

О. О. Сидоренко, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту

Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ НОВОПРИЙНЯТИМ ПРАЦІВНИКАМ ДО НАСТАННЯ ШЕСТИМІСЯЧНОГО ТЕРМІНУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ РОБОТИ

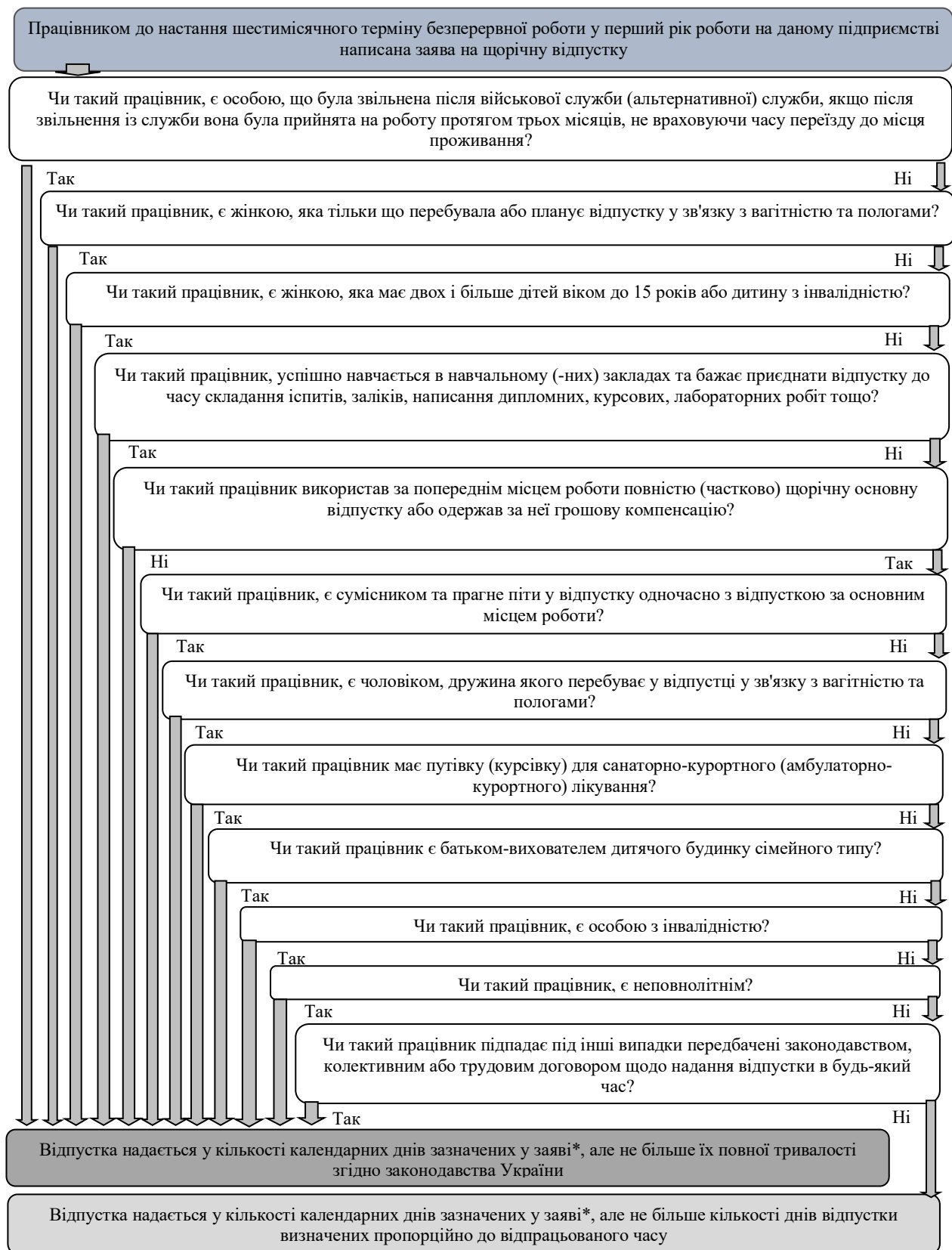
Ключові слова: облік, відпустка, забезпечення на оплату відпускних, витрати, відображення.

Згідно із Законом України «Про відпустки», «право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу» [1]. Проте є випадки, за яких працівник буде мати право на отримання повної відпустки до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на цьому підприємстві.

Проведений у результаті дослідження аналіз норм Закону України «Про відпустки» щодо випадків, за яких відпустка надається новоприйнятим працівникам у повному обсязі незалежно від кількості відпрацьованого ними періоду на підприємстві, дав змогу зробити висновок, що кількість таких випадків є досить великою і в більшості випадків для визнання прийняття відповідного рішення необхідні судження бухгалтера, а сам процес прийняття рішення є трудомістким. У зв'язку з цим, нами в роботі було розроблено дерево прийняття рішення щодо надання відпустки новоприйнятим працівникам до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на цьому підприємстві, яке наведено на рисунку 1.

При цьому в частині сьомій статті 10 Закону України «Про відпустки» наведений перелік осіб, які мають можливість отримати відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві не є вичерпним, оскільки такі випадки можуть бути визнані іншим законодавством України, колективним та трудовим договором. Наприклад: «працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини» [1] або «керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу» [1] або право на неоплачувану відпустку мають «працівники, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи» [1].

Використання розробленого нами дерева рішення дозволить зменшити трудомісткість процесу прийняття рішення, а також буде сприяти більш точному та достовірному відображенню у звітності інформації про нараховані відпустки.



*При цьому необхідно враховувати, що «щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів» [1].

Рис. 1. Дерево прийняття рішення щодо надання відпустки новоприйнятим працівникам до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік

Список використаних джерел: 1. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n258>.