

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse Instituut

Natalja Kupavõh

**ПОРЯДОК РАСЧЁТА ОПЛАТЫ ОТПУСКОВ В ЭСТОНИИ,
СЕГОДНЯШНЯЯ СИТУАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ ГЛАЗАМИ
БУХГАЛТЕРОВ**

**PUHKUSETASU ARVESTAMISE KORD EESTIS,
NETKEOLUKORD JA PEAMISED PROBLEEMID
RAAMATUPIDAJATE PILGU LÄBI**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Natalja Gurvitš

Tallinn 2017

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Natalja Kupavõh

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 142512

Üliõpilase e-posti aadress: kupavyhhnatalja@gmail.com

Juhendaja dotsent Natalja Gurvitš:

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

СОДЕРЖАНИЕ

АБСТРАКТ	5
ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ПОНЯТИЕ, НЕОБХОДИМОСТЬ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ.....	8
1.1. Понятие отпуска и его необходимость	8
1.2. Международная организация труда.....	10
1.2.1. Конвенции об охране материнства	12
1.2.2. Конвенции об оплачиваемых отпусках.....	13
1.2.3. Конвенция об оплачиваемых учебных отпусках	15
1.3. Директивы Европейского Союза, регулирующие вопросы отпусков	16
1.3.1. Директива 2003/88/ЕС об организации рабочего времени	16
1.3.2. Директива 92/85/ЕЕС о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда беременных, а также недавно родивших и кормящих женщин	17
1.3.3. Директива 2010/18/EU о родительском отпуске и предложение от 27 апреля 2017 года	18
1.4. Виды отпусков в Эстонии и их регулирование согласно законам Эстонской Республики	19
1.4.1. Основной отпуск.....	19
1.4.2. Отпуск по беременности и родам	20
1.4.3. Отцовский отпуск	21
1.4.4. Отпуск усыновителя	21
1.4.5. Отпуск по уходу за ребёнком	21
1.4.6. Родительский отпуск	22
1.4.7. Неоплачиваемый родительский отпуск	23
1.4.8. Учебный отпуск	24
1.4.9. График отпусков	24
1.4.10. Отпускные.....	25

2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С ОТПУСКАМИ, НА ОСНОВАНИИ МНЕНИЯ БУХГАЛТЕРОВ	27
2.1. Первый этап исследования.....	27
2.1.1. Цель исследования и методика	27
2.1.2. Выборка исследования	28
2.1.3. Знания бухгалтеров касательно вопросов отпусков	31
2.1.4. Оценка проблем, связанных с отпуском	34
2.1.5. Способы совершенствования знаний в вопросах отпусков.....	36
2.1.6. Результаты анкетирования согласно возрасту, опыту работы, образованию и месту работы опрошиваемых	36
2.2. Второй этап исследования	40
2.2.1. Цель исследования и методика	40
2.2.2. Выборка исследования	41
2.2.3. Результаты анкетирования	42
2.7. Выводы и предложения.....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	48
SUMMARY	55
ПРИЛОЖЕНИЕ	57
Приложение 1. Анкета первого этапа исследования	57
Приложение 1. Продолжение	58
Приложение 1. Продолжение	59
Приложение 1. Продолжение	60
Приложение 1. Продолжение	61
Приложение 2. Ответы на вопрос: «В каких днях вычисляется родительский отпуск?».....	63
Приложение 3. Ответы на вопрос: «Есть ли у работника право брать неоплачиваемый родительский отпуск частями?»	64
Приложение 4. Ответы на вопрос: «Мать или отец, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14-ти лет или ребёнка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18-ти лет, имеют право каждый календарный год получать...?»	65
Приложение 5. Ответы на вопрос: «Если между работником и работодателем есть договорённость о разделении основного отпуска на части, есть ли право у работодателя запретить деление отпуска на части по пять дней?».....	66
Приложение 6. Ответы на вопрос: «За какое время работодатель должен сообщить о составленном графике отпусков?»	67

Приложение 7. Ответы на вопрос: «Если заработанный отпуск работника 25,55 дней, то это число округляется до 26-ти. А если бы этим числом было 25,25, то тогда округлилось бы до 25-ти?».....	68
Приложение 8. Ответы на вопрос: «Если работник поступил на работу 4 месяца и 11 дней назад, то идут ли эти 11 дней в расчёт основного отпуска?»	69
Приложение 10. Ответы на вопрос: «В случае какой продолжительности неоплачиваемого отпуска в регистре работы должна быть сделана регистрация приостановление работы?»	71
Приложение 11. Ответы на вопрос: «Какие из вышеперечисленным тем вызывают больше всего проблем и недопонимания?».....	72
Приложение 12. Ответы на вопрос про степень отражения заданных тем в законах.....	73
Приложение 13. Ресурсы, которые используют бухгалтера для пополнения своих знаний	74
Приложение 14. Люди, которые могли бы сообщать бухгалтерам об изменениях в законах..	75
Приложение 15. Анкета второго этапа исследования.....	76
Приложение 15. Продолжение	77

АБСТРАКТ

Темой данной дипломной работы звучит так: «Порядок учёта отпусков в законодательстве Эстонской Республики, сегодняшняя ситуация и проблемы глазами бухгалтеров.». Проблемой исследования была недостаточная степень осведомлённости бухгалтеров о разных видах отпусков и связанными с ними законами. Целью работы было выяснить насколько хорошо бухгалтера Эстонии разбираются в вопросах отпусков, что вызывает больше всего недопонимания и что может явится причиной этому. Для достижения цели было проведено два этапа исследования, каждое из которых содержало по квантитативному исследования. В обоих этапах методикой исследования было анкетирование, проведённое в электронной среде. Также в обоих случаях выборкой являлись бухгалтера Эстонии, в чьи рабочие обязанности входила работа с отпусками.

Во время исследования выяснилось, что у анкетировуемых вызывают сложности вопросы, связанные с неоплачиваемым родительским отпуском, основным отпуском и его расчётом и отпуском по беременности и родам. Причиной может быть недостаточное отражение этих тем в законодательстве Эстонкой Республики. Также были выявлены примеры случаев нехватки предоставленной в законах информации. Все примеры были в большей степени связаны с вопросами расчёта продолжительности отпусков или связанными с ними выплатами.. Все анкетировуемые заинтересованы в совершенствовании своих знаний касательно отпусков и считают, что экспертом в этой теме может выступить более осведомлённый и опытный бухгалтер.

Ключевые слова: отпуск, отражение отпусков в эстонском законодательстве, закон о трудовом договоре, отпускные, директива

ВВЕДЕНИЕ

Данная дипломная работа написана студентом экономического факультета Таллинского Технического Университета, по направлению “бизнес”. Дипломная работа написана на основе ранее проведённой автором исследовательской работы. Главной причиной выбора данной темы стала её актуальность. Для первичного анализа были использованы многочисленные онлайн-сообщества бухгалтеров, анализ которых показал, что достаточно часто люди обращаются за помощью по вопросам отпусков. Поэтому автор решил исследовать эту тему и узнать, насколько хорошо бухгалтера Эстонии разбираются в вопросах, касаемых отпусков, и что у них вызывает больше всего недопонимания. А также выяснить какие виды отпусков есть в Эстонии, что они из себя представляют и какие законы Эстонской Республики, декларации Европейского Союза и конвенции Международной организации труда их регулируют.

Цель данной работы выяснить, при работе с какими аспектами отпусков у бухгалтеров возникает больше всего проблем и недопонимания, а также попробовать выделить возможные причины их возникновения. Объектом исследования являются знания бухгалтеров Эстонии. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

- Собрать информацию по существующим видам отпусков, опираясь на законы Эстонской Республики, декларации Европейского Союза и конвенции Международной организации труда;
- Провести анкетирование и собрать данные;
- Проанализировать полученные результаты в соответствии с поставленной целью;
- Исследовать чем обусловлены полученные результаты;
- Провести второй этап анкетирования и его анализ;
- Сделать выводы и дать свои рекомендации по повышению уровня знаний бухгалтеров в исследуемой области.

Данная дипломная работа разделена на две основные части. В первой - теоретической части, даётся общая информация о видах отпусков и их применении на основании законодательства Эстонской Республики. А также приводятся директивы Европейского Союза и конвенции Международной организации труда, регулирующие различные виды отпусков.

Во второй части содержится описание двух этапов исследования, которые были сделаны количественным путём. Как в первом, так и во втором этапе проводилось анкетирование в электронной среде. Анкеты были направлены бухгалтерам внутри Эстонии. Также вторая часть данной дипломной работы содержит цели исследования, метод и выборку по двум этапам исследования. На основании собранных данных, автор исследует какие проблемы, связанные с вопросами отпусков, возникают у бухгалтеров и как связаны и связаны ли знания в этом вопросе с возрастом, рабочим опытом, образованием и местом работы. А также автор узнаёт по каким вопросам отпусков бухгалтера чувствуют нехватку предоставленной в законах информации. В конце представлен общий вывод по результатам исследования, представляются выводы и предложения по повышению уровня знаний бухгалтеров в данной сфере.

1. ПОНЯТИЕ, НЕОБХОДИМОСТЬ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ.

1.1. Понятие отпуска и его необходимость

В большинстве стран индустриального мира, работники компаний имеют официальное право на отпуск (Strauss-Blasche G, Ekmekcioglu C, Marktl W., 2000). Отпуск является важной частью жизни человека, когда он может отдохнуть, побыть со своей семьёй и просто уделить время себе. Более официально, отпуск это временное освобождение от работы на определённый промежуток времени с сохранением рабочего места. В одном из исследований отпуск определяется как оплачиваемое вне рабочее время, в большей степени имея в виду ежегодный оплачиваемый отпуск (Strauss-Blasche G, Ekmekcioglu C, Marktl W., 2000). Лоунсбри и Хуупс определяют отпуск как вне рабочее время, которое длится от нескольких дней до нескольких недель (Lounsbury, Hoopes, 1986). Условия и продолжительность отпуска может меняться в зависимости от стажа, сферы деятельности и законов внутри конкретной страны.

Одной из причин того, почему правительства должны гарантировать сотрудникам выходные от работы, является поддержание их работоспособности и здоровья (Strauss-Blasche G, Ekmekcioglu C, Marktl W., 2000). Причиной ухудшения этих показателей может быть стресс, вызванный работой. Считается, что он имеет отрицательное влияние на здоровье сотрудников и самой организации (Sohail, Rehman, 2015), в связи с чем является темой большого количества исследований (Van der Klink, Blonk, Schene, Van Dijk, 2001). Одно из них также подтверждает, что стресс на рабочем месте имеет отрицательно воздействие на здоровье и благополучие работника (Akerstedt, 2006; Vrijkotte, Van Doornen, De Geus, 2000; Kawakubo, Kasuga, Oguchi, 2017). Также известно, что не контролируемые факторы риска на рабочем месте, такие как стресс, могут быть причиной расстройства желудочно-кишечного тракта, сердечно-

сосудистых заболеваний и даже смерти (Newton, Teo, 2014). Таким образом для большинства людей отпуск это время когда, можно отдохнуть от постоянного стресса на работе. У некоторых людей он приравнивается к панацее от всех жизненных проблем, в том числе психологических и физических проблем со здоровьем.

Многие исследования согласны с тем, что отпуск имеет положительное влияние на здоровье. Однако в наши дни отпуска стали предметом интереса исследований в области здравоохранения, так как было зарегистрировано как положительное, так и отрицательное влияние отпусков на здоровье (Strauss-Blasche, Reithofer, Schobersberger, Ekmekcioglu, and Wolfgang, 2005). В своём исследовании Кюхнель и Соннентаг упоминают, что отпуск может предотвратить и уменьшить хронические реакции нагрузки на стресс от работы (Kühnel, J. and Sonnentag, 2011). Исследование Гумпа и Мэттьюс показало, что частота ежегодных отпусков мужчин среднего возраста с высоким риском ишемической болезни сердца (ИБС) связана с уменьшением риска смертности, обусловленной ИБС (Gump, Matthews, 2000). Также отдых в отпуске отрицательно влияет на наличие депрессии (Tarumi, Nagihara, 1999). Что косвенно подтвердило ещё одно исследование, выяснив, что снижение шансов на отпуск в период досуга вызывало наличие депрессии (Tarumi, Nagihara, 1999). Исследование 2012 года выявило, что отпуска с небольшой продолжительности также оказывают положительное влияние на состояние работников (de Bloom, Geurts, S and Kompier, 2012).

Таким образом каждый год работники по всему миру ждут отпуск как праздник, считая дни до заветного момента. Однако также исследования показали, что «целебный эффект» отпусков очень быстро улетучивается. Исследование Кюхнель и Соннентаг выявило, что отпуск положительно повлиял на трудоспособность работников, однако также выяснилось, что все благотворные эффекты исчезли в течение одного месяца (Kühnel, and Sonnentag, 2011). Это же подтвердило выше описанное исследование про непродолжительные отпуска, всё положительное воздействие имело не продолжительный эффект (de Bloom, Geurts and Kompier, 2012). В исследовании Ксении Кирилловой говорится, что стимуляция, получаемая туристами во время отпусков, является лишь временной, и по возвращению домой люди повторно уходят в рутинные жизненные потребности, которые исчерпывают эффект отпусков (Kirillova, 2015).

Как упоминалось ранее, отпуск может иметь также негативные последствия для состояния работника. Одной из причин может быть выбранный стиль отдыха, который может привести, например, к ожирению или сердечным болезням. Исследование 2003 года показало, что риск инфаркта миокарда наиболее высок в течении первых двух дней отпуска (Kop, Vingerhoets, Kruithof, Gottdiener, 2003). Также причиной негативного влияния отпуска может быть так называемый «синдром отпуска». Он касается ответственных трудооголиков, которые не видят свою жизнь без работы. Одно из исследований показало, что при выходе в отпуск данная категория людей испытывает симптомы головной боли и мигрени, усталости, мышечной боли и тошноты. Анкетированные выше описанного исследования объясняют своё состояние стрессом, связанным со сложностью перехода из активной занятости на рабочем месте в пассивное состояние. Также исследование показало, что чаще от этого синдрома страдают мужчины. (Vingerhoets, Van Huijgevoort, Van Heck, 2002)

1.2. Международная организация труда

Не смотря на то, что уже давно была осознана необходимость отдыха работников, не было ни привычных нам отпусков, ни какой-либо организации, которая осуществляла бы контроль за условиями труда. Только в конце восемнадцатого начале девятнадцатого века начали задумываться о правах человека и условиях труда. Так например в Англии появились первые законы, устанавливающие норму рабочих часов в сутки (FedEE Global, History of Working Time). Однако для многих это было слишком ново и не понятно. Хороший этому пример попытка одного из первых социальных реформаторов Роберта Оуэна (Великобритания) подать ходатайство на Ахенском конгрессе 1818 года с требованием установить ограничения рабочего времени в Европе для прекращения недобросовестной конкуренции. Тогда это предложение было отклонено с пометкой «безумное» (FedEE Global, History of Working Time). Но идея социальной защиты как таковая не пропала и последующие годы разными странами принимались законы и поправки по регулировке прав трудящихся. (Ibid.)

В 1919 году была основана Международная организация труда (далее МОТ). Это специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений, призванная содействовать

социальному прогрессу. МОТ была создана как часть Версальского мирного договора, который положил конец Первой Мировой Войне. Отличительной её чертой является трёхсторонняя структура, трипатизм. Все переговоры осуществляются не между правительством и предпринимателями, а между правительством, предпринимателями и организациями труда. (ILO history; Хански, Сукси, 1997)

Причин создания МОТ было несколько. Прежде всего революции в ряде Европейских стран и России. Нужно было противостоять привычному способу разрешения возникающих в обществе противоречий, которые до сих пор решались насильственным, революционным путём. Так же одной из задач было установление и поддержание социального мира между разными слоями общества. Следующей причиной были условия труда и жизни работников того времени. В следствие сложившихся устоев и практически полного отсутствия социальной защиты, люди подвергались жестокой эксплуатации. Это было причиной торможения общего развития общества, ведь социальное развитие значительно отставало от экономического. Однако были страны, которые всё-таки стремились к улучшению положения трудящихся. Они столкнулись с другой проблемой, которая и послужила третьей причиной. Улучшение положения трудящихся сопровождалось увеличением затрат и соответственно роста себестоимости продукции. Чем, разумеется, были недовольны работодатели, ведь конкурентоспособность их товаров падала в сравнении с товарами других стран. Данная ситуация требовала решения разногласий между работодателями, работниками и государством. Также следовало выровнять разницу в цене товаров, появившуюся в следствие разных цен на рабочую силу. Единственной возможностью к этому было склонение других стран к улучшению условий труда и выработке единой системы правил. (ILO, history; Хански, Сукси, 1997) По этому поводу в Преамбуле к уставу МОТ есть предложение: «Не предоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся» (ILO Constitutions, Preamble). Эстония была в составе МОТ с 1921 года по 1937 (вышла по собственному желанию) и начиная с 13 января 1992 года вернулась в организацию (SM, ILO).

1.2.1. Конвенции об охране материнства

Так, МОТ начала работу и первым важным шагом в сторону отпусков стала конвенция №3 1919 года об охране материнства (Конвенция №3). Где говорилось, что женщина не должна работать следующие шесть недель после родов. Также ей предоставляется право оставить работу, если она представит медицинское свидетельство, удостоверяющее, что она родит, вероятно, в течение ближайших шесть недель. (Конвенция №3, статья 3, пункт а и б) И если после у неё имелась справка о проблемах со здоровьем, причиной которых стали роды и беременность, то она может не выходить на работу дольше. Также если время отсутствия на работе не превышает максимальный срок, определяемый каждой страной, то уведомление о её увольнении, сделанное работодателем в её отсутствие, является незаконным. (Конвенция №3, статья 4) Ко всему этому, за время отсутствия на работе женщине предоставляется пособие, которого должно быть достаточно для содержания её и ребенка в хорошем здоровом состоянии, его размер определяет каждая страна индивидуально. А также женщина имеет право на бесплатный уход врача или акушерки. Пособие выплачивается либо из государственных средств, либо за счёт системы страхования. И ошибка врача, который неточно определил дату родов, не может лишить женщину таких пособий, которые ей предоставляются с даты, указанной в медицинском свидетельстве, до действительной даты родов. Кормящим грудью женщинам уже после выхода на работу предоставляется два получасовых перерыва в день. (Конвенция №3, статья 3, пункт с и d)

Этот документ был очень хорошо продуман и последующие конвенции, связанные с защитой прав материнства, отличались лишь несколькими деталями и дополнениями. Так конвенция 1919 года была пересмотрена в 1952 году и получила №103 (Конвенция №103). Здесь впервые появляется термин «отпуск по беременности и родам», увеличивается список профессий и сфер занятости женщин, которым положен этот отпуск и минимальная продолжительность отпуска, теперь он не может быть меньше 12-ти недель. При чём шесть из которых должны обязательно приходиться на послеродовой период, а другие шесть женщина может взять как до родов или после в полном объёме, так и по частям. (Конвенция №103, статьи 1, 3) Также уточняются условия жизни матери и ребёнка, которые должно обеспечить денежное пособие. Если

раньше эта формулировка звучала как «достаточное для содержания ее и ребенка в хорошем здоровом состоянии» (Конвенция №3, статья 3, пункт с), то теперь это «обеспечить для самой женщины и ее ребенка хорошие с точки зрения гигиены жизненные условия и надлежащий уровень жизни» (Конвенция №103, статья 4, пункт 2). В конвенции №103 появляются ограничения для минимального денежного пособия. Так Статья четыре, пункт шесть гласит: «Когда сумма денежных пособий, предоставляемых за счет средств обязательного социального страхования, исчисляется на основе предшествовавшего заработка, она составляет не менее двух третей предшествовавшего заработка женщины, учитываемого с этой целью.» (Конвенция №103, статья 4, пункт 6). Однако, как в конвенции 1919 года, так и в этой, пособие не полагается женщинам, которые заняты на предприятии, где работают лишь члены одной семьи (Конвенция №103, статья 3).

Следующий и последний на данный момент пересмотр данной конвенции состоялся в 2000 году (№183). В данной конвенции принимаются во внимания все сферы труда женщин и определение звучит так: «применяется ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда.» (Конвенция №183, статья 2, пункт 1). Теперь обязательный предоставляемый отпуск длится как минимум 14 недель (Конвенция №183, статья 4, пункт 1). Важным моментом является то, что теперь государство-член, должно объяснить причины исключение той или иной категории трудящихся из сферы действия данной конвенции (Конвенция №183, статья 2, пункт 3). Также конвенция содержит большее количество уточняющих моментов и объяснений, которых не было в предыдущих версиях. Эстонией не была ратифицирована ни одна из выше перечисленных конвенций (Ratifications for Estonia).

1.2.2. Конвенции об оплачиваемых отпусках

Первой такой была конвенция 1936 года (№52). В ней идёт полный перечень всех профессий и сфер занятости, к которым применяется данная конвенция, с уточнением, что не имеет значения частное предприятие или учреждение или государственное (Конвенция №52, статья 1). В конвенции про оплачиваемые отпуска написано, что каждый, к кому применяется данная конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью как минимум шесть рабочих дней после непрерывной работы

продолжительностью в один год (Конвенция №52, статья 2, пункт 1). Лица моложе 16-ти лет, в том числе и ученики, продолжительностью не менее 12 дней. Также в ежегодный отпуск не включаются официальные и традиционные праздники и перерывы в работе по причине болезни. (Конвенция №52, статья 2, пункт 2 и 3) За период отпуска работники получают своё обычное вознаграждение за соответствующее количество дней или вознаграждение, которое было определено коллективным соглашением (Конвенция №52, статья 3). И в случае увольнения, по причине, зависящей от работодателя, за ещё неиспользованный ежегодный отпуск работнику выплачивается положенная сумма вознаграждения (Конвенция №52, статья 6). Благодаря этой конвенции, работодатели должны были начать вести записи поступления работника на работу, время его выхода в отпуск и полученное вознаграждение.

Выше описанная конвенция была пересмотрена в 1970 году и получила №132. Также как и в последней версии конвенции об охране материнства, в данной конвенции расширяется сфера влияния конвенции. Теперь конвенция применяется ко всем работающим по найму лицам, за исключением моряков, так как в их случае в силу вступают другие конвенции (Конвенция №132, статья 2, пункт 1). И точно также, в случае исключения какой-либо категории лиц из сферы влияния конвенции, государство-член должно объяснить причины и делать последующие доклады о состоянии своего законодательства и своей практики в отношении исключённых категорий (Конвенция 132, статья 2, пункт 3). Большим изменением стало увеличение продолжительности ежегодного отпуска до как минимум трёх рабочих недель (Конвенция №132, статья 3, пункт 3). А также даётся возможность на получение отпуска работникам не отработавшим нужный минимум для получения ежегодного отпуска в полном размере. Статья четвёртая, пункт один гласит, что работник, который не отработал нужный период времени для получения права на полный отпуск, имеет право на оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение настоящего года (Конвенция №132, статья 4, пункт 1 и 2). А также введёно требование минимального периода работы, который может определяться каждой страной, но не быть больше шести месяцев (Конвенция №132, статья 5, пункт 1 и 2). Появилось уточнение, что сумма вознаграждения выплачивается перед уходом работника в отпуск, если нет другого соглашения между работником и работодателем (Конвенция №132, статья 7, пункт 2). Отпуск может быть разбит на части, но одна из них должна быть не меньше двух недель (Конвенция №132, статья 8, пункт 2). И крайний срок для использования отпуска,

оставшегося с прошлого года, это 18 месяцев, считая с момента окончания того года, за который предоставлен отпуск (Конвенция №132, статья 9, пункт 1). Эстония также не ратифицировала ни одну из этих конвенций (Ratifications for Estonia).

1.2.3. Конвенция об оплачиваемых учебных отпусках

Конвенция об оплачиваемых учебных отпусках была выпущена в 1974 году под номером 140. По данной конвенции «оплачиваемый учебный отпуск» означает отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период времени в рабочее время с выплатой соответствующего денежного обеспечения (Конвенция №140, статья 1). Главным образом конвенция строится на том, что каждый человек имеет право на образование, а также на существующих международных трудовых рекомендациях. Она призывает страны-члены организации развивать политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей подготовки на любом уровне, общего, социального и гражданского образования и профсоюзной учёбы. Чтобы дать возможность работникам к адаптации профессиональных навыков работников в развивающемся мире и гарантировать этим сохранения работы. (Конвенция №140, статьи 2 и 3) Также для компетентного и активного участия как в жизни предприятия, так и общества в целом (Конвенция №140, статья 3, пункты а и b). Указывается, что нужно следить за использованием этой возможности людьми, которые работают на малых предприятиях или в сельском хозяйстве, то есть в местах, где сложно воспользоваться возможностью оплачиваемого учебного отпуска (Конвенция №140, статья 9). А также напоминание, что отказом предоставить учебный отпуск не могут послужить расовые предрассудки, политические убеждения или что бы то ни было, дискриминирующее человека по тем или иным признакам (Конвенция №140, статья 8). Оплата продолжительности оплачиваемого учебного отпуска приравнивается к периоду фактической работы (Конвенция №140, статья 11). Данная конвенция также не была ратифицирована Эстонией (Ratifications for Estonia).

1.3. Директивы Европейского Союза, регулирующие вопросы отпусков

Европейский союз был создан для того, чтобы положить конец частым и кровавым войнам между соседними странами, которые достигли своего максимума во время Второй Мировой Войны. Начало союза было положено в 1950 году с созданием Европейского объединения угля и стали. Шесть стран основателей - Бельгия, Франция, Германия, Италия, Люксембург и Нидерланды. Первого января 1973 года в союз вступили Дания, Ирландия и Британия. И с падением Берлинской стены и коммунизма в целом, в 1993 году принят "Единый Рынок" с четырьмя свободами: свободное передвижение товаров, услуг, людей и денег. (European Union, history)

С этого момента началось постоянное расширение союза. В 1995, 2004, 2007 вступили новые страны. Появление и распространение ЕВРО, а позже и Шенген. На данный момент в Европейском Союзе 28 стран-участниц.(Ibid.)

Директивой Европейского Союза является правовой акт, в котором отражены результаты в том или ином вопросе, которые должны достичь государства-члены за определённый промежуток времени. Директивы используются как средство согласования правовых актов разных стран. Для стран-участниц директива является обязательной к выполнению, однако каждая страна может сама выбирать пути достижения поставленной цели. Европейская комиссия осуществляет контроль за шагами, предпринятыми государствами для достижения поставленной в директиве цели. (EU Law Tools, 2013; EU directives)

1.3.1. Директива 2003/88/ЕС об организации рабочего времени

Данная директива была принята 4 ноября 2003 года и содержит в себе минимальные предписания безопасности и здоровья в сфере организации рабочего времени. Она затрагивает вопросы продолжительности перерывов в работе и максимальной продолжительности еженедельного рабочего времени. Некоторые аспекты ночной работы, посменной работы и трудового распорядка. Также в директиве идёт речь о минимальных периодах ежедневного, еженедельного и ежегодного отпуска.

(Директива 2003/88/ЕС , глава 1, статья 1) В рамках данной дипломной работы автор заострит внимание на информации о ежегодном отпуске, прописанной в директиве.

В седьмой статье второй главы говорится, что государства-члены Евросоюза должны принимать необходимые меры для того, чтобы любой работник использовал право на ежегодный оплачиваемый отпуск, который должен быть не менее четырёх недель в соответствии с условиями его получения и предоставления, предусмотренными национальным законодательством и/или практикой. А также сказано, что минимальный ежегодный отпуск не может заменяться финансовой компенсацией, кроме как в случае прекращения трудовых отношений. (Директива 2003/88/ЕС, глава 2, статья 7) Про учётный период ежегодного отпуска сказано, что периоды ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей семь, и периоды отпуска по болезни не принимаются во внимание или являются нейтральными в целях расчета средней величины (Директива 2003/88/ЕС, глава 4, статья 16, пункт b).

1.3.2. Директива 92/85/ЕЕС о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда беременных, а также недавно родивших и кормящих женщин

В контексте данной дипломной работы автора интересуют регулировки, касаемые отпуска по беременности и родам. Они указаны в статье восемь, где сказано, что государства-члены должны принять необходимые меры для того, чтобы обеспечить работнику, согласно статье два, получение права на непрерывный декретный отпуск на срок не менее 14 недель, предоставляемый до и/или после родов, в соответствии с национальным законодательством и/или практикой. А также декретный отпуск, право на которое установлено в параграфе один, должен включать обязательный отпуск по беременности и родам, продолжительностью не менее двух недель, предоставляемый до и/или после родов, в соответствии с национальным законодательством и/или практикой. (Direktiiv 92/85/EMÜ, artikkel 7) Данная директива отмечает, что работнику должна предоставляться обязательная оплата декретного отпуска минимум за две недели до и/или после родов. При этом принимается во внимание, что понятие соответствующего пособия на случай декретного отпуска должно рассматриваться как технический аспект рекомендации, что можно понимать как установление

минимального уровня защиты, которая не должна ни при каких обстоятельствах истолковываться как аналогия между беременностью и болезнью. Ко всему прочему, увольнение беременных, недавно родивших или кормящих женщин-работниц является незаконным. (Direktiiv 92/85/EMÜ)

1.3.3. Директива 2010/18/EU о родительском отпуске и предложение от 27 апреля 2017 года

Директива 2010/18/EU была принята 8-го марта 2010 года и содержит постановление о том, что Рамочное соглашение от 18 июля 2009 года является приложением к директиве 2010/18/EU (Direktiiv 2010/18/EL, artikkel 1). Данное соглашение предоставляет индивидуальное право для мужчин и женщин на отпуск по уходу за ребёнком на основании рождения ребёнка или его усыновления, чтобы дать им возможность заботиться о ребёнке по достижению определённого возраста (определяется страной-участницей и/или социальными партнёрами), который не может превышать восьми лет. Родительский отпуск предоставляется на срок не менее четырёх месяцев и по сути не подлежит передаче, что должно мотивировать родителей брать отпуск в равной степени. Условия применения периода, не подлежащего передаче, устанавливаются правовыми актами на государственном уровне и/или коллективным договором, однако не подлежащим передаче должен быть как минимум один месяц отпуска. (Raamkokkulepe, klausel 2) В данной директиве не предусмотрены обязательные денежные выплаты.

Однако 27 апреля 2017 года было представлено на рассмотрение окончательно сформированное предложение об изменениях в вопросах родительского отпуска и о признании Директивы 2010/18/ЕЕС недействительной (SWD (2017) 253 final). Причиной ниже перечисленных изменений является желание Европейского Союза сбалансировать рабочую и частную жизнь работников и занятость мужчин и женщин на рынке труда. Если в директиве 2010/18/ЕЕС встречается общее понятие «родительский отпуск», то в данном предложении есть деление на отпуск по беременности и родам, отцовский отпуск, родительский отпуск и отпуск по уходу за ребёнком. (SWD (2017) 253 final, B. Solutions)

В вопросе отпуска по беременности и родам снова поднимается вопрос об увольнениях беременных женщин. Данное предложение призывает придать огласки

данной проблеме и выработать направления хода политики, которые помогут её предотвратить.(Ibid.)

Предполагается, что отцовский отпуск будет длительностью 10 рабочих дней и будет оплачиваться по меньшей мере на уровне выплат по болезни.(Ibid.)

Изменения в вопросе родительского отпуска касаются оплаты родительского отпуска, условия его получения и возможности использования. Таким образом, родительский отпуск должен оплачиваться как минимум на уровне выплат по болезни. Его могут использовать родители не до достижения ребёнком восьми лет, как было ранее, а до достижения ребёнком 12-ти летнего возраста. И теперь указано, что данный отпуск можно брать частями.(Ibid.)

И отпуск по уходу за ребёнком будет является индивидуальным правом каждого родителя продолжительностью 5 рабочих дней и оплачиваемый по меньшей мере на уровне выплат по болезни.(Ibid.)

1.4. Виды отпусков в Эстонии и их регулирование согласно законам Эстонской Республики

1.4.1. Основной отпуск

В календарном году работник имеет право на получение основного отпуска продолжительностью 28 календарных дней, в который не входят национальные и государственные праздники и который рассчитывается и предоставляется работнику за его работу. Продолжительность основного отпуска для работников с полным и неполным рабочим днём одинакова. Работодатель и работник могут договориться также и о более продолжительном основном отпуске, чем это установлено в законе, но о более коротком отпуске договориться нельзя. (TLS, параграф 55)

В первый рабочий год у работника возникает право на получение отпуска, когда он отработал у работодателя как минимум шесть месяцев. (TLS selgitused, § 68, lg 3) Также основной отпуск по соглашению сторон можно разделить на части. В этом случае продолжительность, по меньшей мере, одной части отпуска должна составлять 14 календарных дней. От предоставления отпуска продолжительностью менее 7 дней

работодатель имеет право отказаться. Ведь в ситуации, когда работник берёт отпуск, например, частями по 5 дней, отпуск продлевается искусственно, что не выгодно работодателю. (TLS, параграф 68, пункт 5)

Есть также перечень случаев, в которых законом может быть установлен более продолжительный отпуск (TLS, параграф 56-58). В случае ежегодного отпуска несовершеннолетнего работника и работника с частичной трудоспособностью или отсутствием трудоспособности, которые были установлены на основании Закона о пособии на трудоспособность, длительность отпуска составляет 35 календарных дней. Ещё одним исключением является ежегодный отпуск работника системы образования и научного работника, длительность их отпуска составляет до 56 календарных дней. Также правительство Эстонской Республики своим постановлением устанавливает перечень должностей работников системы образования и научных работников, при замещении которых предоставляется основной отпуск до 56 календарных дней, а также продолжительность отпуска по должностям.

1.4.2. Отпуск по беременности и родам

Женщина имеет право на получение отпуска по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней, который становится подлежащим взысканию, по меньшей мере, за 70 календарных дней до установленной врачом или акушеркой даты родов. Однако, если женщина начинает использовать отпуск по беременности и родам менее чем за 30 дней до предполагаемой даты родов, установленной врачом или акушеркой, то отпуск по беременности и родам сокращается на соответствующий период времени. (TLS, параграф 59, пункт 1-3)

Сделано это для того, чтобы мотивировать женщин не работать на последних сроках беременности.

За время отпуска по беременности и родам Больничная касса Эстонии платит матери возмещение по родам. Размер возмещения по родам составляет 100% от среднего вознаграждения за труд работницы за один календарный день, которое исчисляется на основании календарного года, предшествующего отпуску по беременности и родам. Возмещение выплачивается единовременно. (RaKS, параграф 54, пункт 1, часть 4 и пункт 58)

1.4.3. Отцовский отпуск

Данное право регулирует параграф 60 закона о трудовом договоре. Сутью которого является право отца на получение в общей сложности десяти рабочих дней отцовского отпуска в течение двух месяцев до установленной врачом или акушеркой предполагаемой даты родов и в течение двух месяцев после рождения ребёнка. (TLS, параграф 60)

Использование отцовского отпуска не зависит от того, использует ли мать ребёнка свой отпуск по беременности и родам или нет. Также не важно состоит отец с матерью ребёнка в браке или нет. Отец может использовать отпуск разом или частями, в зависимости от потребностей семьи, у одного или у нескольких работодателей, но вместе не более десяти рабочих дней. И отпуск должен быть использован не позднее чем до достижения ребёнком двух месячного возраста. (TLS selgitused, § 60, lg 2-4)

Отцовский отпуск оплачивается на основании среднего вознаграждения отца за труд, но не больше чем трехкратная средняя зарплата по Эстонии (брутто) на основании опубликованных Департаментом статистики данных за позапрошлый квартал, считая с квартала, в котором используется отпуск. (TLS selgitused, § 60, lg 5)

1.4.4. Отпуск усыновителя

Усыновитель ребенка в возрасте до десяти лет имеет право получить отпуск усыновителя продолжительностью 70 календарных дней с момента вступления в силу судебного решения об усыновлении. Но отпуск может использовать только один взрослый за раз. (TLS, параграф 61)

За каждый календарный день, проведённый в отпуске, усыновитель имеет право получить 100%-ую среднюю заработную плату, высчитанную на основании календарного года, предшествующего судебному решению об усыновлении, которую выплачивает больничная касса. (RaKS, параграф 54, пункт 1, часть 5)

1.4.5. Отпуск по уходу за ребёнком

До достижения ребёнком трёхлетнего возраста, мать или отец имеют право получить отпуск по уходу за ребёнком. Но отпуск по уходу за ребёнком имеет право

использовать одновременно одно лицо целиком или частями и вознаграждение получает родитель, использующий отпуск. (TLS, параграф 62, пункт 1)

Также отпуск может использоваться человеком, который непосредственно будет следить за ребёнком (бабушка, тётя и т.д.), у которого подписан договор с семьёй о попечительстве, тогда это лицо также имеет право на получение вознаграждения по уходу за ребёнком в размере половины ставки вознаграждения по уходу за ребёнком на каждого ребенка, за которым лицо осуществляет уход. Родителю в это время вознаграждение по уходу за ребёнком на этого ребенка не выплачивается. (TLS selgitused, § 62, lg 1; VHS, § 2, lg 2; RPTS, статья 6, пункт 1)

Закон о трудовом договоре предусматривает обязательство предупредительного уведомления об использовании отпуска по уходу за ребёнком и о возвращении из отпуска на работу за 14 календарных дней, но работник и работодатель могут договориться и о другом сроке. (TLS, параграф 62, пункт 2)

Данный вид отпуска не могут использовать родители, лишённые родительских прав. (TLS, параграф 62, пункт 3)

1.4.6. Родительский отпуск

Мать или отец имеет право получать в каждом календарном году дополнительный отпуск по уходу за ребёнком, который оплачивается на основании минимальной ставки оплаты труда, установленной Правительством Эстонской Республики (TLS, параграф 63, пункт 1; TLS selgitused, § 63, lg 5):

- три рабочих дня, если у нее или у него имеется один или два ребенка младше 14 лет;
- шесть рабочих дней, если у нее или у него имеется не менее трех детей в возрасте до 14 лет или, как минимум, один ребенок в возрасте до трех лет.

Также мать или отец ребёнка с особыми потребностями имеет право, в дополнение к вышеописанному дополнительному отпуску, получать дополнительный отпуск по уходу за ребёнком один рабочий день в месяц вплоть до достижения ребёнком 18-летнего возраста и оплачиваемый на основании среднего вознаграждения за труд. При наличии нескольких детей с особыми потребностями родители имеют возможность получить дополнительные выходные дни в соответствии с числом детей с особыми потребностями. Закон не запрещает заключать соглашения, согласно которым

можно объединять отпускные дни, либо требовать их задним числом. (TLS, параграф 63, пункт 2; TLS selgitused, § 63, lg 5)

Право на получение дополнительного отпуска по уходу за ребёнком имеет также опекун ребёнка или лицо, с которым заключён договор о попечительстве в семье, но это право отсутствует в том случае, если родитель лишён родительских прав или если ребёнок проживает в учреждении социального обеспечения. (TLS, параграф 63, пункт 4)

Право одновременно использовать дополнительный отпуск по уходу за ребёнком имеет одно лицо. Отпуск можно использовать целиком или частями. Дополнительный отпуск по уходу за ребёнком предоставляется работнику в рабочих днях. (TLS selgitused, § 63, lg 2)

В год достижения ребёнком трёх лет, четырнадцати лет и восемнадцати лет дополнительный отпуск по уходу за ребёнком предоставляется вне зависимости от того, наступил день рождения ребёнка до или после отпуска. (TLS selgitused, § 63, lg 6)

Родительский отпуск можно использовать только в течении одного календарного года. (TLS, параграф 63, пункт 5)

1.4.7. Неоплачиваемый родительский отпуск

Мать или отец, которые воспитывают ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка с особыми потребностями в возрасте до 18 лет, имеют право получать в каждый календарный год неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребёнком продолжительностью до десяти рабочих дней. Также право на получение дополнительного отпуска по уходу за ребёнком кроме родителей имеет также опекун ребёнка или лицо, с которым заключён договор о попечительстве в семье. Неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребёнком можно использовать целиком или частями и исключительно в рабочие дни работника в течение календарного года. Отпуск может использовать как мать, так и отец. Это значит, что по желанию они могут одновременно находиться в отпуске или каждый брать отдельно по десять дней. (TLS selgitused, § 64, lg 1-3)

Неоплачиваемый родительский отпуск можно использовать только в течении одного календарного года. (TLS, параграф 64, пункт 2)

1.4.8. Учебный отпуск

Учебный отпуск регулируется Законом о трудовом договоре и Законом об обучении взрослых. Его целью является предоставление работнику свободного времени для обучения.

В частности работник имеет право получить в календарном году учебный отпуск продолжительностью до 30 календарных дней (TäKS, глава 4, статья 13, пункт 1). В случае повышения квалификации и связанного с работой обучения, работодатель должен предоставить учебный отпуск вне зависимости от формата обучения и нагрузки, а также заплатить работнику среднюю заработную плату за один календарный день за 20 календарных дней (TäKS, глава 4, статья 13, пункт 3). Но за участие в неформальном обучении, работодатель не обязан платить среднюю заработную плату. Оставшиеся десять календарных дней работник может получить как неоплачиваемый отпуск. (TLS selgitused, § 67, lg 2)

Для завершения повышения квалификации работнику предоставляется дополнительно 15 календарных дней учебного отпуска, который следует оплатить в размере минимальной ставки вознаграждения за труд. (TLS selgitused, § 67, lg 2)

Также работник имеет право получать неоплачиваемый отпуск для сдачи вступительных экзаменов, который можно потребовать один раз в год поступления на учёбу. (TLS selgitused, § 67, lg 3)

Закон не обязывает работника использовать учебный отпуск целиком и предоставляет возможность работнику самому выбирать время использования учебного отпуска. Поэтому работник может при необходимости взять учебный отпуск в рабочих днях, например, с понедельника до четверга. (TLS selgitused, § 67, lg 5)

В свою очередь, у работодателя есть право попросить подтверждение причин взятия учебного отпуска. И есть возможность отложить уход работника в учебный отпуск в том случае, если в учебном отпуске одновременно находится более 10 процентов работников. (TLS selgitused, § 67, lg 4)

1.4.9. График отпусков

Целью графика отпусков является предоставление работнику и работодателю возможности заранее запланировать время работы и отдыха.

Работников следует ознакомить с графиком отпусков в течение первого квартала календарного года. Работодатель должен указать в графике отпусков основной отпуск, неиспользованный отпуск и другие виды отпусков, о которых уже есть договорённость. Работодатель должен иметь в виду, что у работника должна быть возможность использовать свой неиспользованный отпуск до того как истечёт его срок давности. (TLS selgitused, § 69, lg 1-2)

Работодатель имеет право устанавливать отпуск в одностороннем порядке, но должен учитывать при этом разумные пожелания работника. Если работодатель единолично определяет график отпусков, то продолжительность отпуска должна быть 28 дней подряд. И если работник изъявляет желание взять отпуск частями, то об этом необходимо предварительно договориться с работодателем. Зафиксированные в графике отпуска можно изменить только по соглашению сторон, за исключением основного отпуска, который может быть изменён из-за возникшей непредвиденной ситуации или в случае с прерыванием или откладыванием отпуска. (TLS selgitused, § 69, lg 1, 4)

Работник может использовать отпуска в соответствии с графиком отпусков. Если работодатель не составил график отпусков, то работник должен сам позаботиться об использовании отпуска и оповестить об этом работодателя, минимум за 14 календарных дней в форме, позволяющей письменное воспроизведение. (TLS selgitused, § 69, lg 3)

1.4.10. Отпускные

Отпускные, при отсутствии отдельного соглашения, следует выплачивать работнику не позднее чем в предпоследний рабочий день перед началом отпуска. Но стороны могут договориться о том, что отпускные выплачиваются работнику в следующий после использования отпуска день выплаты заработной платы. (TLS, параграф 70, пункт 2)

Также во время действия трудовых отношений нельзя возмещать отпуск деньгами или другими благами, но при прекращении трудовых отношений работодатель должен возместить работнику деньгами неиспользованные отпускные дни, срок давности которых не истёк. При исчислении отпускных работодателю

следует руководствоваться принципами исчисления среднего вознаграждения за труд.
(ТЛС, параграф 70, пункт 3)

2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С ОТПУСКАМИ, НА ОСНОВАНИИ МНЕНИЯ БУХГАЛТЕРОВ

Исследование в рамках данной дипломной работы проходило в два этапа. Прежде всего было проведено первое исследование в рамках исследовательской работы, когда автор провёл анкетирование среди бухгалтеров Эстонии. Вторым этапом было несколько интервью-анкетирования, которые, по мнению автора, могли быть хорошим дополнением к полученной ранее информации. Во второй части объясняются цели исследования и использованная методика, после этого даётся описание анкетированных и полученных результатов анкетирования. А также даётся полное описание и цель проведённых анкетирований. В заключении, на основании полученных результатов исследования, автор представит свои выводы и предложения. Сначала автор дипломной работы даёт описание первого этапа исследования, которое проводилось в рамках исследовательской работы. За ним следует описание проведения второго этапа исследования.

2.1. Первый этап исследования

2.1.1. Цель исследования и методика

Для сбора данных и осуществления анализа первого этапа исследования, автор провёл количественное исследование. Целью исследования было определить основные проблемы, которые возникают у бухгалтеров Эстонии в связи с отпусками и связанными с ними законами. Методом исследования автор выбрал электронное анкетирование, большим плюсом которого является более эффективное использование

времени, большее количество анкетированных и более удобный анализ полученных ответов.

Анкета была создана автором данной дипломной работы в электронной среде Google Forms. Выбор данной электронной среды обоснован удобством составления вопросов и анализа ответов. Для составления вопросов автор обратился к бухгалтерским форумам, где можно увидеть интересующие людей вопросы по тематике данной дипломной работы. Анкета содержала 19 вопросов, большинство которых было с вариантами ответов. В последствии учитывалось 18 вопросов, так как один содержал смысловую ошибку. Анкета была составлена на эстонском языке, чтобы расширить группу анкетированных.

Первая часть анкеты затрагивала общую информацию анкетированного. То есть возраст, образование, рабочий опыт и описание места работы. Вторая часть была составлена для того, чтобы понять, насколько хорошо бухгалтера осведомлены о действующих законах Эстонской Республики, касаемых отпусков. В этой части анкетированные должны были выбрать правильный вариант ответа. К каждому вопросу в этой части возможным ответом было «Не могу сказать», чтобы предотвратить угадывание ответа. Последующие вопросы затрагивали оценку бухгалтеров касательно сложности понимания и работы с различными видами отпусков. Для оценивания использовалась пяти шаговая шкала Лайкерта. В которой пять значит полное согласие и один полное несогласие. В последней части анкеты были вопросы, касающиеся приобретения знаний и специалистов в вопросе отпусков. И в последнем вопросе, у анкетированных была возможность написать какие-либо предложения, вопросы и проблемы, связанные с отпуском. Но ответ на него не был обязательным.

Используемая анкета представлена в приложении. Анкеты были разосланы бухгалтерам в промежутке с 28.11.2016-9.12.2016, датой окончания проведения анкетирования было 10.12.2016. Анкеты были анонимными. Их обработка была произведена в программе Microsoft Excel, для статистического анализа использовалось среднее арифметическое.

2.1.2.Выборка исследования

Составленная автором дипломной работы анкета была предназначена только для бухгалтеров Эстонской Республики. Анкета была передана анкетированным с помощью

бухгалтерско-налогового портала (www.gmp.ee), бухгалтерских групп в социальной сети Facebook и электронных адресов. Также анкеты были разосланы в компании, предлагающие бухгалтерские услуги. Ко дню окончания заполнения анкет было 54 ответа, из которых 50 подходили для исследования. Для исследования были взяты ответы бухгалтеров, в обязанности которых входит работа с вопросами отпусков. Для выяснения этого, в начале анкеты был соответствующий вопрос.

Благодаря первым четырём вопросам, которые касались возраста, образования, опыта и места работы, стало возможным провести более детальный анализ фокусной группы. Ниже представлены таблицы, которые разделены по разным критериям и показывают анкетированных с той или иной стороны. Таблица 1 показывает деление анкетированных по возрасту.

Таблица 1. Деление анкетированных по возрастным группам

Возраст (лет)	Количество повторений (разы)	Процент анкетированных (%)
18 - 25	4	8
26 - 35	14	28
36 - 45	22	44
46 - 55	8	16
56 - 65	2	4

Источник: Составлено автором

Из Таблицы 1 видно, что большинство анкетированных были в возрастном промежутке 36 - 45 лет (44%). Меньше всего было анкетированных в возрастной группе до 25-ти лет (8%) и в возрастном промежутке 56 - 65 лет (4%). Анкетированных старше 65 лет не было.

Далее идёт деление по уровню образования, результаты которого представлены в Таблице 2.

Таблица 2. Деление анкетированных по уровню образования

Уровень образования	Количество повторений (разы)	Процент анкетированных (%)
Среднее образование	4	8
Профессиональное образование	4	8
Прикладное высшее образование	20	40
Степень бакалавра	13	26
Степень магистра	9	18

Источник: Составлено автором

Среди анкетированных были представлены уровни образования от среднего до степени магистра. Людей с основным образованием и докторской степенью не было. Большинство анкетированных (84%) имеют высшее образование и только 16% среднее или профессиональное образование. Большинство анкетированных (40%) имеют высшее прикладное образование, за ними идёт 26% со степенью бакалавра и 18% со степенью магистра.

Далее в Таблице 3 автор смотрит какой процент и количества людей имеют тот или иной опыт работы по специальности бухгалтера.

Таблица 3. Деление анкетированных по опыту работы

Опыт работы	Количество повторений (разы)	Процент ответивших (%)
0 - 3	8	16
3 - 5	3	6
5 - 10	9	18
10 - 15	11	22
15 - 20	6	12
20 - ...	13	26

Источник: Составлено автором

Большинство анкетированных (26% или 13 человек) имеют опыт работы более 20-ти лет. Также большой процент людей имеют опыт работы в 10 - 15 лет (11 человек) и от пяти до десяти лет опыта (девять человек). У достаточно большого процента анкетированных (24%) опыт работы не превышает пяти лет.

И последний показатель рабочее место, результаты которого представлены в Таблице 4.

Таблица 4. Деление анкетированных по описанию рабочего места

Описание рабочего места	Количество повторений (разы)	Процент анкетированных (%)
(главный)бухгалтер в фирме, не предоставляющей услуги бухгалтеров	25	50
(главный)бухгалтер в фирме, предоставляющей услуги бухгалтеров	17	34
предоставление бухгалтерских услуг в дополнение к основной работе	8	16

Источник: Составлено автором

В таблице можно увидеть, что большинство опрошенных (50%) работает бухгалтером в фирмах, не предоставляющих услуги бухгалтеров. На втором месте бухгалтера, которые работают в фирме, предоставляющей бухгалтерские услуги (34%) и 8% анкетированных предоставляют бухгалтерские услуги как дополнительный заработок к основной работе.

2.1.3. Знания бухгалтеров касательно вопросов отпусков

В первой части анкетирования автор решил выяснить насколько бухгалтера разбираются в вопросах об отпусках. Результаты представлены по порядку вопросов. Рисунки к данным вопросам представлены в Приложении.

Первым вопросом автор спрашивал в каких днях вычисляется родительский отпуск. Ответы к этому вопросу можно видеть в Приложении 2.

Данный вопрос регулирует параграф 54 пункт два Закона о трудовом договоре, где сказано, что отпуск, указанный в статьях 60, 63 и 64, предоставляется в рабочий день работника. А родительский отпуск регулирует 63 статья. Из представленного рисунка видно, что большинство анкетированных (76%) дали верный ответ, но есть и 24%, которые не справились с этим вопросом.

Далее автор спрашивал о праве работника брать частями неоплачиваемый родительский отпуск, этот вопрос отражает рисунок в Приложении 3.

Неоплачиваемый родительский отпуск регулирует параграф 64 Закона о трудовом договоре. Для ответа на данный вопрос автор обратился к составленным Министерством Социальных дел объяснениям касательно Закона о трудовом договоре. Так, в параграфе 64 части два написано, что неоплачиваемый родительский отпуск можно использовать разом или частями. Исходя из этого, большинство анкетированных (62%) ответили верно. Всегда лучше заранее предупредить о виде желаемого отпуска работодателя, однако в данном случае 32% также дали неверный ответ. И наконец, 4% и 2% анкетированных ответили неверно или не смогли ответить на вопрос.

Третьим был вопрос, связанный с родительским отпуском. А именно «Мать или отец, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14-ти лет или ребёнка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18-ти лет, имеют право каждый календарный год получать...?». Ответы представлены на рисунке в Приложении 4.

Данный вопрос регулирует параграф 64 пункт один Закона о трудовом договоре. Где сказано, что мать и отец, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями в возрасте до 18 лет, имеют право каждый календарный год получать до десяти дней неоплачиваемого родительского отпуска. Из рисунка видно, что правильно ответила половина анкетированных. 14% не смогли ответить на данный вопрос. По предположению автора, 36% анкетированных могли перепутать данный вид отпуска с родительским, где родитель может получить три или шесть оплачиваемых рабочих дней.

Также был вопрос про деление основного отпуска, а именно: «Если между работником и работодателем есть договорённость о разделении основного отпуска на части, есть ли право у работодателя запретить деление отпуска на части по пять дней?». В Приложении 5, представлены его результаты.

Ответ на данный вопрос можно получить из пятого пункта параграфа 68 Закона о трудовом договоре. Где написано, что работодатель имеет право отказаться от деления основного отпуска на части продолжительностью менее семи дней. Поэтому, на данный вопрос верный ответ дало 58% анкетированных, а 38% бухгалтеров могут допустить искусственное продление отпуска.

Пятый вопрос звучал так: «За какое время работодатель должен сообщить о составленном графике отпусков?». Полученные ответы представлены в Приложении 6.

Опираясь на параграф 69 пункт два Закона о трудовом договоре, автор выяснил, что работодатель составляет график отпусков на каждый календарный год и доводит его до сведения работника в течение первого квартала календарного года. Из полученных ответов видно, что правильно на вопрос ответило большинство - 84% анкетированных. И 16% выбрали неверный ответ.

Следующий вопрос касается перехода от расчета на основании трудового года к расчету на основании календарного года при предоставлении отпуска: «Если заработанный отпуск работника 25,55 дней, то это число округляется до 26-ти. А если бы этим числом было 25,25, то тогда округлилось бы до 25-ти?». В Приложении 7 представлены результаты.

Ответом на этот вопрос является параграф 138 пункт три Закона о трудовом договоре, где говорится, что результаты зачета округляются в сторону увеличения до целого числа. В связи с этим, правильным ответом является 26 дней. В этом случае, большинство анкетированных (56%) дали неверный ответ. Верный ответ дали 40% анкетированных и 4% не смогли дать ответ.

Седьмой вопрос звучал так: «Если работник поступил на работу 4 месяца и 11 дней назад, то идут ли эти 11 дней в расчёт основного отпуска?». Ответы на вопрос представлены в Приложении 8.

Для ответа на данный вопрос автор обратился к консультанту трудовой инспекции. Который ответил, что эти дни идут в расчёт основного отпуска и выплачиваются при расторжении трудового договора. В связи с этим, можно сказать, что 88% анкетированных дали верный ответ. Однако 12% с данным вопросом не справились.

Последний вопрос касался отпуска по беременности и родам: «Отпуск по беременности и родам в любом случае 140 календарных дней?». В Приложении 9 можно видеть ответы на заданный вопрос.

Представленный вопрос регулирует параграф 59 пункт три. В этом пункте говорится, что если женщина берёт, положенный ей отпуск менее чем за 30 дней до предполагаемой даты родов, установленной врачом или акушеркой, то отпуск по беременности и родам сокращается на соответствующий период времени. В данном вопросе мнения разделились почти поровну, но всё-таки 46% анкетированных дали верный ответ. И 10% не смогли дать ответ на вопрос.

Также автором был дан вопрос касающийся регистрации работы, звучал он так: «В случае какой продолжительности неоплачиваемого отпуска в регистре работы должна быть сделана регистрация приостановление работы?». Вариантами ответа автор предложил «по меньшей мере 15 дней», «по меньшей мере один календарный месяц», «по меньшей мере два календарных месяца», «не могу сказать». Планируемым верным вариантом ответа был второй ответ: «по меньшей мере один календарный месяц». Однако один из анкетированных сообщил, что ответы на вопрос даны некорректные. На официальном сайте Налогово-Таможенного Департамента Эстонской Республики написано, что для регистрации приостановления или окончания работы работодателю предоставляется десять календарных дней со дня приостановления или окончания работы. Что говорит о том, что автор допустил ошибку и, используя старую информацию, дал варианты ответов, которые не содержат верного ответа. Так как ошибка была обнаружена за несколько дней до окончания срока, предоставленного на заполнение анкет и большинство анкетированных успели ответить на данный вопрос, автор решил оставить этот вопрос до конца, предполагая, что кто-либо ещё укажет на ошибку. Однако больше ни один из анкетированных не указал на ошибку, таким образом, из 54 анкетированных только один сообщил об ошибке. По результатам, которые представлены на в Приложении 10, видно, что большинство бухгалтеров (48%) также владели только старой информацией. 18% анкетированных выбрали первый вариант, в котором говорилось про 15 дней. И 26% не смогли дать ответа на вопрос. Автор предполагает, что как среди анкетированных, давших ответ про 15 дней, так и среди тех, кто не смог ответить на вопрос, были бухгалтера, которые знали верный ответ на вопрос, однако не сообщили об этом автору работы. Тогда в первом случае анкетированные выбирали число ближайшее к десяти, а во втором, зная верный ответ, не смогли выбрать из неверных.

2.1.4. Оценка проблем, связанных с отпуском

Далее автор работы попросил анкетированных оценить разные виды тем вопросов, по которым в наши дни наиболее часто требуется помощь. Это подсчёт дней основного отпуска, использование родительского отпуска, расчёт количества дней учебного отпуска и их оплата, отражение в бухгалтерии неоплачиваемого отпуска, расчёт и оплата отпускных, оплата налогов, подсчёт и оплата неиспользованного отпуска. По

вышеперечисленным аспектам задавалось два вопроса: насколько эти темы сложны для анкетированного и в каких темах есть пробелы или непонятные моменты в законах Эстонской Республики. Ответы оценивались по пяти бальной шкале, где пять это «полностью согласен» и один «совершенно не согласен» с тем, что в заданной теме есть сложности.

В первом вопросе просилось указать, какие из вышеперечисленных тем доставляют больше всего проблем и вызывают недопонимание. Результаты представлены в Приложении 11.

Из рисунка понятно, что темой, которая вызывает больше всего сложностей является неоплачиваемый отпуск (2,07). На втором месте отпуск по беременности и родам (2,02) и на третьем месте учебный отпуск (1,98). Рядом по сложности находится также отпуск с иссякшим сроком давности (1,91). Наименьшую сложность представляют вопросы, связанные с расчётом и оплатой отпускных (1,58), подсчётом дней основного отпуска (1,45) и оплата налогов (1,38). Во всех этих случаях почти все анкетированные ответили, что эти вопросы абсолютно не вызывают или почти не вызывают проблем.

Далее анкетированным надо было оценить отражение данных тем в законе: вся ли информация есть и понятна ли она. Чем выше среднее значение, тем сложнее найти ответ на интересующий вопрос по заданной теме в законе. Результаты представлены в Приложении 12.

Оценка бухгалтеров находится в промежутке между 1,5 и 2,27. Это значит, что в большинстве случаев вся нужная информация прописана в законе и является понятной, однако некоторые моменты требуют уточнения. И по результатам видно, что самые сложно понимаемые темы в законе это учебный отпуск, а точнее расчёт его продолжительности и оплата (2,27), а также расчёты и выплаты, связанные с отпуском, при окончании трудового договора (2,25). Также небольшие проблемные места закона связаны с неоплачиваемым отпуском и отпуском с иссякшим сроком давности, у обоих показатель 2,2. Оставшиеся темы, по мнению бухгалтеров, в полной мере прописаны в законе и не вызывают затруднений.

2.1.5. Способы совершенствования знаний в вопросах отпусков

Далее автор попросил бухгалтеров назвать те ресурсы, которыми они пользуются для пополнения своих знаний, а также выбрать, кто бы мог информировать их о новых изменениях.

В Приложении 13 представлены ответы на первую часть вопроса.

На основании собранных данных можно утверждать, что основными источниками получения новых знаний являются: профессиональная литература (76%), форумы бухгалтеров (84%) и знания приобретённые в процессе работы (78%). В наименьшей степени используются для этой цели различные виды однодневных или многодневных обучений (48%). По мнению автора это может быть связано со стоимостью таких мероприятий. В варианте другое предлагалось общение с коллегами, однокурсниками, аудитором или юристом трудовой инспекции, а также проверка законов на предмет каких-либо изменений.

Далее автор попросил анкетированных выделить тех, кто бы мог сообщать бухгалтерам о изменениях в законах по средствам, например, разных обучений. Результаты представлены в Приложении 14.

Из рисунка видно, что выделилось три специалиста, которые, по мнению анкетированных, могли бы повышать уровень знаний бухгалтеров. Это другие, более осведомлённые бухгалтера (64%), специалист по налогам (48%) и юрист (52%). В вопросах отпусков, к финансисту и аудитору проявляется меньше доверия, поэтому 28% и 22% соответственно. Также не доверяют в вопросах отпусков и руководителю компании, которого выбрало только 2% бухгалтеров. Также рисунок показывает, что вариант другое выбрало 14% анкетированных. Среди предложенных вариантов, самые часто встречающиеся это практикующий бухгалтер, трудовая инспекция, а также любое лицо, у которого есть соответствующие знания.

2.1.6. Результаты анкетирования согласно возрасту, опыту работы, образованию и месту работы опрашиваемых

В данном параграфе автор работы хотел понять, какие факторы сопровождают сделанные ошибки бухгалтеров в вопросах, касаемых отпуска. Для более успешного

анализа в Таблице 5 в процентах представлено количество верных ответов на вопросы первой части анкетирования.

Таблица 5. Процентный показатель верных ответов на вопросы анкеты

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8
Количество правильных ответов	76%	62%	50%	58%	84%	40%	88%	46%

Источник: Составлено автором

Из таблицы видно, что меньше всего правильных ответов было в вопросах три, четыре, шесть и восемь, где процент правильных ответов не превышает 60%. Следовательно, у анкетиремых вызывают сложности вопросы, связанные с неоплачиваемым родительским отпуском, основным отпуском и его расчётом и отпуском по беременности и родам. Чтобы понять чем может быть обоснован низкий результат, автор сгруппировал ответы на вопросы в соответствии с возрастом, опытом работы, уровнем образования и местом работы анкетиремых.

В таблице 6 представлен процент правильности ответов в зависимости от возраста бухгалтеров.

Таблица 6. Процент верных ответов по каждой возрастной категории

Возраст (лет)	Номер вопроса в анкете			
	3	4	6	8
18-25	25%	75%	25%	50%
26-35	43%	57%	57%	57%
36-45	73%	64%	45%	41%
46-55	13%	38%	13%	25%
56-65	50%	50%	0%	100%

Источник: Составлено автором

Анализ показал, что лучше всего в вопросах отпуска осведомлены бухгалтера в возрастной группе 26-35 лет и 36-45 лет. Их средний процент правильных ответов равен 53,5% и 56% соответственно. Однако в возрастном промежутке 46-55 лет, этот процент составляет 22%. В связи с этим можно предположить, что более молодое

поколение более хорошо осведомлено о действующих законах и возможно старшему поколению не стоит полагаться только на свой опыт.

В Таблице 7 представлен процент правильности ответов в зависимости от уровня образования бухгалтеров.

Таблица 7. Процент верных ответов для каждой ступени образования

Уровень образования	Номер вопроса в анкете			
	3	4	6	8
Профессиональное образование	50%	50%	25%	25%
Среднее образование	25%	100%	50%	50%
Прикладное высшее образование	45%	50%	50%	40%
Степень бакалавра	62%	62%	38%	69%
Степень магистра	56%	56%	22%	33%

Источник: Составлено автором

Исходя из таблицы можно утверждать, что отсутствует какая-либо чётко просматриваемая тенденция. Если смотреть на третий и восьмой вопрос, то лучше справились бухгалтера со степенью бакалавра. Однако на четвёртый и шестой вопрос успешно ответили бухгалтера со средним образованием. Если смотреть средние показатели, то эти два вида образования и лидируют. При этом бухгалтера со степенью магистра показали невысокий результат в вопросах шесть и восемь.

Далее представлены данные по опыту работы бухгалтеров.

Таблица 8. Процент верных ответов в зависимости от опыта работы бухгалтеров

Опыт работы	Номер вопроса в анкете			
	3	4	6	8
0-3	50%	88%	63%	63%
3-5	67%	0%	67%	33%
5-10	22%	67%	33%	33%
10-15	55%	45%	36%	45%
15-20	83%	83%	33%	50%
20-...	46%	46%	31%	46%

Источник: Составлено автором

И опять невозможно увидеть точную тенденцию, какие-то вопросы лучше знают люди с большим опытом работы, какие-то с меньшим. В вопросе три и четыре достойные ответы дали бухгалтера с опытом 15-20 лет, однако в вопросах, касаемых

вычисления основного отпуска и отпуска по беременности и родам, более удачно ответили бухгалтера с опытом до пяти лет. Но стоит заметить, что у анкетированных с опытом работы 3-5 лет, не хватает знаний в вопросах об основном отпуске. Если смотреть по средним показателям, то можно сказать, что у анкетированных с опытом работы до трёх лет и в промежутке от 15-ти до 20-ти лет более хорошие знания в вопросах отпусков. Это может быть обосновано тем, что одни только закончили обучение, где преподавание основывалось на новых законах, а вторые имеют большой опыт и до сих пор активно работают, не давая проскользнуть мимо себя информации о каких-либо изменениях в законе. Следующее разделение идёт по описанию мест работы бухгалтеров.

Таблица 9. Процент верных ответов в зависимости от места работы бухгалтеров

Описание места работы	Номер вопроса в анкете			
	3	4	6	8
предоставление бухгалтерских услуг в дополнение к основной работе	25%	25%	25%	25%
(главный)бухгалтер в фирме, предоставляющей услуги бухгалтеров	53%	65%	47%	53%
(главный)бухгалтер в фирме, не предоставляющей услуги бухгалтеров	56%	64%	40%	44%

Источник: Составлено автором

А в данном вопросе уже просматривается, что уровень знания бухгалтеров, которые предоставляют свои услуги в дополнение к основной работе, ниже. Прежде всего потому, что место основной работы не связано с бухгалтерией и как следствие меньше часов для обогащения своих знаний. Если смотреть на средний показатель оставшихся вариантов, то ясно, что работа в том или ином месте не сильно влияет на показатель. В случае с компанией, предоставляющей услуги бухгалтеров, это 54,5% , а с компанией, не предоставляющей услуги бухгалтеров, 51%.

2.2. Второй этап исследования

2.2.1. Цель исследования и методика

В ходе первой части исследования автор выяснил, что есть некоторые темы, касаемые отпусков, которые недостаточно отражены в законах или вызывают недопонимание. Однако первая часть исследования не подразумевала конкретики, а охватывала лишь общие подгруппы. Тогда автор решил выяснить, есть ли конкретные примеры из практики бухгалтеров, когда чувствовалась нехватка информации, предоставленная в законах.

Благодаря знакомствам и контактам, оставшимся после анкетирования в первой части исследования, автор нашёл четырёх бухгалтеров, которые согласились помочь. Автор планировал провести встречу-интервью. Однако, в связи с тем, что интервью по сути содержало только один вопрос, который требовал достаточно долгого обдумывания, что было бы неудобно при личной встрече, было проведено анкетирование.

Таким образом весь процесс делился на две части. Сначала автор работы общался с бухгалтерами в письменном виде, используя социальную сеть Facebook. Были представлены выводы первого этапа анкетирования, цель, цель проведения анкетирования, подробное описание вопроса и обговорены сроки, в которые бухгалтера должны дать ответ. Далее была создана анкета в электронной среде Google Forms. Выбор данной электронной среды обоснован удобством составления вопросов и анализа ответов. А также выбор в сторону анкетирования позволял бухгалтерам дать ответ в любое время суток, вне зависимости от занятости и места положения как автора данной работы, так и анкетизируемого.

Анкета содержит в себе пять вопросов, четыре из которых полностью повторяют общие вопросы из анкетирования, сделанного ранее. Сделано это было для того, чтобы понять кем является анкетизируемый: его возраст, уровень образования, опыт работы и описание деятельности. И пятый вопрос был основным, в котором просилось привести примеры, если такие имелись, ситуаций из практики бухгалтеров, когда они чувствовали дефицит информации в законах Эстонской Республики. Анкета была

составлена на эстонском языке, и проводилось анкетирование в первых числах мая 2017 года. Анкета представлена в Приложении 15.

2.2.2.Выборка исследования

В исследование приняло участие четыре человека, которые являются бухгалтерами Эстонской Республики. Трое из которых находятся в возрастной группе 36-45 лет и один в возрастной группе 46-55 лет.

Из уровней образования представлены степень бакалавра и профессиональное образование. Таким образом у трёх анкетированных бакалаврская степень и у одного анкетированного профессиональное образование.

У двух анкетированных опыт работы превышает 20 лет. Также был представитель с опытом работы в промежутке от десяти до 15-ти лет и у четвёртого анкетированного опыт работы в промежутке три-пять лет.

В данной категории представлены все виды описания рабочего места. 50% анкетированных (два человека) являются бухгалтерами в компании, предоставляющей услуги бухгалтеров. Из оставшихся двух анкетированных один работает бухгалтером в компании, не предоставляющей бухгалтерские услуги и один предоставляет бухгалтерские услуги в дополнение к основной работе.

Таким образом, в данной фокусной группе представлены бухгалтера схожие по возрасту и образованию. Однако отличающиеся по опыту работы и описанию рабочего места. Что делает результаты анкетирования более интересными. Ведь первый этап исследования показал, что возрастная группа 36-45 была одной из тех, кто наиболее успешно справился с анкетированием в первом этапе исследования, тогда как возрастная группа 46-55 лет показала самые низкие результаты. Образование не показало существенного влияния на количество верных ответов. Но, если рассматривать средние показатели, связанные с опытом работы, то бухгалтера с опытом работы до трёх лет показали высокие результаты, тогда как анкетированные с опытом работы 10-15 лет и больше 20-ти лет имели схожие показатели, которые являлись средними, в сравнении с другими группами. Анализ места работы показал, что средний процент правильных ответов у бухгалтеров, предоставляющих бухгалтерские услуги в дополнение к основной работе, примерно в два раза ниже, чем в оставшихся двух случаях.

В связи с этим можно предположить, что у представителя возрастной группы 46-55 лет, а также у анкетированного, который предоставляет бухгалтерские услуги в дополнение к основной работе, должно возникнуть большее количество примеров. Однако большую роль играет также частота столкновения с вопросами отпусков, что в свою очередь зависит от фирмы, с которой работает бухгалтер, и их рабочего состава.

2.2.3. Результаты анкетирования

Первый анкетированный относился к группе бухгалтеров, с наиболее высокими показателями в первом этапе исследования. А именно: бухгалтер в возрастном промежутке 36-45 лет, с профессиональным образованием, опытом работы 10-15 лет и работающий бухгалтером в фирме, предоставляющей бухгалтерские услуги. И ответом на основной вопрос анкетирования было отсутствие каких-либо ситуаций за достаточно продолжительную практику, в которых бы не смогла помочь информация в законах. Во время электронной переписки с анкетированным выяснилось, что у него есть знакомый юрист, с которым анкетированный советуется на постоянной основе. Автор работы предполагает, что именно наличие знающего человека рядом, может быть причиной отрицательного ответа на основной вопрос.

Второго анкетированного можно также отнести к группе бухгалтеров, с наиболее высокими показателями в первом этапе исследования. Возраст анкетированного в промежутке 35-46 лет, закончен бакалавриат, опыт работы более 20-ти лет и также как и у первого анкетированного местом работы является фирма, предоставляющая услуги бухгалтеров. Однако в данном случае было приведено уже три примера:

- Работник инвалид проработал один месяц и желает получить дополнительный отпуск по инвалидности. В каком объеме и когда он может получить?
- Работник во время отпуска идёт на больничный и не желает продлевать отпуск на количество дней из больничного. Надо ли делать перерасчёт отпускных?
- Можно ли отправить работников-нерезидентов в отпуск за свой счёт с их согласия и какие расчёты сделать, если у предприятия простой в работе?

Третий анкетированный имеет высшее образование (бакалавриат), имеет опыт работы свыше 20-ти лет, работает бухгалтером в фирме, не предоставляющей бухгалтерские услуги и находится в возрастном промежутке 46-55 лет, однако, в сравнении с предыдущим анкетированным смог привести только один пример:

- Сотрудник собирается в отпуск. Семь месяцев работал там, где отпуск 28 календарных дней, затем его повысили и сейчас по должности положено 42 календарных дня (отработал 5 месяцев). Сколько дней должен быть отпуск сотрудника?

И четвёртый анкетированный находится в возрастном промежутке 36-45 лет, имеет бакалаврскую степень. Опыт работы в промежутке от трёх до пяти лет и услуги бухгалтера оказываются в дополнение к основной работе, именно с такими данными описания места работы и опыта работы анкетированные в первом этапе исследования показали самые низкие результаты. Однако анкетированный, также как и предыдущий, смог привести один пример:

- Вопрос возник при расчёте отпускных после выхода женщины из отпуска по уходу за ребенком, т.к. прошло более двух лет с её последнего рабочего дня.

Можно заметить, что данные примеры в большей степени связаны с вопросами расчёта продолжительности отпусков или связанными с ними выплатами. Именно в расчётах, связанных с тем или иным отпуском, было больше всего недопониманий у анкетированных в первой части исследования как при ответах на вопросы, так и во время их оценки количества информации в законах Эстонской Республики. В связи с этим можно сделать вывод, что основная сложно находимая или несуществующая информация в законах касается именно расчётов и перерасчётов длительности различных видов отпусков и связанных с ними выплат. Также можно заметить, что зачастую проблема возникает не в рамках одного вида отпуска, а является смесью обстоятельств.

2.7. Выводы и предложения

Можно заключить, что у бухгалтеров всё-таки есть недопонимания некоторых вопросов по части отпусков, так как ни на один представленный вопрос в первой части исследования не было получено единогласно правильного ответа. В первой части анкетирования первого этапа выяснилось, что лучше всего бухгалтера разбираются в том, в каких днях рассчитывается тот или иной отпуск, о графике отпусков и в большинстве своём в курсе недавних изменений в законе. Однако есть и исключения, как, например, в данной работе вопрос о регистрации приостановления работы. В тоже время есть недопонимание в вопросах отпуска по беременности и родам, что было

подтверждено и самими анкетирруемыми во второй части анкетирования, в вопросах предоставления основного отпуска и неоплачиваемого родительского отпуска.

Из второй части анкетирования первого этапа выяснилось три проблемы. Это отпуск по беременности и родам, неоплачиваемый отпуск и учебный отпуск. Это же было видно и в первой части исследования, значит можно заключить, что бухгалтера реалистично оценивают свои знания и знают какие вопросы у них вызывают проблемы.

Также во второй части анкетирования стало ясно по каким вопросам бухгалтерам не хватает информации, предоставленной в законе, или что эта информация не до конца понятна. Примером этому могут быть расчёты продолжительности неоплачиваемого и учебного отпуска, а также расчёт соответствующих выплат. Как выяснилось в первой части первого этапа анкетирования, именно с этими темами у бухгалтеров возникают проблемы. В связи с этим можно выдвинуть предположение о том, что причиной этому может быть недостаточное количество информации в законах.

Во время анализа выяснилось, что процентное соотношение правильных ответов не сильно зависит от возраста, опыта работы и образования. Однако средний процент правильных ответов у бухгалтеров, предоставляющих бухгалтерские услуги в дополнение к основной работе, примерно в два раза ниже, чем в оставшихся двух случаях. Также можно заключить, что наиболее верные ответы давали анкетирруемые в возрасте 26-45 лет, с высшим образованием и опытом работы в 15-20 лет или же только выпускившиеся студенты с опытом работы до трёх лет и со свежими знаниями.

Бухгалтера должны постоянно пополнять свои знания. Анкетирование показало, что большинство анкетирруемых используют для этих целей профессиональную литературу, бухгалтерские форумы и свою работу, как способ быть всегда в курсе новостей. Также есть и те, кто посещает различные семинары и тренинги, но они в меньшинстве. Причиной этому может быть то, что зачастую данное мероприятие не бесплатные и требуют присутствия, а соответственно больше времени.

В ходе анкетирования также выяснилось, что специалистами в вопросах отпуска считаются более опытные бухгалтера, юристы и специалист по налогам.

Вторая часть исследования показала, что не все бухгалтера сталкиваются с проблемой нехватки информации в законах. Однако было выявлено пять примеров из практики бухгалтеров, при которых анкетирруемые чувствовали нехватку

предоставленной информации в законах. Все они были связаны с расчётами продолжительности отпусков и соответствующими выплатами. Стоит отметить, что по результатам вопроса, где анкетированных попросили оценить отражение заданных тем в законе, наиболее высокие баллы набрали расчёт продолжительности и оплачиваемости учебного отпуска и расчёты и выплаты, связанные с отпуском, при окончании трудового договора. В связи с этим можно сделать вывод, что основная сложно находимая или несуществующая информация в законах касается именно расчётов и перерасчётов длительности различных видов отпусков и связанных с ними выплат.

В связи с результатами исследования автор предлагает варианты повышения уровня знаний бухгалтеров в сфере отпусков:

Раз в пол года устраивать семинары или круглые столы, на которых бухгалтерам рассказывали бы о уже принятых и грядущих нововведениях и давали возможность пообщаться между собой.

По мнению автора, можно было бы сделать также и обучающие семинары для работников, так как не всегда бухгалтер на 100% компетентен во всех вопросах и также часто работники не знают всех своих прав и обязанностей, связанных с вопросами отпусков.

Также, основываясь на втором этапе исследования, автор пришёл к мнению, что возможно к законам, которые содержат только прямую информацию, касающуюся того или иного вида отпуска, должны прилагаться правовые акты с пояснениями различных вариаций ситуаций, которые могут возникать. Данную информацию можно поместить, например, в разъяснения к Закону о трудовом договоре.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью исследования было определение проблемных вопросов, связанных с отпусками, которые возникают у бухгалтеров Эстонии, а также выявить возможные причины этого. Для этого было сделано два этапа исследования. В первом создана анкета и распространена на бухгалтерских форумах, группах в Facebook и путём электронных писем. Во втором этапе было проведено анкетирование, происходившее с помощью социальной сети Facebook. Объектом исследования стали бухгалтера Эстонии, в рабочие обязанности которых входят вопросы, связанные с отпуском.

При анализе результатов анкетирования первого этапа исследования выявилось три основных темы, в связи с которыми возникают сложности. Это отпуск по беременности и родам, неоплачиваемый отпуск и учебный отпуск. Одной из причин этого может быть недостаточная или сложная для понимания информация в законах. Во втором этапе исследования выяснилось, что в большей степени бухгалтера чувствуют нехватку информации в законодательстве в вопросах расчёта продолжительности отпусков или связанными с ними выплатами. Выяснилось, что знания бухгалтеров в вопросах отпусков, не сильно зависят от их возраста, уровня образования и опыта работы, но всё-таки можно выделить показатели анкетированных, которые более или менее успешно справились с вопросами анкетирования. Наиболее низкие показатели были у анкетированных в возрасте старше 46-ти лет с профессиональным образованием. Наиболее верные ответы давали анкетированные в возрасте 26-45 лет, с высшим образованием и опытом работы в 15-20 лет или же с опытом работы до трёх лет. Также выяснилось, что место работы играет роль, если речь идёт о предоставлении бухгалтерских услуг в дополнение к основной работе.

В ходе исследования стало ясно, что наиболее популярный метод для повышения знаний это профессиональная литература, бухгалтерские форумы и рабочий опыт.

Также было выявлено, что наиболее авторитетными специалистами в сфере отпусков, по мнению анкетированных, являются специалист по налогам, юрист и более

опытный бухгалтер. Именно этим людям опрашиваемые были готовы доверить своё обучение.

Автором также было сделано предложение о дополнении информацией дополнительных правовых актов, прилагающихся к существующему законодательству и предложены варианты поднятия уровня знаний в сфере отпусков.

По мнению автора поставленная цель данной дипломной работы достигнута. Так как при анализе не возникло каких-либо проблем и получившиеся результаты дали возможность сделать конкретные выводы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Accounting and Advisory Newsroom:

<https://leinonen.ee/news/news-2016/amendments-to-study-leaves> (16.05.2017)

Akerstedt, T. (2006). Psychosocial stress and impaired sleep. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 493–501.

Analyzing Likert Data:

<https://www.joe.org/joe/2012april/tt2.php> (20.04.2017)

Atsushi Kawakubo, Mihoko Kasuga, Takashi Oguchi, Effects of a short-stay vacation on the mental health of Japanese employees, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 2017, 1

C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C103 (16.05.2017)

C052 - Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C052 (16.05.2017)

C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C103 (16.05.2017)

C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C132 (16.05.2017)

C140 - Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C140 (16.05.2017)

C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183 (16.05.2017)

Carrie Williams, Research Methods. Journal of Business & Economic Research – March 2007

Commission Staff Working Document Executive Summary of the Impact Assessment. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (SWD(2017) 253 final):

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2017/EN/SWD-2017-203-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF> (16.05.2017)

Eden, D. (2001). Vacations and other respites: Studying stress on an off the job. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), International review of industrial and organizational psychology (Vol. 16, pp. 121–146). New York: Wiley.

Eesti.ee - töötaja puhkus:

https://www.eesti.ee/est/too_ja_ettevotlus/tooaeg_ja_puhkus/oigus_puhkusele (20.04.2017)

Euroopa Komisjoni, tööõigus:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=et> (20.04.2017)

Euroopa Liidu dokumendid:

<https://www.riigikogu.ee/tegevus/euroopa-liidu-dokumendid/?pg=4&prepage=25> (16.05.2017)

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN> (16.05.2017)

Fundamental Rights And the Working Time Directive:

https://www.etuc.org/IMG/pdf/A_TT_droits_fond_EN.pdf (16.05.2017)

Gump BB, Matthews KA. Are vacations good for your health?. The 9-year mortality experience after the multiple risk factor intervention trial. *Psychosom Med* 2000; 62: 608–612. 11020089

International Labor Organization, origins and history:

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> (16.05.2017)

Kop WJ, Vingerhoets A, Kruithof GJ, Gottdiener JS. Risk factors for myocardial infarction during vacation travel. *Psychosom Med* 2003; 65: 396–401. 12764212

Kühnel, J. and Sonnentag, S. (2011), How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *J. Organiz. Behav.*, 32: 125–143. doi:10.1002/job.699

Lounsbury JW, Hoops LL. A vacation from work: changes in work and non-work outcomes. *J Appl Psychol* 1986; 71: 392–401.

Maksu – ja Tolliamet, töötamise registreerimine (TÖR):

<http://regmas.ee/tootamise-registreerimine/> (20.04.2017)

Newton, C., & Teo, S. (2014). Identification and occupational stress: A stress-buffering perspective. *Human Resource Management*, 53, 89–113. doi: 10.1002/hrm.21598

Nõukogu direktiiv 2010/18/EL:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=ET> (16.05.2017)

Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=ET> (16.05.2017)

Perehüvitiste seadus (PHS). Vastu võetud 15.06.2016, redaktsiooni jõustumise kp: 01.01.2017- RT I, 08.07.2016, 1

Puhkuse ajakava ja kestus:

<http://tooeu.ee/et/tootajale/Toosuhted/puhkus/puhkuse-ajakava-ja-kestus3>. (20.04.2017)

Puhkuse kestus, liigid, puhkuse andmise kohustus, kompenseerimise võimalikkus:

<https://www.juristaitab.ee/et/toosuhetest/puhkus-kestus-liigid-puhkuse-andmise-kohustus-kompenseerimise-voimalikkus> (20.04.2017)

Puhkusetasu ja keskmise töötasu hüvitamine riigieelarvest, Sotsiaalkindlustusamet:

<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/andmikud/> (20.04.2017)

Raamatupidamise portaal:

www.rmp.ee (10.04.2017)

Ratifications for Estonia (ILO):

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102620 (16.05.2017)

Regulations, Directives and other acts (EU directives):

http://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_en (16.05.2017)

Selgitused töölepingu seaduse juurde (TLS selgitused):

http://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (20.05.2017)

Sohail, M., & Rehman, C. A. (2015). Stress and health at the workplace-A review of the literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6, 94–121.

Sotsiaalministeerium (SM), Rahvusvahelise Tööorganisatsioon (ILO):

<https://www.sm.ee/et/rahvusvaheline-tooorganisatsioon> (20.04.2017)

Strauss-Blasche G, Ekmekcioglu C, Marktl W. Does vacation enable recuperation?. Changes in well-being associated with time away from work. *Occup Med (Lond)* 2000; 50: 167–172. 10912359

Strauss-Blasche, G., Reithofer, B., Schobersberger, W., Ekmekcioglu, C. and Wolfgang, M. (2005), Effect of Vacation on Health: Moderating Factors of Vacation Outcome. *Journal of Travel Medicine*, 12: 94–101. doi:10.2310/7060.2005.12206

Suphat Sukamolson, Ph.D., Fundamentals of quantitative research. Language Institute, Chulalongkorn University

Tarumi K, Hagihara A. An inquiry into the causal relationship among leisure vacation, depression, and absence from work. *Sangyo Ika Daigaku Zasshi* 1999; 21: 289–307. 10629900

Teie Euroopa, pelsonalihaldus, üldised eeskirjad:

http://europa.eu/youreurope/business/staff/working-hours/general-rules/index_et.htm
(16.05.2017)

The Federation of International Employers. The history of European working time laws 1784-2015: <http://www.fedee.com/labour-relations/history-of-working-time/> (16.05.2017)

The history of the European Union: http://europa.eu/european-union/about-eu/history_en (16.05.2017)

Tools for Ensuring Implementatsion and Application of EU Law and Evaluation of their Effectiveness; study, 2013 (EU Law Tools, 2013):

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493014/IPOL-JURI_ET\(2013\)493014_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493014/IPOL-JURI_ET(2013)493014_EN.pdf) (16.05.2017)

Van der Klink, J. J., Blonk, R. W., Schene, A. H., & Van Dijk, F. J. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*, 91, 270–276. doi: 10.2105/AJPH.91.2.270

Vanemahüvitise seadus (VHS). Vastu võetud 10.12.2003, redaktsiooni jõustumise kp: 01.01.2017- RT I, 08.07.2016, 43

Vingerhoets AJ, Van Huijgevoort M, Van Heck GL. Leisuresickness: a pilot study on its prevalence, phenomenology, and background. *Psychother Psychosom* 2002; 71:311–317.

Vrijkotte, T. G. M., Van Doornen, L. J. P., De Geus, E. J. C. (2000). Effects of work stress on ambulatory blood pressure, heart rate and heart rate variability. *Hypertension*, 35, 880–886.

ДИРЕКТИВА 2003/88/ЕС Европейского парламента и совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени:

<http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13/> (16.05.2017)

Закон об обучении взрослых (TäKS). Закон принят 18.02.2015, дата вступления редакции в силу: 01.07.2015- RT I, 10.06.2015, 10

Закон о государственных семейных пособиях (RPTS). Закон принят 14.11.2001, дата вступления редакции в силу: 01.01.2017- RT I, 08.07.2016, 21

Закон о медицинском страховании (RaKS). Закон принят: 19.06.2002, дата вступления редакции в силу: 01.01.2017- RT I, 04.05.2016, 8

Закон о трудовом договоре (TLS). Закон принят 17.12.2008, дата вступления редакции в силу: 08.05.2017- RT I 2009, 5, 35

Конвенция 103, об охране материнства (пересмотренная в 1952 году):

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c103_ru.htm (16.05.2017)

Конвенция 132, об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году):

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c132_ru.htm (16.05.2017)

Конвенция 140, об оплачиваемых учебных отпусках:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c140_ru.pdf (16.05.2017)

Конвенция 183, о пересмотре конвенции 1952 года об охране материнства:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm (16.05.2017)

Конвенция 52, о ежегодных оплачиваемых отпусках:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c052_ru.htm (16.05.2017)

Конвенция №3, о труде женщин до и после родов:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c003_ru.htm (16.05.2017)

Хански Р, Сукси М.1997 год. Введение в вопросы международной защиты прав человека. Стр. 154-186 (МОТ)

SUMMARY

THE PRESENT SITUATION AND MAIN PROBLEMS RELATED TO VACATION IN ESTONIA FROM THE ACCOUNTANTS POINT OF VIEW

Natalja Kupavõh

Analysis of the accountants online community has shown that accountants very often apply for help on vacation issues. The purpose of the work was to find out how well the Estonian accountant understands the main legal issues related to workers vacation, to examine which topic causes the most misunderstanding and what situation can cause this.

The work consists of two parts. The first part examines the concept of vacation, the Directives of the European Union and the International Labor Organization Convention, which set out the minimum requirements for different types of vacations. Also, the first part contains information on existing types of holidays according to the legislation of the Republic of Estonia. The second part describes two quantitative studies. In the first research author conducted on-line survey - E-inivitations with link to the questionnaire were sent to the accountants through the social media and e-mails. Survey was opened for half of the month and during that time 54 accountants responded, but only 50 answers were usable. In the second survey author has created a questionnaire, in which 4 questionnaires took part. This second survey was conducted with the help of the social network (Facebook) and a questionnaire compiled in the Google Forms environment.

The results of the first stage of the study showed that the main had topics are: maternity vacation , unpaid vacation and study vacation. The main reason - insufficient or difficult to understand information of the laws. In the second study it turned out that to a greater extent accountants feel a lack of information in the legislation in matters of calculating the duration of holidays or related payments. The study showed that all surveyed are

interested in improving their knowledge of those topics, and believe that sometimes they are in need of an expert in this topic, a more knowledgeable and experienced accountant.

In connection with the results of two studies author suggests his way of raising the level of knowledge in the field of holidays:

- Every half a year - organized seminars or round-tables, on which accountants would be told about already accepted and forthcoming innovations in this field of work. Will be given an opportunity to communicate among themselves.
- Trainings and seminars for company employees, since the accountant is not always 100% competent in all matters. Often the employees do not know all their rights and duties related to issues of diverse vacations.

Based on the results of the second stage of the study, the author also made a proposal to supplement information related to the legislation of legal acts in matters of calculating the duration of holidays or related payments.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1. Анкета первого этапа исследования

Lugupeetud vastaja!

Antud küsimustik on koostatud TTÜ majandusarvestuse tudengi poolt selleks, et määratleda tööpuhkusega seotud põhilised probleemid, mis tekivad raamatupidajatel. Uuringu läbiviimiseks vajan Teie abi ning palun vastata alljärgnevatele küsimustele.

Selle ankeedi vastuseid kasutatakse ainult uurimistöö kirjutamiseks. Ankeet on anonüümne ning kogutud andmeid avaldatakse üldistatult ja mitte mingil viisil ei seostata vastanud isikutega.

Küsimustik koosneb 20 küsimusest, millest enamik on valikvastustega. Küsimustele vastamine võtab aega ca 10 minutit ning palun vastata hiljemalt 10.12.2016 a.

Juhul, kui Teil tekib küsimusi, võite kirjutada e-maili aadressile kupavyhhnatalja@gmail.com

Tänan Teid vastamise eest!

Meeldivat koostööd soovides,

Natalja Kupavõh

1. Teie vanus aastates

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- Üle 66

Приложение 1. Продолжение

2. Teie haridustase

- põhiharidus
- keskharidus
- kutseharidus
- rakenduslik kõrgharidus
- bakalaureusekraad
- magistrikraad
- doktorikraad

3. Teie erialane tööstaaž aastates

- 0-3
- 3-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- Üle 20

4. Teie kõige täpsem töökohta kirjeldus

- (pea)raamatupidaja raamatupidamisteenust mitteosutavas ettevõttes
- (pea)raamatupidaja raamatupidamisteenust osutavas ettevõttes
- osutan lisaks põhitööle raamatupidamisteenust

5. Kas Teie tööülesannete hulka kuulub ka puhkuse käsitlemine?

- Jah
- Ei

6. Kas lapsepuhkust arvestatakse kalendri- või tööpäevades?

- Kalendripäevades
- Tööpäevades
- Ei oska öelda

Приложение 1. Продолжение

7. Kas on töötajal õigus tasustamata lapsepuhkust osaliselt võtta?

- Jah
- Ei
- Ainult kokkuleppel tööandjaga
- Ei oska öelda

8. Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni:

- kolm tööpäeva tasustamata lapsepuhkust
- kuus tööpäeva tasustamata lapsepuhkust
- kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust
- Ei oska öelda

9. Kui töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud kokkulepe osalise põhipuhkuse võtmise kohta ning töötaja tahab võtta välja korraga 5 päeva, kas tööandjal on õigus seda keelata?

- On õigus
- Ei ole
- Ei oska öelda

10. Millise aja jooksul peab tööandja teavitama töötajaid puhkuse ajakavast?

- Kalendriaasta esimese kuu jooksul
- Kalendriaasta esimese kvartali jooksul
- Kalendriaasta esimese nelja kuu jooksul
- Ei oska öelda

11. Kui töötaja välja teenitav puhkus on 25,55, ümardatakse see 26 täispäevaks. Kui aga oleks 25,25, kas siis ümardatakse see 25 täispäevaks?

- Jah, 25 päeva
- Ei, 26 päeva
- Ei oska öelda

Приложение 1. Продолжение

12. Kui inimene asus tööle 4 kuud ja 11 päeva tagasi, kas need 11 päeva lähevad arvesse põhipuhkuse arvutamisel?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

13. Kas rasedus- ja sünnituspuhkus on igal juhul 140 kalendripäeva?

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

14. Kui pika tasustamata puhkuse korral tuleb TÖRis (Töötamise registreerimine) teha peatumise kanne?

- Vähemalt 15 päeva
- Vähemalt üks kalendrikuu
- Vähemalt kaks kalendrikuud
- Ei oska öelda

15. Teil tekib palju probleeme ja raskusi seoses järgmiste puhkuse aspektidega:

ei nõustu üldse- ei nõustu enamjaolt- nõustun osaliselt- nõustun enamjaolt- nõustun täielikult- ei oska öelda

- Põhipuhkuse päevade arvutamine
- Lapsepuhkuse kasutamine
- Õpepuhkuse päevade arvutamine ja tasumine
- Tasustamata puhkuse kajastamine
- Puhkusetasu arvutamine ning väljamaksmine
- Puhkuse maksustamine
- Aegunud puhkuse päevade arvutamine ning mahakandmine
- Rasedus- ja sünnituspuhkus
- Kasuatomata puhkuse arvutamine ja tasustamine töölepingu lõpetamisel

Приложение 1. Продолжение

16. Teie arvates on puhkust reguleerivas seadusandluses probleemsed või raskesti arusaadavad kohad järgmised:

ei nõustu üldse- ei nõustu enamjaolt- nõustun osaliselt- nõustun enamjaolt- nõustun täielikult- ei oska öelda

- Põhipuhkuse päevade arvutamine
- Lapsepuhkuse kasutamine
- Õpepuhkuse päevade arvutamine ja tasumine
- Tasustamata puhkuse kajastamine
- Puhkusetasu arvutamine ning väljamaksmine
- Puhkuse maksustamine
- Aegunud puhkuse päevade arvutamine ning mahakandmine
- Rasedus- ja sünnituspuhkus
- Kasuatomata puhkuse arvutamine ja tasustamine töölepingu lõpetamisel

17. Mis aitab Teil täiendada oma teadmisi puhkuse valdkonnas? (Saab valida mitu vastusevarianti)

- Erialane kirjandus (raamatud, ajakirjad)
- Poole-, ühe- või mitmepäevane koolitus
- Raamatupidamise portaal, foorum
- Töökogemus
- Ei täienda
- Muud

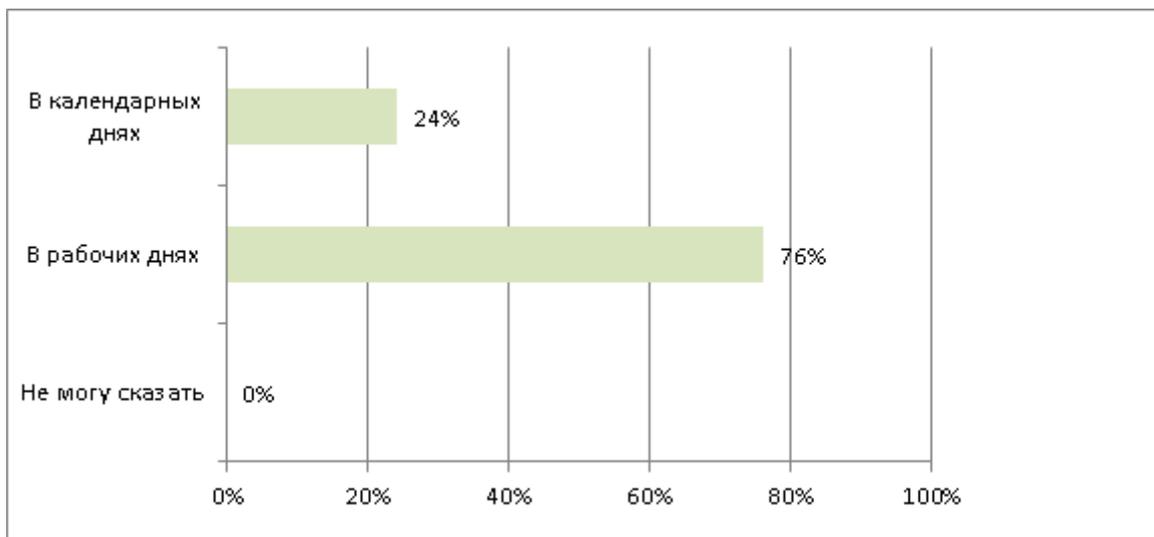
18. Kuidas arvate, kes võib koolitada raamatupidajaid puhkuse teemal? Kes on puhkusevaldkonna spetsialist? (Saab valida mitu vastusevarianti)

- Raamatupidaja
- Finantsjuht
- Ettevõtte juht
- Audiitor
- Maksuspetsialist
- Jurist

- Muud

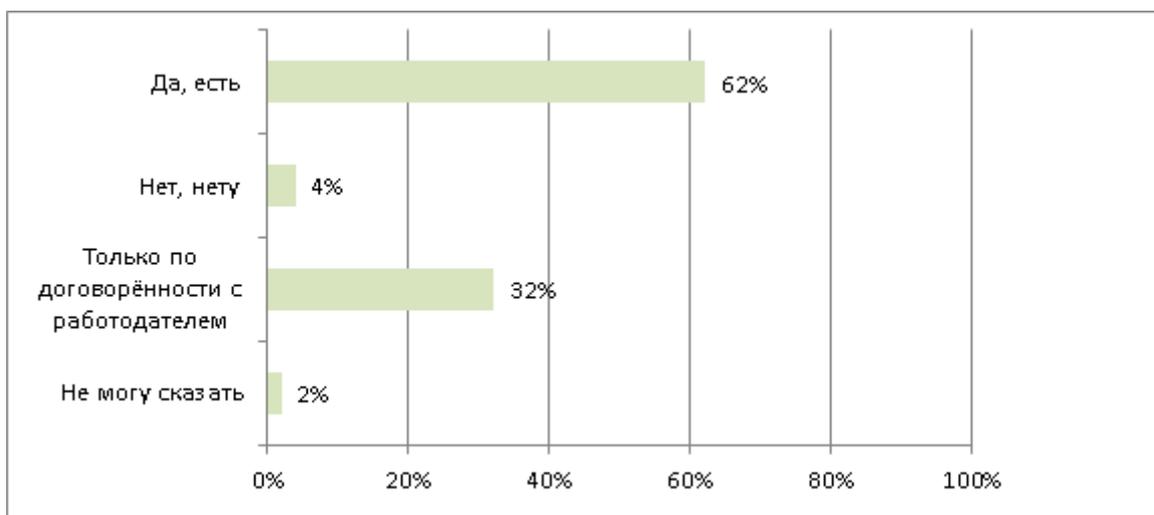
19. Täiendavad ettepanekud, küsimused, probleemsed kohad seoses puhkusega

Приложение 2. Ответы на вопрос: «В каких днях вычисляется родительский отпуск?»



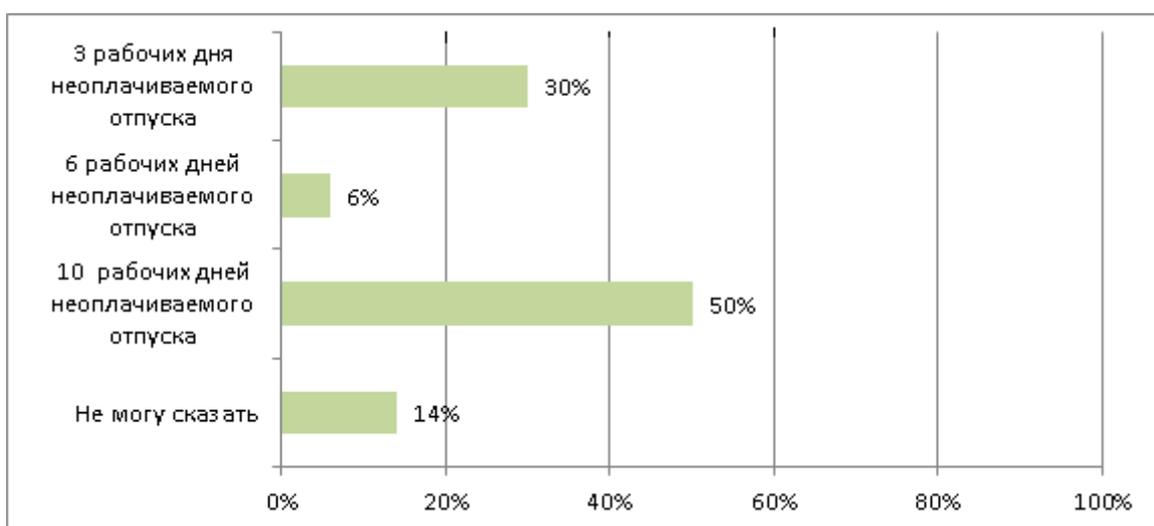
Источник: Составлено автором

Приложение 3. Ответы на вопрос: «Есть ли у работника право брать неоплачиваемый родительский отпуск частями?»



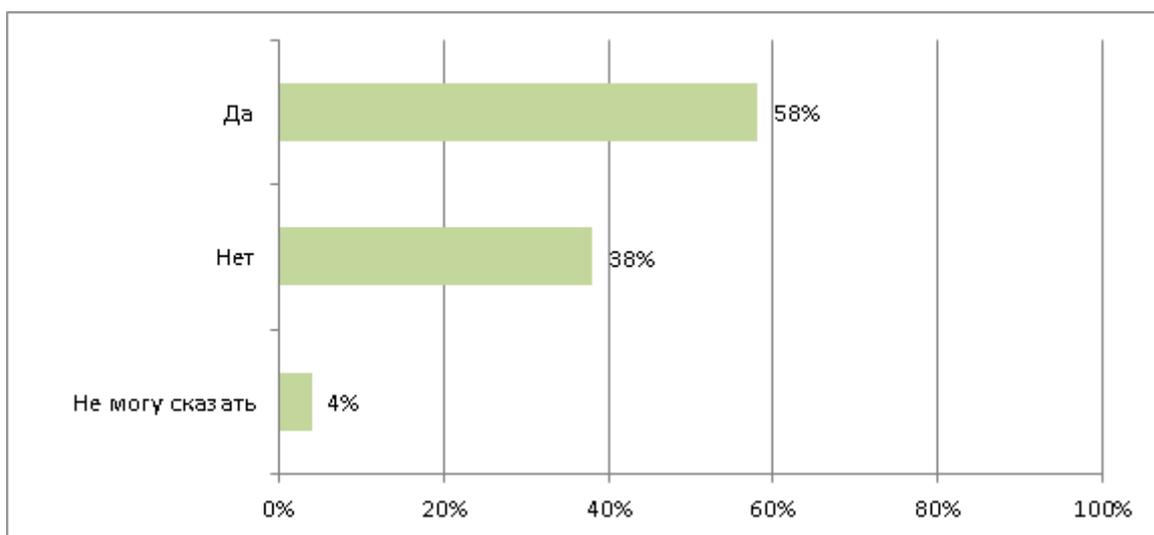
Источник: Составлено автором

Приложение 4. Ответы на вопрос: «Мать или отец, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14-ти лет или ребёнка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18-ти лет, имеют право каждый календарный год получать...?»



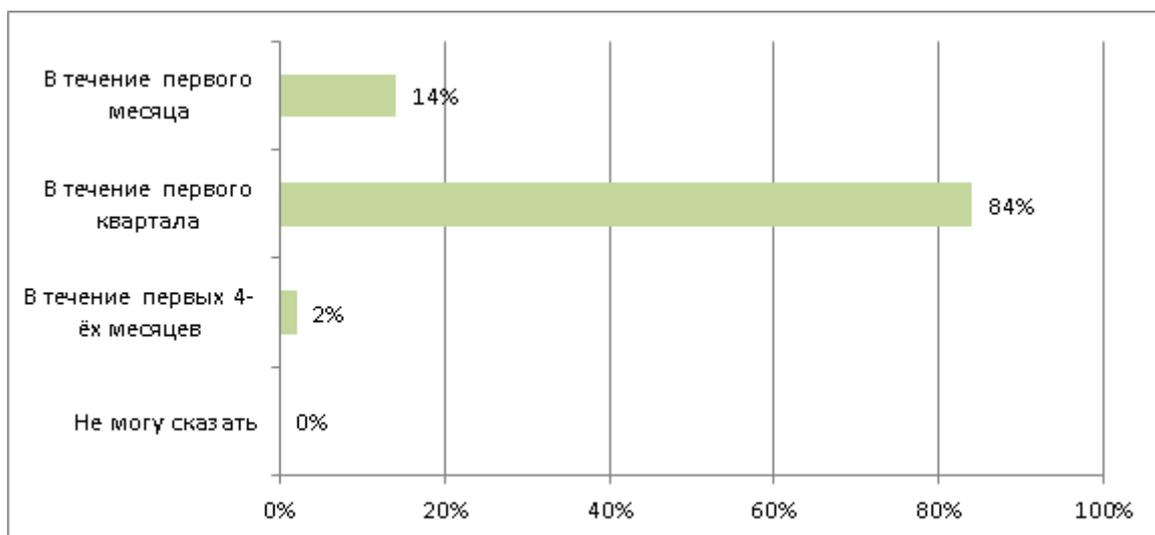
Источник: Составлено автором

Приложение 5. Ответы на вопрос: «Если между работником и работодателем есть договорённость о разделении основного отпуска на части, есть ли право у работодателя запретить деление отпуска на части по пять дней?».



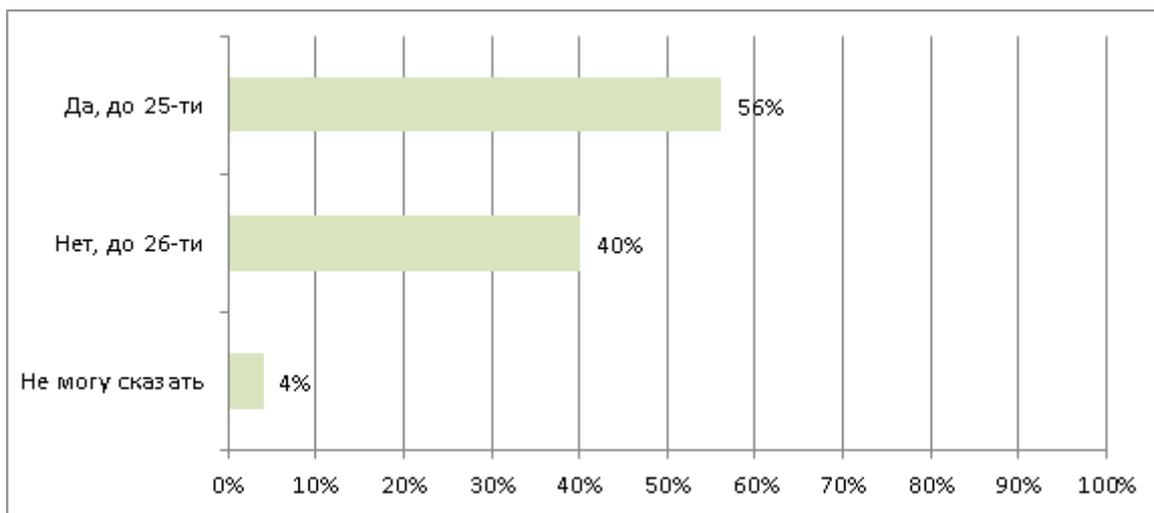
Источник: Составлено автором

Приложение 6. Ответы на вопрос: «За какое время работодатель должен сообщить о составленном графике отпусков?»



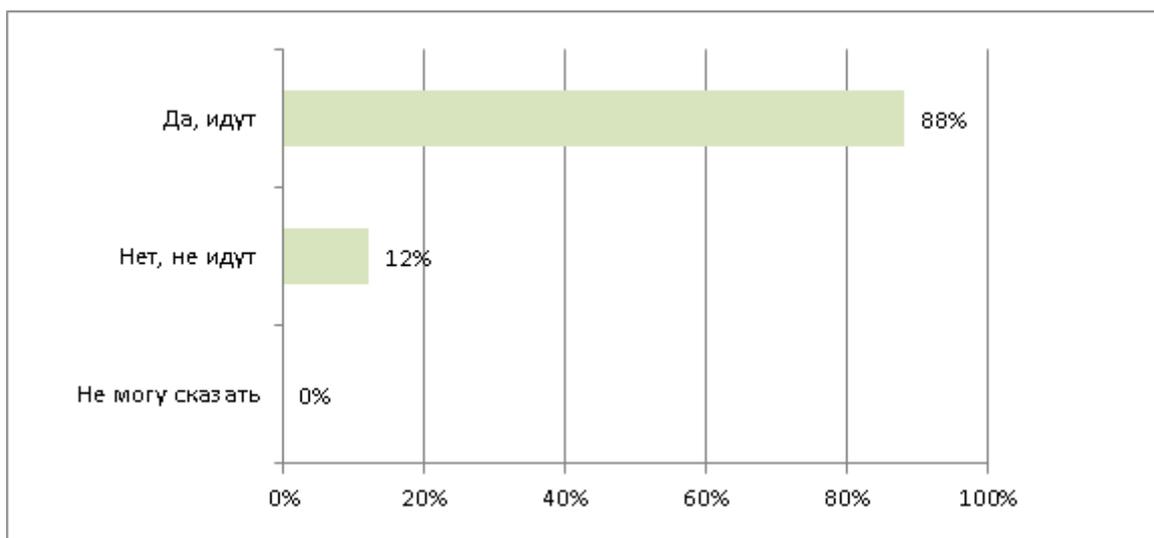
Источник: Составлено автором

Приложение 7. Ответы на вопрос: «Если заработанный отпуск работника 25,55 дней, то это число округляется до 26-ти. А если бы этим числом было 25,25, то тогда округлилось бы до 25-ти?»



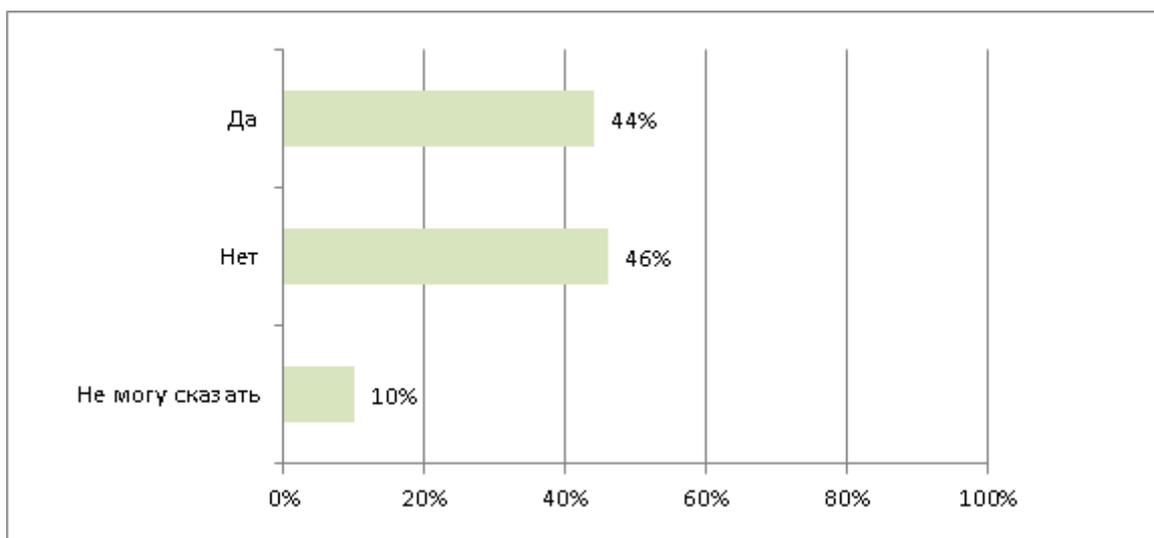
Источник: Составлено автором

Приложение 8. Ответы на вопрос: «Если работник поступил на работу 4 месяца и 11 дней назад, то идут ли эти 11 дней в расчёт основного отпуска?»»



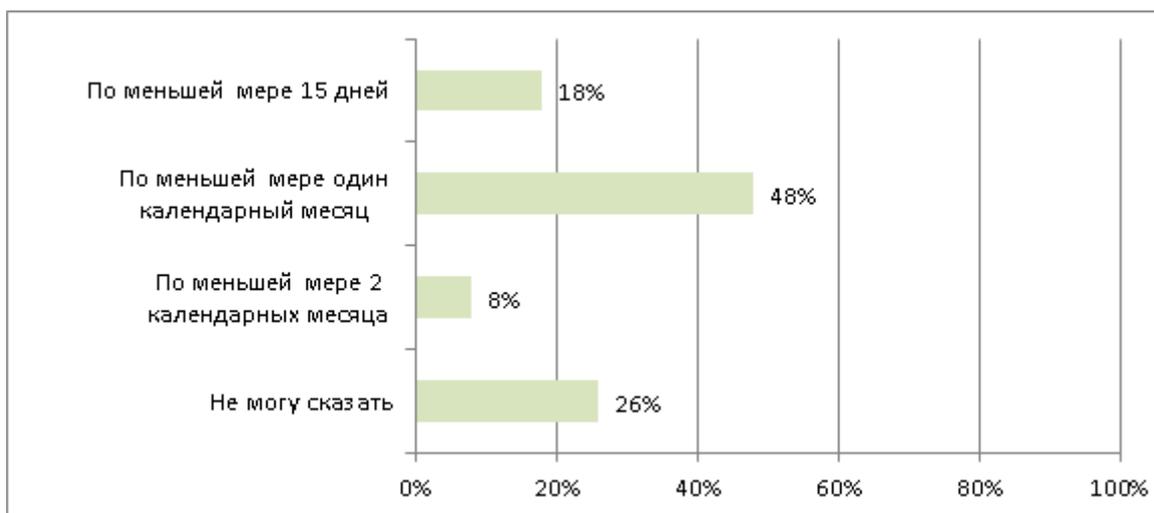
Источник: Составлено автором

Приложение 9. Ответы на вопрос: «Отпуск по беременности и родам в любом случае 140 календарных дней?»



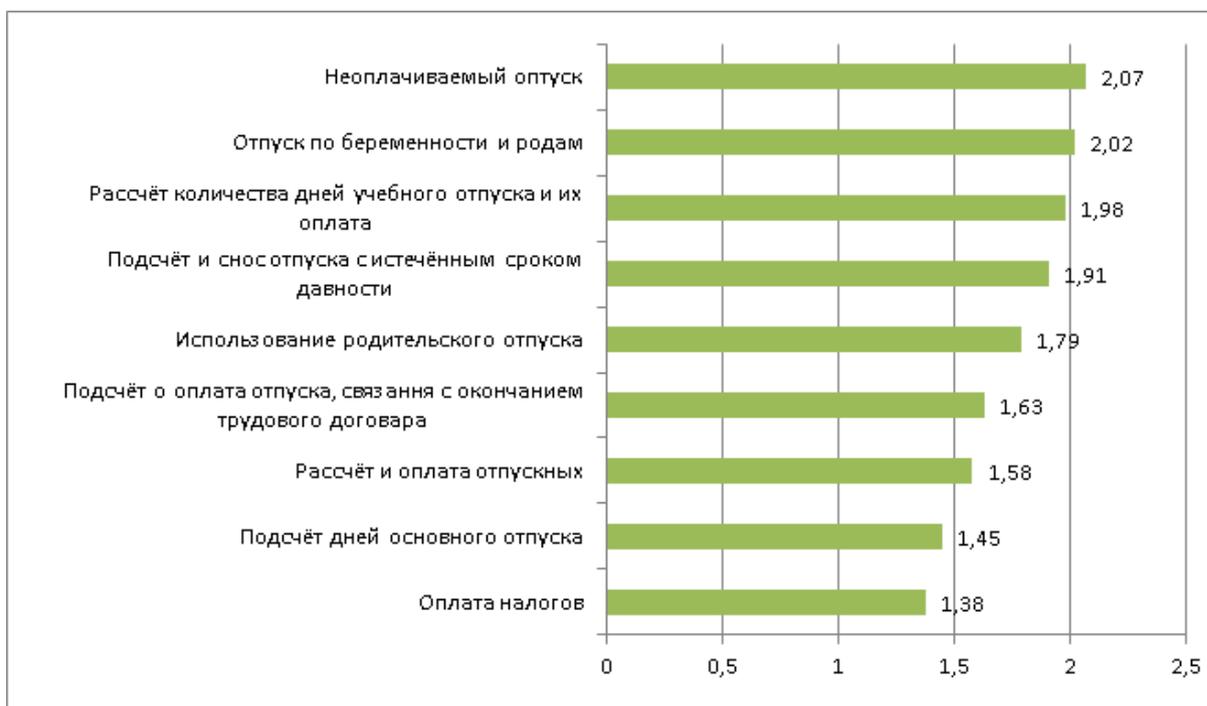
Источник: Составлено автором

Приложение 10. Ответы на вопрос: «В случае какой продолжительности неоплачиваемого отпуска в регистре работы должна быть сделана регистрация приостановление работы?»



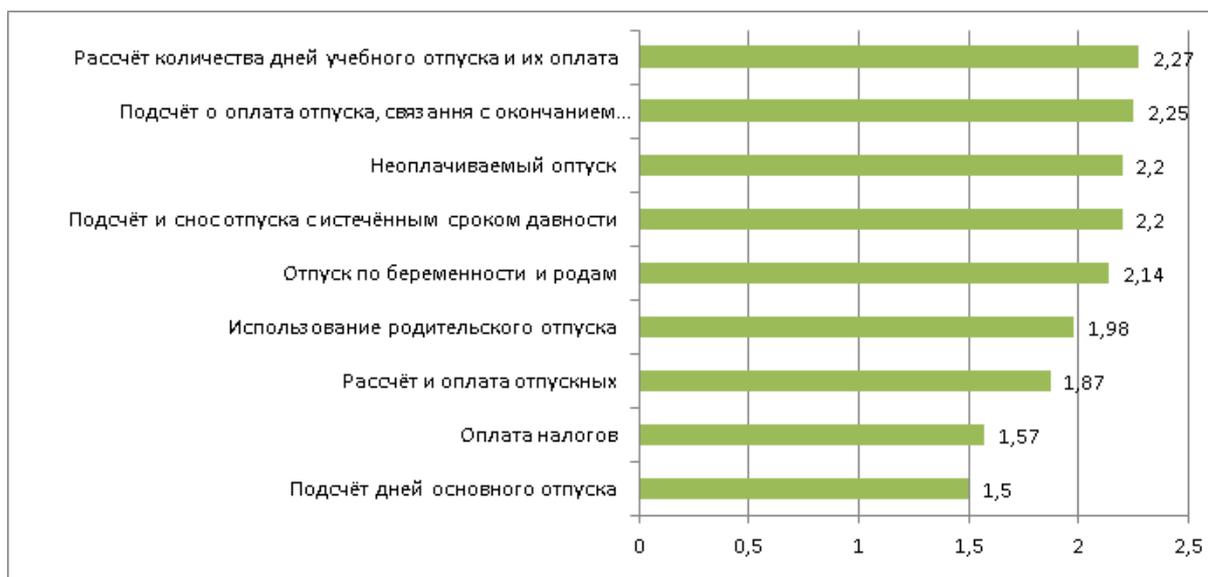
Источник: Составлено автором

Приложение 11. Ответы на вопрос: «Какие из вышеперечисленным тем вызывают больше всего проблем и недопонимания?»



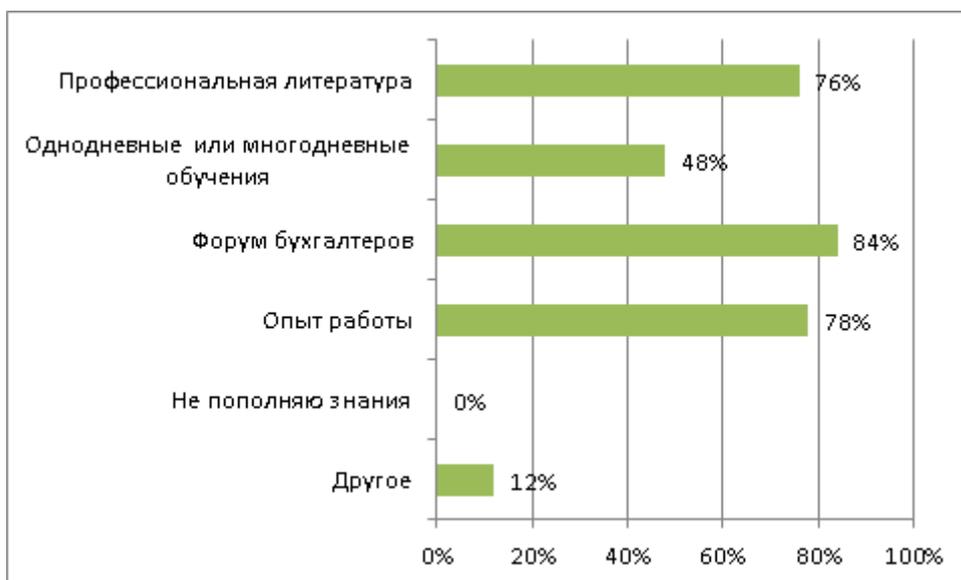
Источник: Составлено автором

Приложение 12. Ответы на вопрос про степень отражения заданных тем в законах



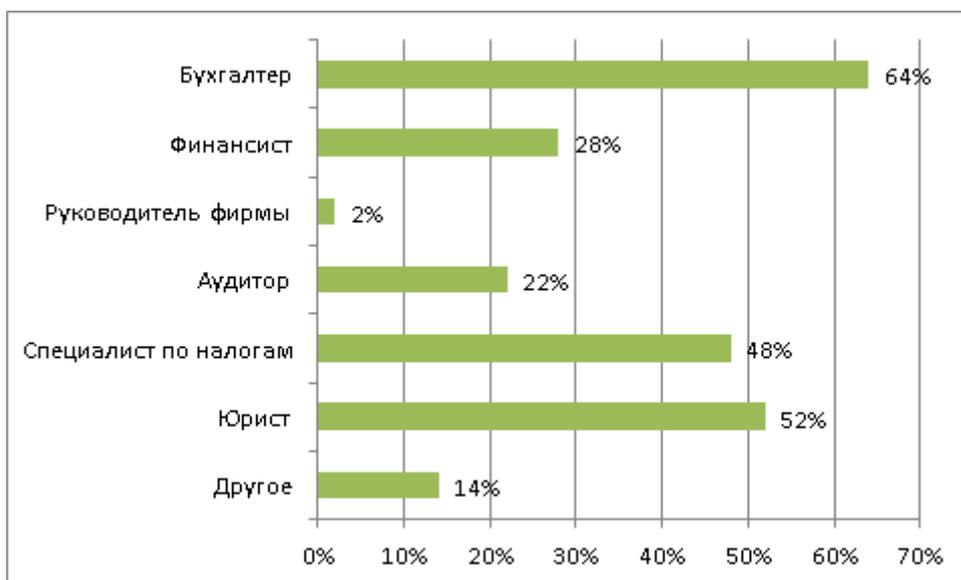
Источник: Составлено автором

Приложение 13. Ресурсы, которые используют бухгалтера для пополнения своих знаний



Источник: Составлено автором

Приложение 14. Люди, которые могли бы сообщать бухгалтерам об изменениях в законах



Источник: Составлено автором

Приложение 15. Анкета второго этапа исследования

1. Teie vanus aastates

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- Üle 66

2. Teie haridustase

- põhiharidus
- keskharidus
- kutseharidus
- rakenduslik kõrgharidus
- bakalaureusekraad
- magistrikraad
- doktorikraad

3. Teie erialane tööstaaž aastates

- 0-3
- 3-5
- 5-10
- 10-15
- 15-20
- Üle 20

4. Teie kõige täpsem töökohta kirjeldus

- (pea)raamatupidaja raamatupidamisteenust mitteosutavas ettevõttes
- (pea)raamatupidaja raamatupidamisteenust osutavas ettevõttes
- osutan lisaks põhitööle raamatupidamisteenust

Приложение 15. Продолжение

5. Puhkusega seotud situatsiooni näided (reaalsed näided praktikast ja/või nimetada puhkuste liike/raamatupidamisega seotud arvestused), millal te tundsite, et seaduses ei ole pisavalt infot.