

УДК 657.1

Чебан Ю. Ю., кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і оподаткування, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна
Дворніцька Т. П., здобувач вищої освіти обліково-фінансового факультету, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна
Ендрес В. С., здобувач вищої освіти обліково-фінансового факультету, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ВІДПУСТКА: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

У статті наведено основне визначення терміну «відпустка» відповідно до законодавчо-нормативного обґрунтування організації, надання і оплати відпусток в Україні. Зазначено основні характерні риси відпусток – певний термін, звільнення працівника від виконання трудових обов'язків та збереження заробітної плати під час відпустки. Окреслено класифікаційні особливості відпусток, зокрема, нормативно-правове підґрунтя; джерело правової регламентації; мету; призначення; суб'єкт; зміст; обов'язковість; оплату; періодичність; безперервність; час надання; черговість. На підставі визначених класифікаційних ознак сформовано основну класифікацію відпусток. Це дозволить більш детально здійснювати організацію, документальне оформлення, облік і контроль нарахування, використання, оплати відпусток. Зауважено, що відпустки мають бути надані та оплачені на підставі визначених нами принципів: законності, нормативної регламентації, документального оформлення, оплати. Враховуючи значний розвиток соціальної відповідальності підприємств за останні роки, підкреслено, що відпустки є одним з мотиваційних факторів найманих працівників, що має безпосередній вплив на діяльність будь-якого підприємства. Доцільним є врахування такої можливості під час розробки соціальної політики підприємства та закріплення її у Колективному договорі.

Ключові слова: відпустка, класифікація, основна відпустка, додаткова відпустка, соціальна відпустка.

Чебан Ю. Ю., кандидат экономических наук, доцент кафедры учета и налогообложения, Николаевский национальный аграрный университет, г. Николаев, Украина

Дворницкая Т. П., соискатель высшего образования учетно-финансового факультета, Николаевский национальный аграрный университет, г. Николаев, Украина

Эндрес В. С., соискатель высшего образования учетно-финансового факультета, Николаевский национальный аграрный университет, г. Николаев, Украина

ОТПУСК: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В статье приведено основное определение термина «отпуск» в соответствии с законодательно-нормативным обоснованием организации, предоставления и оплаты отпусков в Украине. Указаны основные характерные черты отпусков – определенный срок, освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей и сохранение заработной платы во время отпуска. Определены классификационные особенности отпусков, в том числе нормативно-правовую основу; источник правовой регламентации; цель; назначение; субъект; содержание; обязательность; оплату; периодичность; непрерывность; время предоставления; очередность. На основании определенных классификационных признаков, сформирована основная классификация отпусков. Это позволит более детально осуществлять организацию,

документальное оформление, учет и контроль начисления, использования, оплаты отпусков. Замечено, что отпуска должны быть предоставлены и оплачены на основании определенных нами принципах: законности, нормативной регламентации, документального оформления, оплаты. Учитывая значительное развитие социальной ответственности предприятий за последние годы, подчеркнуто, что отпуска является одним из мотивационных факторов наемных работников, что имеет непосредственное влияние на деятельность любого предприятия. Целесообразно учесть такую возможность при разработке социальной политики предприятия и закрепления ее в Коллективном договоре.

Ключевые слова: отпуск, классификация, основной отпуск, дополнительный отпуск, социальные отпуск.

Cheban Yuliia, Candidate of Economic Sciences, Department of Accounting and taxation, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Dvornitska Tatiana, applicant for higher education of Accounting and Finance faculty, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

Endres Vitaly, applicant for higher education of Accounting and Finance faculty, Mykolayiv National Agrarian University, Mykolayiv, Ukraine

HOLIDAY: THEORETICAL ASPECTS

The right to leave is part of the employee's legal status. It has every employee who works under an employment contract. Ensuring the employee's right to leave is guaranteed by the state. At the same time, the term "vacation" is a significant range of different phenomena that have features in different sectors of the economy, including agrarian space, different regions, different production conditions, etc. The foregoing complicates not only the basic definition of the term "vacation", but also its organizational and accounting support.

According to the legislation of Ukraine, the holiday is set by law, collective agreement or employment contract a certain number of calendar days of continuous rest, which are provided to the employee by the employer in a calendar year, with or without payment, with the preservation of the place of work (position) by the employee at this time. The citizens of Ukraine, who are in labor relations with enterprises, institutions, organizations irrespective of the forms of ownership, type of activity and branch affiliation, are also entitled to leave, as well as work under an employment contract from an individual.

The main features that are inherent to the overwhelming majority of the holidays are the following: the employee's dismissal from performing labor duties, the preservation of the employee during the period of vacations of the place of work (position), payment.

Domestic legislation, together with the scientific achievements of researchers, the concept of "vacation" is identified with the concept of "time". The main characteristic features of the vacation include the guarantee of vacation by law; scope of leave; periodicity of holidays; definition of the length of leave in legislation; continuity of rest during the holiday period; connection of vacation with work experience; the main purpose of vacation; preservation of the place of work at the time of vacations; saving at the time of holidays average wages; vacation pay

In Ukraine, such types of vacations are regulated by law as annually; additional leave in connection with studying; creative holiday; social holidays; vacations without salary savings.

The proposed classification will allow more detailed organization, documenting, accounting and control of accrual, use, payment of holidays.

Holidays should be provided and paid on the basis of our principles: legality, normative regulation, documentary registration, payment. Given the significant development of social responsibility of enterprises in recent years, holidays are one of the motivating factors for hired workers, which has a direct impact on the activities of any enterprise. It is expedient to take into account such a possibility when developing the social policy of the enterprise and enshrining it in the Collective agreement.

Keywords: vacation, classification, basic leave, additional leave, social leave.

JEL Classification: L84; M40; M41.

Постановка проблеми. Право на відпустку є частиною правового статусу працівника. Його має кожний працівник, який працює за трудовим договором. Водночас, право на відпустку є закріпленим міжнародними правовими актами. До того ж, забезпечення права працівника на отримання відпустки гарантується державою. Разом з тим, термін «відпустка» є значним колом різних явищ, що мають особливості у різних галузях господарства, зокрема і аграрному просторі, різних регіонах, різних умовах виробництва тощо. Вищезазначене ускладнює не лише основне визначення терміну «відпустка», але й її організаційно-облікове забезпечення.

Аналіз актуальних досліджень. Питання організації, документального забезпечення, обліку і контролю відпусток є одним з напрямів наукового дослідження значного кола науковців. Зокрема Л. Гуцаленко, М. Дубініної, О. Перунової та багатьох інших. Разом з тим, мають місце питання, які потребують подальшого дослідження і удосконалення. Так, зокрема, постає необхідність в удосконаленні класифікаційних ознак і видів відпусток, їх внутрішній регламентації на підприємствах, документальному оформленні тощо.

Формулювання цілей дослідження. Метою статті є визначення основних особливостей, характерних і класифікаційних ознак відпусток для удосконалення їх організації, обліку і контролю.

Виклад основного матеріалу. За законодавством України відпусткою є встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові

роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати їх із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час [1]. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи [2].

Водночас, аналіз законодавчо-нормативної бази та наукових досліджень з організації та обліку відпусток дозволяє значно розширити поняття «відпустка». Так, відпусткою визначають:

- самостійний вид часу для відпочинку, що передбачає широку диференціацію;
- вільний від роботи час, протягом якого за працівником зберігається місце роботи та посада;
- відпочинок протягом кількох днів поспіль із збереженням місця роботи та середнього заробітку;
- звільнення працівника від виконання службових обов'язків із збереженням місця роботи та середнього заробітку;
- безперервний вільний від роботи час, протягом якого за працівником зберігається його місце роботи (посада) та середній заробіток;
- період часу, який надано для тривалого відпочинку працівника, відновлення фізичного та психічного здоров'я, здійснення соціально-культурних потреб людини (подорожі, спілкування з родиною тощо);
- певні кількість вільних від роботи календарних днів, яка надається працівнику для безперервного відпочинку та

відновлення працездатності із збереженням місця роботи та середнього заробітку.

Отже, поняття «відпустка» використовують як поняття чисельних випадків звільнення працівників від виконання трудових обов'язків на визначений термін, зокрема у зв'язку з хворобою (відпустка з тимчасової непрацездатності), вагітністю та пологами (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами), доглядом за дитиною (відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), для вступу до навчального закладу, для складання екзаменів та виконання інших навчальних завдань (відпустка для навчання), завершення дисертаційних досліджень (творча відпустка) та за іншими підставами.

Узагальнене визначення відпустки ускладнюється її беззаперечною правовою основою та одночасною регламентацією нормами міжнародного трудового права. Водночас, деякі види відпусток не є регламентованими законодавством та мають бути висвітлені у внутрішньорозпорядчій документації підприємства.

Разом з тим, найбільш розповсюдженими відпустками, зокрема і на аграрних підприємствах, є ті, які мають трудові підстави, тобто регламентуються нормами трудового права, і надаються на підставі вітчизняного трудового законодавства.

Саме тому нами виокремлено основні ознаки, які є притаманними переважній більшості відпусток, – звільнення працівника від виконання трудових обов'язків, збереження за працівником у період відпустки місця роботи (посади), оплата.

Також маємо відмітити, що вітчизняне законодавство разом із науковими здобутками дослідників поняття «відпустка» ототожнює з поняттям «час». Так, за нашими дослідженнями, це – період часу, проміжок часу, кількість днів, кількість календарних днів, кількість робочих днів, певна кількість днів, безперервний час відпочинку, кількість днів тощо.

Отже, у визначеннях та характеристиках поняття «відпустка» зазначають, як правило, основні відмінні та характерні риси. До них

віднесемо гарантованість надання відпустки законодавством; сферу дії відпусток; періодичність надання відпусток; визначення тривалості відпустки у законодавстві; безперервність відпочинку у період відпустки; зв'язок відпустки із стажем роботи; основну мету відпустки; збереження на час відпустки місця роботи; збереження на час відпустки середньої заробітної плати; оплату відпустки. Зазначимо, що іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки поряд з громадянами України.

Отже, право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законодавством. Наголошуємо, що вітчизняне законодавство забороняє заміну відпустки грошовою компенсацією.

В Україні законодавчо–регламентованими є такі види відпусток як:

- щорічні відпустки (основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством);

- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

- творча відпустка (відпустка для підготовки та участі в змаганнях, завершення дисертаційного дослідження тощо);

- соціальні відпустки (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А I групи та інші);

- відпустки без збереження заробітної плати.

З чинних видів вітчизняних відпусток, на наш погляд, досить цікавою є група соціальних відпусток насамперед через відсутність законодавчо-нормативного регулювання певної їх частини.

Таблиця 1 Види відпусток та їх нормативне регулювання

Вид відпустки	Нормативне регулювання	Тривалість відпустки
Щорічні відпустки		
Основна відпустка	КЗпП, Закон України «Про відпустки»	Не менше 24 календарних днів
Додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці	КЗпП, Закон України «Про відпустки»	До 35 календарних днів
Додаткова відпустка за особливий характер праці	КЗпП	До 35 календарних днів
Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням	Закон України «Про відпустки»	На термін документально підтвердженого навчання
Творча відпустка	КЗпП, Закон України «Про відпустки»,	До 3 місяців — для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук; до 6 місяців — на здобуття наукового ступеня доктора наук; до 3 місяців — для написання підручника чи наукової праці
Відпустка для підготовки та участі в змаганнях	КЗпП, Закон України «Про відпустки»	Не більше як 40 календарних днів на рік
Соціальні відпустки		
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	Закон України «Про відпустки»	У загальному випадку: 1) до пологів — 70 календарних днів; 2) після пологів — 56 календарних днів (70 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	Закон України «Про відпустки»	До досягнення дитиною трирічного віку.
Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини	Закон України «Про відпустки»	56 календарних днів (70 календарних днів — при усиновленні двох і більше дітей).
Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи	Закон України «Про відпустки»	10 календарних днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів
Додаткова відпустка матері, яка має двох дітей до 15 років і працює	Закон України «Про відпустки»	10 календарних днів
Інша	Не визначено. Закріплення основних положень у Колективному договорі	Не визначено. За дослідженнями – 1-3 робочих дня.
Відпустки без збереження заробітної плати		
Надається в обов'язковому порядку	КЗпП, Закон України «Про відпустки»	Різної тривалості залежно від обставин та наявних пільг.
Надаються за згодою сторін	Закон України «Про відпустки»	Може надаватися декілька разів на рік на термін, обумовлений угодою між сторонами, але не більше 15 календарних днів на рік.

Джерело: сформовано авторами на підставі [1, 2] та власних досліджень

Так, наприклад, деякі види соціальних відповіальності – відпустка батька з нагоди народження дитини, відпустка з нагоди ювілею, відпустка за перемогу у змаганнях

тощо. Такі види відпусток не висвітлено у законодавстві. Їх вид, тривалість, оплата визначають трудовим колективом і регламентують положеннями внутрішніх розпорядчих документів, зокрема у трудовому договорі (табл. 1).

За нашими дослідженнями тривалість таких відпусток від одного до трьох робочих днів. Отже, дослідивши основні особливості поняття «відпустка», характерні риси, види та нормативне регулювання, визначимо основні класифікаційні ознаки та види відпусток (табл. 2).

Таблиця 2 **Класифікація відпусток**

Класифікаційна ознака	Види відпусток
Нормативно-правове підґрунтя	Регламентовані міжнародним чи вітчизняним правом
	Регламентовані правовими галузевими нормативними актами
Джерело правової регламентації	Регламентовані міжнародними актами
	Регламентовані чинним законодавством
	Регламентовані соціально-партнерськими відносинами
	Регламентовані колективними договорами
	Регламентовані трудовим договором, контрактом
Мета	Для відпочинку
	Для виконання конкретного завдання
Призначення	Цільові
	Нецільові
Суб'єкт	Основні працівники
	Окремі категорії працівників
	Сезонні працівники за основним місцем роботи
Зміст	Основні
	Додаткові
Обов'язковість	Обов'язкові
	Не обов'язкові
Оплата	Оплачувані
	Частково оплачувані
	Без збереження заробітної плати
Періодичність	Щорічні
	Навчальні
	Канікулярні
	Разові
Тривалість	Мінімальна
	Подовжені
	Короткострокові
Безперервність	Безперервні
	Часткові
Час надання	Залежно від сезону
	Залежно від події
	Залежно від сумісництва
Черговість	Чергові відпустки
	Позачергові відпустки

Джерело: запропоновано авторами на підставі [1, 2] та власних досліджень

Так, до основних класифікаційних ознак віднесемо нормативно-правове підґрунтя; джерело правової регламентації; мета; призначення; суб'єкт; зміст; обов'язковість; оплата; періодичність; безперервність; час надання; черговість.

Запропонована нами класифікація дозволить більш детально здійснювати організацію, документальне оформлення, облік і контроль нарахування, використання, оплати відпусток.

Зауважимо також, що відпустки мають бути надані та оплачені на підставі визначених нами принципів: законності, нормативної регламентації, документального оформлення, оплати. Враховуючи значний розвиток соціальної відповідальності підприємств за останні роки, відпустки є одним з мотиваційних факторів найманих працівників, що має безпосередній вплив на результати діяльності будь-якого підприємства. Доцільним є врахування такої можливості під час розробки соціальної політики підприємства та закріплення її у Колективному договорі.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 р. № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про відпустки : закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр.

References:

1. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy*, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 7 November 2017).
2. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), “Pro vidpustky”, available at: zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр (Accessed 7 November 2017).



Ця робота ліцензована *Creative Commons Attribution 4.0 International License*