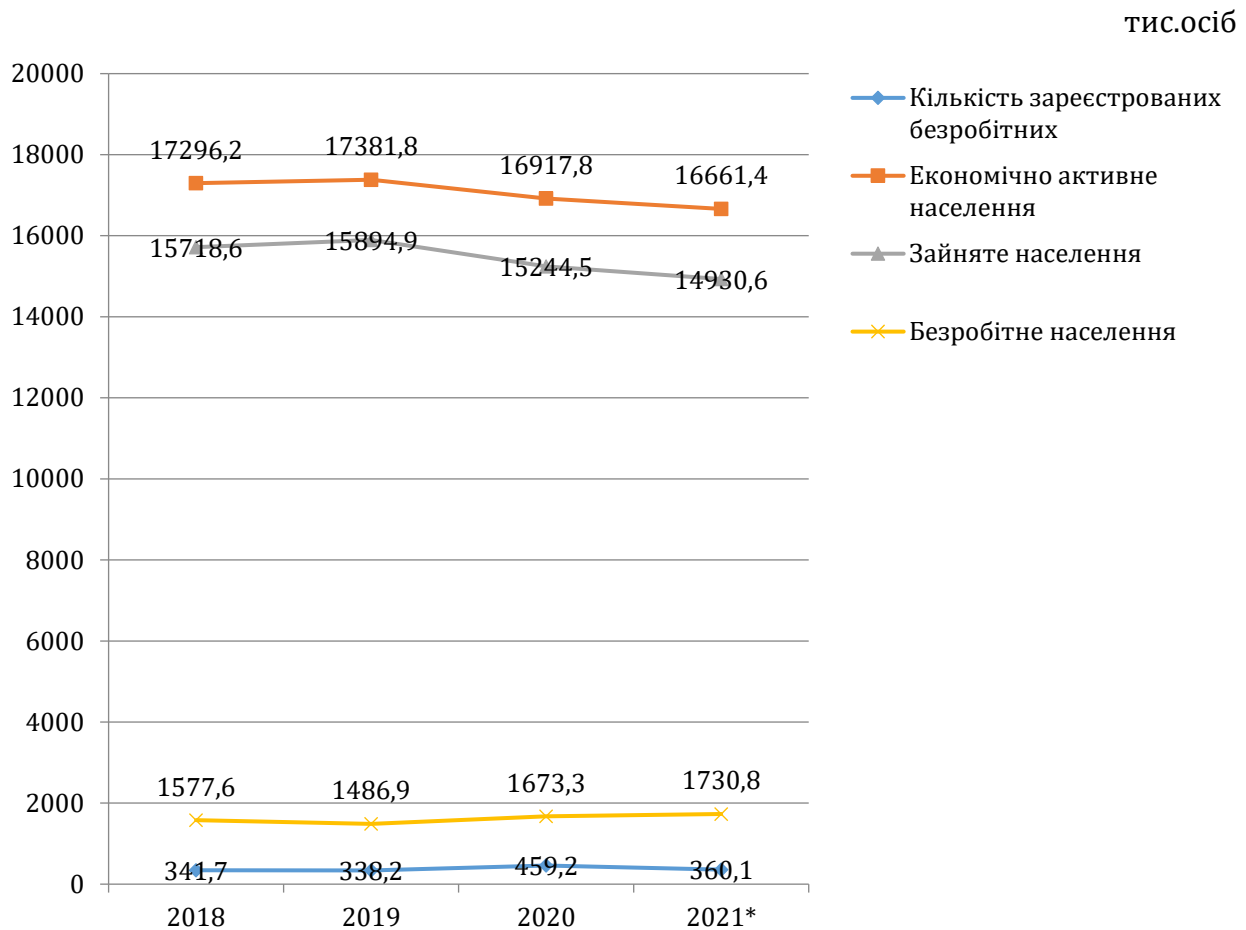
Найбільшою мірою карантинні обмеження торкнулись додаткових та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, адже в умовах коли підприємства та інші суб'єкти економіки повністю припиняли або обмежували свою діяльність поставали питання виплати основної заробітної плати як такої, не враховуючи додаткові виплати. У цій ситуації уряд вирішив допомогти працівникам, які не мають змоги дістатися до свого робочого місця. Такі зміни передбачені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих

на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [9]. Даним законом було проведено внесення зміни до Кодексу законів про працю (КЗпП), де було прирівняно карантин до простою не з вини робітника, а отже законодавчо закріплено вимогу для роботодавців виплатити працівникам не нижче 2/3 їх тарифної ставки. Проте вплив від прийняття даного закону оцінюється досить двояко. З одного боку, безперечний позитивний вплив для працівників, які хоча б частково будуть забезпечені грошовими виплатами, а з іншого боку не підйомний тягар для роботодавців, які й так опинились у складних умовах. На вирішення цієї проблеми державою було надано роботодавцям право звернутися за допомогою по частковому безробіттю його працівників на період дії карантинних обмежень, але не залежно від можливості реалізації цього права, обов'язок по виплаті 2/3 окладу залишається. При цьому допомога від держави надається у розмірі не більше мінімальної заробітної плати і лише працівникам, які не мають оформлених пенсійних виплат. Працюючим пенсіонерам роботодавець зобов'язаний провести виплату виключно за рахунок власних коштів. Окрім того, додатковою умовою для отримання виплат є звернення по них не пізніше 30 календарних днів з дня, коли виробництво було зупинено.

В той же час, навіть коли 2/3 окладу не досягають розміру законодавчо визначеної мінімальної заробітної плати, обов'язок по сплаті мінімального розміру єдиного соціального внеску (ЄСВ) залишається [10]. Більше того, суми сплаченого ЄСВ роботодавцю не повертаються.

Для працівників держустанов вищесказане означає, що у випадку неможливості дістатися до робочого місця, вони в обов'язковому порядку отримуватимуть 2/3 тарифної ставки, проте без доплат та премій [11]. Таким чином, в умовах карантину у більшості випадків працівники повністю позбавляються 2 та 3 складової заробітної плати і отримують лише основу її частину, та й ту не в повному обсязі.

Така ситуація неухильно впливає на стан ринку праці та процеси, які у ньому відбуваються. Зокрема, неможливість частини роботодавців забезпечити виплати своїм працівникам змушує їх звільняти найманих працівників. Відтак, відстежимо динаміку зміни кількості безробітних в Україні за 2018-2021 роки (рис. 2).



*вказано середнє значення за 9 місяців 2021 року

Рис. 2. Динаміка показників зайнятості населення за 2018-2021 роки
[авторська розробка на основі 12]

Таким чином, із рис. 2 отримуємо інформацію, про те, що протягом 2018-2021 років в Україні відстежувалась тенденція до зниження кількості економічно активного та зайнятого населення, що в свою чергу супроводжувалось зростанням кількості безробітних. При цьому, найбільше безробітних було зареєстровано у 2020 році – 459,2 тис.осіб.

Проте, згідно даних Міністерства фінансів України у відсотковому вираженні найвищий рівень безробіття спостерігається у 2021 році – 10,4%, а найменший, на окресленому часовому проміжку, – у 2019 році (8,6%). У 2017 та 2020 роках рівень безробіття складав 9,9 % [12]. Отже, можемо сформулювати висновки, що під впливом карантинних обмежень почалась активна фаза звільнення працівників, яка продовжувалась включно до 2021 року. Окрім того, на зростання рівня безробіття також вплинуло зниження обсягів економічно активного населення, спричиненого зростанням смертності громадян через коронавірусну

інфекцію.

На виконання вимог Постанови Кабінету Міністрів України (КМУ) № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11 березня 2020 р. [13] та Постанови КМУ № 392 «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 20 травня 2020 року [14] було внесено зміни до облікового забезпечення діяльності суб'єктів бізнесу. Основними напрямками прийняття змін були: кадровий облік, облік робочого часу та порядок заповнення та подання звітності щодо виплат, які пов'язані із оплатою праці. Ключові напрямки внесення змін викладено у ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540, який набув чинності 17 березня 2020 року [15].

Найбільш економічно вигідним для самого роботодавця, звичайно ж, є вибір такого варіанту роботи в умовах карантину, як надання відпустки за власний рахунок. Її надання відбувається виключно на підставі заяви працівника, написаної ним за власним бажанням. Трудовим законодавством не передбачено можливість примусу працівників до переведення на відпустку без збереження заробітної плати. Окрім того, у відпустку може бути відправлена лише частина працівників підприємства. Переведення усіх працівників у відпустку є порушенням трудового законодавства і тягне за собою адміністративну, а деколи і кримінальну відповідальність [3, с. 183].

Діючим законодавством про відпустки було передбачено можливість надання працівнику відпустку без збереження заробітної плати терміном до 14 календарних днів на рік. Проте, прикінцевими положеннями ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» було внесено зміни до ЗУ «Про відпустки», які передбачали те, що відпустка без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний 14-ти денний термін і обліковується окремо. При цьому в Табелі робочого часу проставляється відмітка, що працівник перебуває у відпустці без збереження. У випадку перебування у такій відпустці повний місяць ніякі доходи працівнику не нараховуються, а отже й немає необхідності сплачувати за них податки.

Якщо ж працівник перебував у відпустці без збереження не повний робочий місяць, а лише, наприклад, половину, то вимоги оплати ЄСВ на рівні мінімального соціального внеску зберігається, не залежно від розміру доходу, який працівник отримав. Отже в обліку, такому працівнику проводиться донарахування суми ЄСВ і з подальшим відображенням такої операції в Додатку 1 Об'єднаної звітності з податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та ЄСВ. В свою чергу ПДФО та військовий збір будуть сплачені пропорційно до отриманого доходу, що для роботодавця є позитивним, адже дозволяє дещо зняти навантаження на фонд оплати праці.

У той же час, якщо працівник перебував у відпустці без збереження заробітної плати і наступив страховий випадок по втраті працездатності, такий лікарняний не оплачується. На нашу думку, доцільніше було б зробити уточнення: якщо тимчасова непрацездатність спричинена вірусом COVID-19, то вона підлягає оплаті, а у всіх інших випадках – ні.

Більше продумано законодавцями порядок оплати відпустки по вагітності та пологах, якщо працівник у відпустці без збереження заробітної плати. Так, при розрахунку середнього одноденного доходу працівника повинні виключатися всі дні перебування працівниці у такій відпустці. Тобто, одноденний заробіток обчислюватиметься шляхом ділення доходу за останні 12 місяців на календарну кількість днів перебування у трудових відносинах з роботодавцем за мінусом кількості днів відпустки без збереження заробітної плати (1). Ця формула виглядає наступним чином:

$$x = \frac{d}{t-v} \quad (1)$$

де:

x – сума середньої одноденної зарплати;

d – сума нарахованої заробітної плати за останні 12 місяців;

t – кількість календарних днів перебування у трудових відносинах;

v – кількість календарних днів у відпустці без збереження заробітної плати.

Таким чином, збереження інтересів працівника при виході у відпустку по вагітності та пологах в умовах карантину повністю забезпечене державою.

Окрім того, діючим законодавством передбачено можливість надання працівнику невикористаної основної щорічної або додаткової

відпустки на весь період дії карантинних обмежень або частково. Надання такої відпустки відбувається виключно за згодою сторін шляхом оформлення відповідного наказу. При цьому у таблиць обліку робочого часу вносяться відповідні помітки, а на основі нарахованої суми відпускних бухгалтером відбувається розрахунок та сплата відповідних податків – ПДФО, військового збору (ВЗ) та ЄСВ.

КЗпП України, зокрема ст. 115, визначено, що заробітна платня виплачується працівникам на регулярній основі у строки визначені колективним договором або іншим нормативним актом роботодавця. Строки виплати складають не рідше двох разів на місяць, через часовий проміжок, який не перевищує шістнадцять календарних днів, а також не пізніше ніж через 7 днів після закінчення періоду, за який проводиться виплата [16].

На період карантину допускається недотримання законодавства щодо термінів виплати працівникам сум відпускних, проте на практиці це послаблення не реалізовується і за порушення порядку виплати доходу працівникам роботодавець може бути притягнутий до відповідальності.

Одним із варіантів продовження роботи під час карантину є запровадження неповного робочого часу на підприємстві. При цьому ініціатива про його встановлення може йти як від роботодавця, так і від працівника. Неповний робочий час може реалізовуватись в наступних варіантах: скорочений робочий день, зменшений робочий тиждень і поєднання двох варіантів. Про неповний робочий час робиться відповідна помітка в таблиці, а розрахунок заробітної плати відбувається пропорційно відпрацьованому часу (погодинна ставка) або за виконану роботу (відрядна оплата). Важливим є той факт, що не залежно від кількості відпрацьованих годин за місяць, вимога сплати мінімального розміру ЄСВ також зберігається (як і у випадку перебування у відпустці за власний рахунок не повний місяць).

Запровадження карантинних обмежень вивели на принципово новий рівень дистанційну та надомну роботу. Розглянемо сутність кожної із них.

Надомна робота – це форма організації робочого процесу, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або іншому місці, яке характеризується наявністю закріпленої зони, спеціалізованих

засобів необхідних для повноцінного виконання робочих обов'язків[16].

Дистанційна робота – робота, яка виконується найманим працівником поза приміщенням та територією роботодавця шляхом використання спеціалізованих інформаційно-технологічних засобів [16].

Переведення працівника на виконання надомної або дистанційної роботи відбувається шляхом подання відповідної заяви. Факт переведення на віддалену роботу не повинен впливати на заниження заробітної плати. При цьому в переважній більшості випадків віддалена праця підлягає оплаті за відрядною системою. Оподаткування такої зарплатні відбувається у загальному порядку із нарахуванням ПДФО, ВЗ та ЄСВ. За згодою сторін відбувається вибір методів обліку виконаної роботи. При цьому зберігається вимога роботи 40 годин на тиждень та необхідність виплати заробітної плати двічі на місяць [17].

Окрім того, за використання своїх інструментів для потреб підприємства працівник має право на отримання компенсації за їх знос. Розмір і порядок її виплати також визначається в договірному порядку.

Використання віддаленої роботи передбачає і оплату тимчасової непрацездатності у звичайному порядку при умові наявності належним чином оформленого листка непрацездатності. Для того, щоб вчасно дізнаватися про відкриття лікарняного, доцільно внести до трудового договору вимогу щодо строку протягом якого працівник повинен повідомити роботодавця про факт непрацездатності[17].

Дистанційна та надомна робота є дієвим інструментом продовження роботи в карантинних умовах, адже дозволяє повністю зберегти всі права працівників та забезпечити повноцінне виконання робочих обов'язків без фізичної присутності на робочому місці. Це економить час на переміщення на роботу, що в умовах карантину вкрай важливо і дозволяє не порушувати проти епідеміологічні вимоги. При цьому працівники не втрачають основне джерело доходів, а держава продовжує отримувати відрахування у вигляді податкових платежів.

Використання механізмів введення простою, вихід працівника у відпустку без збереження заробітної плати, робота у неповний робочий час неухильно впливає на обсяги оплати праці в країні. Відтак, для оцінки ступень впливу карантинних обмежень на рівень оплати праці проаналізуємо розмір середньої заробітної плати та мінімальної заробітної плати за 2018-2021 роки (рис. 3).

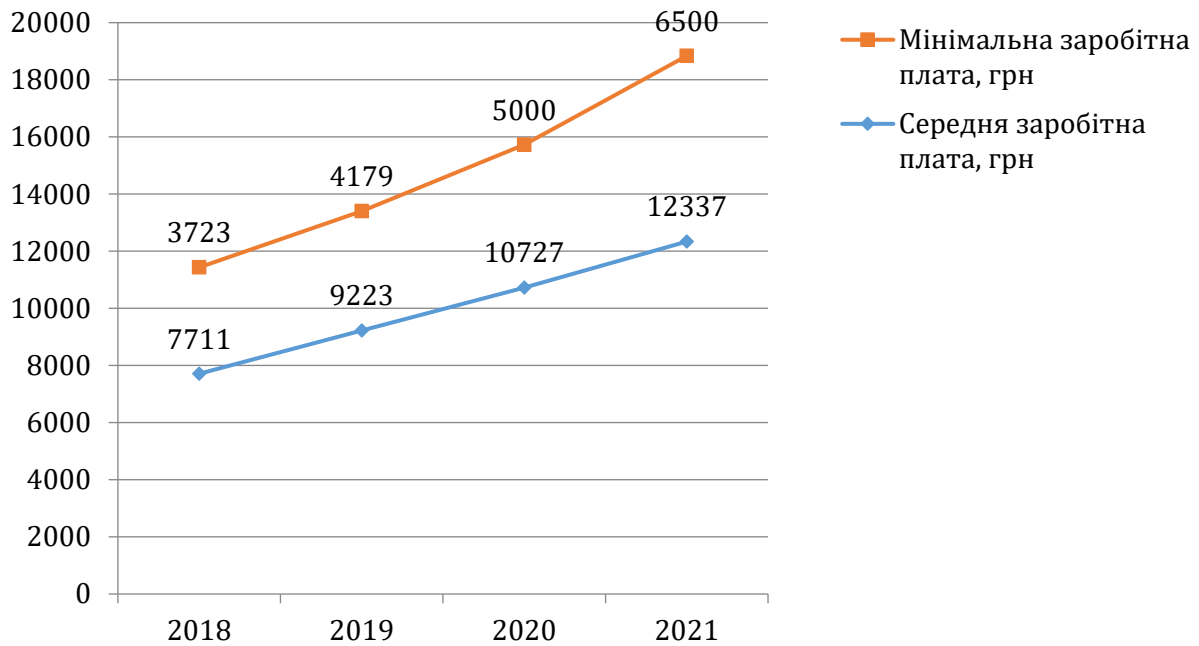


Рис. 3. Динаміка зміни мінімальної та середньої заробітної плати за 2018-2021 роки

[авторська розробка на основі 18-19]

Отже, із рис. 3. можемо побачити, що темпи зростання мінімальної заробітної плати перевищували темпи зростання середньої заробітної плати у період з 2019 по 2021 рік. При цьому з 2018 року по 2019 зростання відбувалось паралельно і з однаковим темпом. Згідно даних Міністерства фінансів України, у січні 2022 року середня заробітна платня складала 14577,0 грн. Окрім того, планується, що у жовтні 2022 року мінімальна заробітна плата зросте до 6700,0 грн. Тобто планується, що у 2022 року темпи зростання мінімальної заробітної плати сповільняться, а темпи зростання середньої зберігатимуть стійку тенденцію до зростання.

У контексті оцінки впливу карантинних обмежень на економіку країни і на її громадян зокрема, доцільно проаналізувати динаміку зміни індексу інфляції за досліджуваний період. Згідно даних на сайті Міністерства фінансів України [20] за період з 2018 по 2021 рік найбільше значення індексу інфляції відстежувалось у 2018 році – на рівні 109,8% та у 2021 році – 110%. У період з 2018 по 2019 рік значення індексу коливалось у межах 104-105% [20]. Це свідчить про те, що попри збільшення державою номінальної заробітної плати фактичного знецінення коштів не відбувалось. Таку ситуацію можна пов'язати із відсутністю постійного надходження грошових коштів в економіку

Україні через припиненням діяльності великої кількості суб'єктів бізнесу. Зменшення грошей в обороті дозволили зберегти ціни на більшість товарів на період карантину, що є позитивним, адже в умовах недоотримання працівниками заробітних плат зростання цін на товари могли значно знизити рівень їхнього благополуччя.

При цьому, деякі галузі в період карантину продовжували активно розвиватись, що відобразилось у зростанні середньої заробітної плати працівників цих галузей. Відтак, дослідимо динаміку зміни середньої заробітної плати в розрізі галузей економіки за 2018-2021 роки на основі рис. 4.

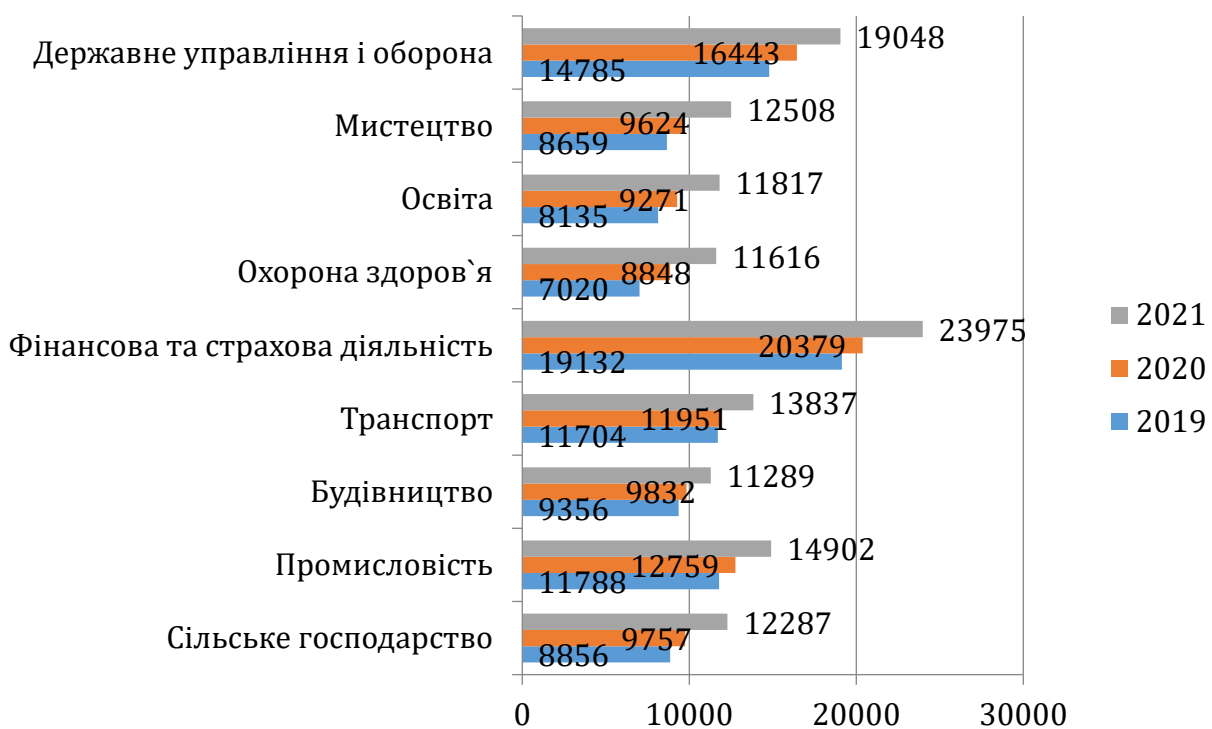


Рис. 4. Динаміка зміни середньої заробітної плати в розрізі галузей економіки за 2018-2021 роки

[авторська розробка на основі 21]

Із даних, наведених на рисунку, можемо побачити, що сповільнення темпів зростання середньої заробітної плати відбувалось у період із 2019 по 2020 рік. Найменше зросла середня заробітна плата у транспортній галузі та будівництві. Така тенденція відстежується протягом всього терміну дослідження. У всіх інших галузях темпи зростання були практично на одному рівні. Проте, вже у 2021 році відбувся стрибок росту середньої заробітної плати. Найбільше зростання відстежується у фінансовій та страховій діяльності – з 20379,0 грн. до 23975,0 грн. та

державному управлінні і обороні – з 16443,0 до 19048,0 грн. У всіх інших галузях середня заробітна плата зросла приблизно на 2000,0 грн. Тенденція до зростання середньої заробітної плати у 2021 році свідчить про поступове відродження економіки країни після тривалого карантину.

ВИСНОВКИ З ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ.

Підсумовуючи проведене дослідження можемо сформулювати висновки, що процедура нарахування заробітної плати та пов'язаних із нею виплат, в умовах неможливості повноцінно провадити свою діяльність у зв'язку із карантинними обмеженнями, зазнала значних змін. Так, частина суб'єктів господарювання була змушена запровадити простій, в умовах якого працівникам виплачувалось лише 2/3 заробітної плати. Проте, попри заходи держави по компенсації частини виплаченої заробітної плати роботодавцям, кількість зайнятого населення продовжувала зменшуватись, поруч із зростанням рівня безробіття. Окрім того, карантинні обмеження вплинули на додаткові та заохочувальні виплати, які виплачувати працівникам переважно припинили.

Ще одним варіантом для суб'єктів господарювання продовжувати свою діяльність є надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати. Ключовою умовою є те, що така відпустка надається виключно за бажанням працівника. У випадку перебування працівників у відпустці без збереження ніякий дохід не нараховується (якщо відпустка триває повний місяць), а отже і податки не сплачуються. Якщо ж працівник вийде хоча б один день на роботу, для роботодавця виникне зобов'язання сплатити за такого працівника мінімальний розмір ЄСВ. Законодавством до кінця не врегульовані питання оплати тимчасової непрацездатності працівників, які перебувають у відпустці без збереження. Виключенням слугує відпустка по вагітності та пологах, при розрахунку якої дні перебування у відпустці без збереження оплати віднімаються від загальної кількості календарних днів.

Окрім того, працівники можуть працювати в умовах неповного робочого часу, що за механізмом оплати схоже із відпусткою без збереження. Так, працівнику нараховується заробітна плата пропорційно відпрацьованим годинам або виконаній роботі. При цьому також

зберігається вимога оплати мінімального розміру ЄСВ, а ПДФО та ВЗ розраховуються по стандартній процедурі.

Частина суб'єктів господарювання прийняли рішення про впровадження у своїй діяльності відділеної роботи. Оплата за неї проводиться у загальному порядку, як і за стаціонарну роботу. Деталі обліку робочого часу та компенсації працівнику витрат на організацію роботи обговорюються додатково.

У роботі, нами проведено аналіз зміни середньої та мінімальної заробітної плати, а також середньої заробітної плати в розрізі галузей економіки. Відтак, встановлено, що карантинні обмеження у 2020 році вплинули на сповільнення темпів зростання середньої зарплати. Мінімальна заробітна плата, в свою чергу, зростала із стабільною динамікою протягом 2018–2021 років. У 2021 році відстежується інтенсифікація процесів зростання середньої заробітної плати у розрізі галузей економіки, що дозволяє сформулювати висновки про відновлення економіки після карантину.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Олексів В.П. & Головачко В.М. (2021). Нарахування, оподаткування та виплата заробітної плати в період карантину. *Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики»* (с. 151-153). 6-7 квітня, 2021, Мукачево, Україна: МДУ.
- [2] Чернецька О.В. (2020). Вплив карантинних заходів на облікове забезпечення діяльності суб'єктів підприємництва. *Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством»* (с. 173-176). 31 березня, 2020, Полтава, Україна.
- [3] Шот А.П. & Мосолова Ю.О. (2020). Український ринок праці в умовах COVID-19 та облікові аспекти оплати праці. *Молодий вчений*, (12-88), 179-185.
- [4] Онищенко В. & Прокопчук І. Нарахування зарплати 2022. *Головбух*. Вилучено з <https://www.golovbukh.ua/article/7257-narahuvannya-zarobtno-plati>.
- [5] Купчик Т. (2020). Як виплачувати зарплату під час карантину. *Головбух*. Вилучено з <https://www.golovbukh.ua/article/8319-yak-viplachuvati-zarplatu-pd-chas-karantinu>.
- [6] Носіков О. (2020). Виводимо працівників на роботу під час карантину. *Головбух*, (14-1). Вилучено з <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2020/july/issue-14/1/article-109804.html>.
- [7] *Про оплату праці* (Закон України). № 108/95. (1995). Вилучено з https://ukrlogos.in.ua/documents/apa_style_ua.pdf.
- [8] Глухова С.В. & Зотова А.А. (2016). Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*, (12.1-40), 698-700.
- [9] *Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)* (Закон України). № 540-IX. (2020). Вилучено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.
- [10] Чи сплачується ЄСВ та чи зараховується до трудового стажу період простою під час карантину. (2022). Вилучено з <https://profprensa.com/news/chi-splachuietsia-iesv-ta-chi>

- zarakhovuietsia-do-strakhovogo-stazhu-period-prostoiu-pid-chas-karantinu.
- [11] *Українцям на карантині залишать 2/3 окладу.* (2020). Вилучено з <https://buhgalter.com.ua/news/trudovi-vidnosini/ukrayintsyam-na-karantini-zalishat-2-3-okladu/>.
- [12] *Рівень безробіття в Україні.* (2021). Вилучено з <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/2021/>
- [13] *Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої корона вірусом SARS-CoV-2.* (Постанова Кабінету Міністрів України). №211. (2020). Вилучено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п#Text>.
- [14] *Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.* (Постанова Кабінету Міністрів України). №392. (2020). Вилучено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-2020-п#n192>.
- [15] *Про внесення змін до деяких законодавчих актів спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19).* (Закон України). №540. (2020). Вилучено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
- [16] *Кодекс законів про працю України.* №322-08. (1996). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- [17] Петрусенко І. Карантин не пускає на роботу: 4 варіанти для роботодавця. *Головбух Агро*, (6). Вилучено з <https://agro.mcfra.ua/804606>.
- [18] *Середня заробітна плата.* (2022). Вилучено з <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2022/>.
- [19] *Мінімальна зарплата в Україні* (2022). Вилучено з <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.
- [20] *Індекс інфляції 2022 в Україні.* (2022). Вилучено з <https://index.minfin.com.ua/economy/index/inflation/>.
- [21] *Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами діяльності.* (2022). Вилучено з http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/arh_szp_ed_u.html