

Список використаних джерел

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К.: Велес, 2006. – 48 с.
2. Основи економічної теорії: Підручник / За наук. ред. проф. Федоренка В.Г. – К.: Алерта, 2005. – 511 с.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР (зі змінами і доповненнями).
4. Карлін М.І. Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності. – Фінанси України, 2000, №2. – С. 3–9.
5. Статистичний щорічник України за 2009 рік: Держкомстат України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 566 с.
6. Сучасний тлумачний словник української мови: 50000 слів / За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В.В. Дубчинського. – Х.: ВД «ШКОЛА», 2006. – 832 с.
7. http://e-works.com.ua/work/831_Zarobitna_plata_teoretichni_koncepcii.html
8. Рудько Г.І., Плотніков О.В., Курило М.М., Радованов С.В. Економічна геологія родовищ залізистих кварцитів. – К.: Вид-во «Академпрес», 2010. – 272 с.

УДК 331.32(477)(045)

О.В. ПОПОВИЧ,
к.е.н., доцент, Національний авіаційний університет,
А.М. ІВАНОВА,
студентка, Національний авіаційний університет

Види та особливості надання відпусток в Україні

У статті розглянуті основні види відпусток, які надаються працівникам на підприємствах України, а також особливості їх надання для певних категорій осіб згідно з чинним законодавством.

Ключові слова: щорічна відпустка, соціальна, творча, без збереження заробітної плати.

О.В. ПОПОВИЧ,
к.э.н., доцент, Национальный авиационный университет,
А.Н. ИВАНОВА,
студентка, Национальный авиационный университет

Виды и особенности предоставления отпусков в Украине

В статье рассмотрены основные виды отпусков, которые предоставляются работникам на предприятиях Украины, а также особенности получения отпусков определенными лицами в соответствии с действующим законодательством.

Ключевые слова: ежегодный отпуск, социальный, творческий, без сохранения заработной платы.

О. ПОПОВИЧ,
candidate of economic sciences, National Aviation University,
A. IVANOVA,
student of National Aviation University

Types and features of the holiday in Ukraine

In the paper the author has described the main types of vacations provided to employees in the Ukraine and especially their provision for certain categories of persons according to current legislation.

Keywords: annual leave, social, creative, holiday without pay.

Постановка проблеми. Право на відпочинок усім працівникам гарантують стаття 45 Конституції України, КЗпП України, Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР та інші нормативно-правові акти. Згідно зі ст. 2 Закону №504 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.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми показав, що особливу увагу вивченню даного питання в Україні у своїх працях приділяють вітчизняні вчені, а саме В.І. Прокопенко, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева.

Метою статті є розгляд основних видів відпусток, що надаються працівникам, а також особливості їх надання особливим категоріям робітників.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про відпустки» передбачено такі види відпусток:

1) 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) [1];

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) 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;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору, але є особливі групи працівників, для яких термін відпустки може бути збільшеним, завдяки ряду певних обставин. Перелік даних груп працівників та терміни їх відпусток наведено у таблиці.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

Перелік груп працівників, термін відпустки для яких може бути збільшений

Групи осіб, яким передбачено надання додаткових днів до основної відпустки	Кількість календарних днів відпустки	Нормативні акти, що детальніше регулюють термін відпустки
Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин	Щорічна основна відпустка надається тривалістю 24 календарних днів із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.	Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290
Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче	Щорічна основна відпустка надається тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи	Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290
Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів	Щорічна основна відпустка надається на 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше	Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 [4]
Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв	Основна відпустка надається тривалістю 28 календарних днів за списком робіт, професій і посад, затверджуваним КМУ	Постанова Кабінету Міністрів України від 09.06.1997 №570
Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин	Щорічна основна відпустка надається тривалістю 30 календарних днів	
Невоєнізованим працівникам гірничо-рятувальних частин	Щорічна основна відпустка надається на 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів	
Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам	Щорічна основна відпустка надається тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному КМУ	Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 №346
Інвалідам I, II груп та III групи	Інвалідам I та II груп щорічна основна відпустка надається тривалістю 30 календарних днів а інвалідам III групи – 26 календарних днів.	
Особам віком до вісімнадцяти років	Щорічна основна відпустка надається тривалістю 31 календарний день	
Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам	Щорічна основна відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу	Постанова КМУ від 28.03.1997 №278

Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я (тривалість даної відпустки до 35 днів); працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів. 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 їхня тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються особам, перелік яких подано на рис. 1.

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].

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату по-

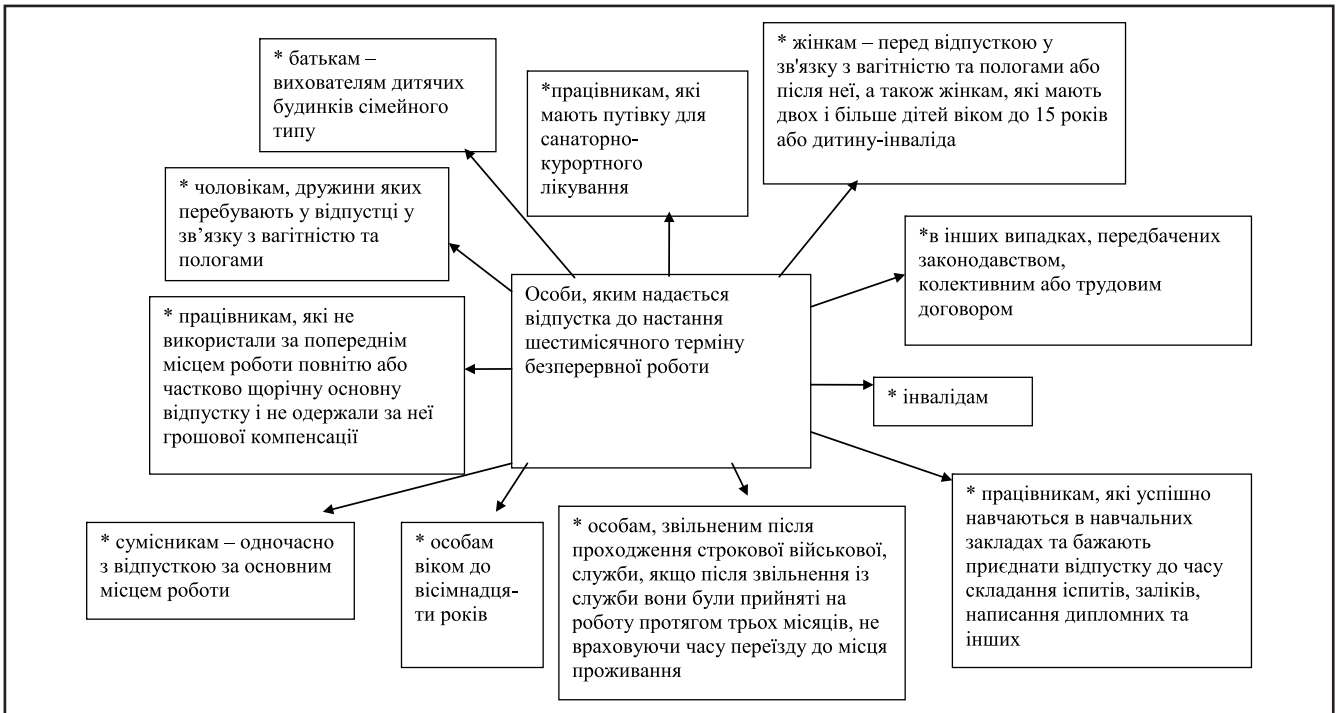


Рисунок 1. Особи, яким надається відпустка до настання шестимісячного терміну безперервної роботи

чатку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

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.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їхнім бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складан-

ня іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

- першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів,
- третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів,
- незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

- першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів,
- третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів,
- незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додатково оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток установлюються Кабінетом Міністрів України.

Соціальні відпустки поділяються на декілька види, докладніше про них описано на рис. 2.

Також працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А I групи, може надаватися додаткова соціальна відпустка. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додатково оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Порядок надання соціальних відпусток. Порядок надання соціальних відпусток визначається статтею 20 Закону України про відпустки. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році [3].

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівникові, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях).

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А I групи, надаються понад щорічні відпустки і переносяться на інший період або приєднуються до щорічної відпустки.

Надання відпусток без збереження заробітної плати. Відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки» відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку лише таким особам:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері, що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, тривалістю до 14 календарних днів;
- матері або іншим особам (перелік осіб зазначено у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 Закону України «Про відпустки») тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;
- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» тривалістю до 14 календарних днів щорічно [5];
- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

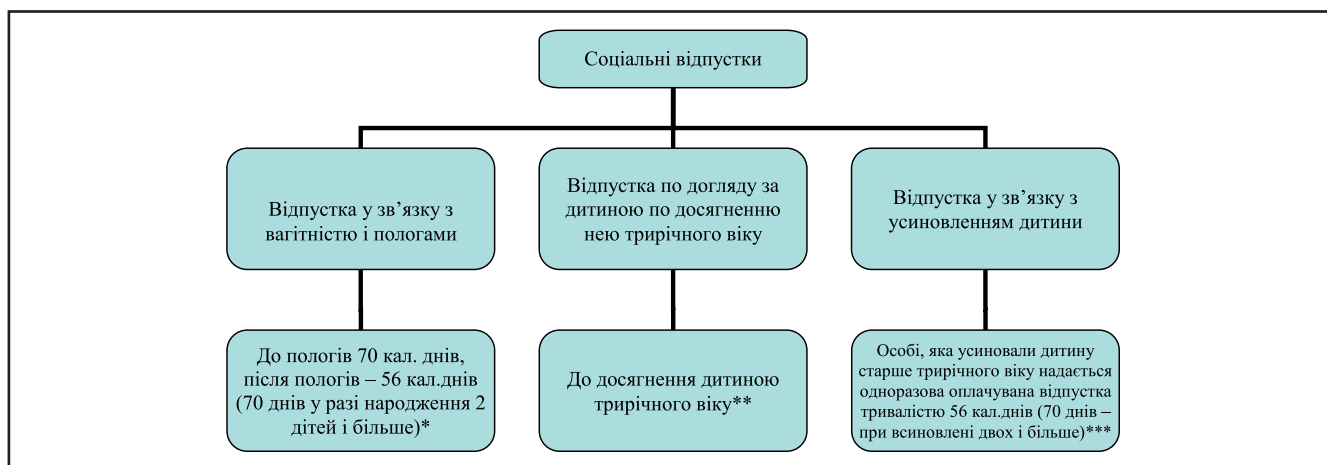


Рисунок 2. Види соціальних відпусток та їх термін

* Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

** Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків. За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома [1].

*** Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

- особам, які одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів;
 - працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
 - сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
 - ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
 - працівникам, 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;
 - працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, тривалістю 12 календарних днів;
 - працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції [1].
- Також працівникові може бути надана відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Висновки

Отже, відпустка в Україні може надаватися п'яти різних видів: щорічна основна, додаткова, соціальна, творча та відпустка без збереження заробітної плати. Кількість днів щорічної основної та додаткової відпусток визначається залежно від професії робітника (список професій наведено у декількох постановках КМУ), а також від критеріїв надання соціальної відпустки. Також працівникові може бути надана відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін. Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час відпустки встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про відпустки» №505/96 від 15.11.1996.
2. Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» №2812–XII від 21.11.1992.
3. Кодекс законів про працю України №322–VIII від 10.12.1971.
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>
5. Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» №3551–XII від 22.10.1993.
6. Електронне видання <http://www.kadrovik.ua/>

К.М. ШЕВЧЕНКО,

аспірант, Українська інженерно-педагогічна академія

Забезпечення зацікавленості персоналу підприємств у ефективному використанні витрат на працю

Визначено, як основний принцип формування мотиваційного механізму стимулювання праці, забезпечення кількісно визначеного балансу соціально-економічних інтересів бізнесу і персоналу підприємств. Рекомендовані шляхи вдосконалення методів розрахунку заробітної плати, які застосовані у ПАТ «АЗОКМ».

Ключові слова: баланс, інтереси, мотивація, взаємозалежність, економічний потенціал, ефективність зарплати.

К.Н. ШЕВЧЕНКО,

аспірант, Украинская инженерно-педагогическая академия

Обеспечение заинтересованности персонала предприятий в эффективном использовании затрат на труд

Определен как основной принцип формирования мотивационного механизма стимулирования труда, обеспечения количественно определенного баланса социально-экономических интересов бизнеса и персонала предприятий. Рекомендованы пути совершенствования методов расчета заработной платы, которые применяются в ПАО «АЗОЦМ».

Ключевые слова: баланс, интересы, мотивация, взаимозависимость, экономический потенциал, эффективность зарплат.

К. SHEVCHENKO,

graduate, Ukrainian Engineering Pedagogical Academy

Engaging staff in effective use of labor costs

Defined as the main principle of formation of the motivational mechanism of stimulation of labor, quantitatively ensure a certain balance socio-economic interests of the business and staff. Recommended ways of improving the methods of calculation of wages that are applicable.

Keywords: balance, interests, motivation, interdependence, economic potential, efficiency wages.

Постановка проблеми. Досвід останніх років у світовій економіці свідчить про зростаючі тенденції у забезпеченні заці-

кавленості персоналу підприємств не тільки у підвищенні рівня оплати найманної праці, а й у більш ефективному використанні