

# ■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 21 (457)

ТЕМА: ВІДПУСТКИ



червень 2023 року

**ПЕРЕМОГА  
ЗА НАМИ!  
ВСЕ БУДЕ  
УКРАЇНА!**



*Код передплатника для консультацій у червні 2023 року – 2023*



## ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРІ

Офіційні роз'яснення

KEKB

Алла Головка

**Виплати за рішенням суду: здійснюємо за KEKB 2800** ..... 3

(коментар до листа ДКСУ від 25.05.2023 р. № 15-12-12/9255)



## ЕКСПРЕС-ВІДПОВІДІ

3 позначкою «терміново»

ТЕМА

Чи можна щорічну відпустку ділити менш ніж на 14 к.дн.? ..... 4

Відпустка при підсумованому обліку робочого часу: як надати? ..... 5

Скільки зароблено днів щорічної додаткової відпустки, якщо в робочому році були тільки простій та щорічна основна відпустка? ..... 5

Дві відпустки поспіль, але їх початок припадає на різні місяці: який розрахунковий період для другої відпустки? ..... 6

Яка тривалість щорічної відпустки бібліотекаря ЗЗСО? ..... 6

Як надати щорічну основну відпустку, якщо працівник перебуває у відпустці без збереження зарплати? ..... 7

Медсестра працює на 0,5 ставки: чи є право на щорічну додаткову відпустку? ..... 8

(лист Мінекономіки від 25.08.2021 р. № 4712-06/42456-09)



## СТАТТІ

Тривалість відпустки

ТЕМА

Людмила Балла

**Виникло право на щорічну основну відпустку більшої тривалості посеред робочого року: як розрахувати її тривалість?** ..... 10

Під час одного робочого року працівника може бути переведено в цій же установі на іншу посаду, для якої передбачено щорічну основну відпустку іншої тривалості. Або посеред робочого року працівнику встановлено інвалідність, що дає право на щорічну основну відпустку більшої тривалості. Тоді як розрахувати, скільки днів щорічної основної відпустки він заробив за поточний робочий рік? Це питання розглянемо в статті.

Розрахунковий період

ТЕМА

Людмила Балла

**Обчислення відпускних (компенсації): розрахунковий період та виплати в ньому** ..... 14

Для розрахунку відпускних (компенсації за невикористану відпустку) в загальному випадку розрахунковим періодом є 12 календарних місяців, що передують початку відпустки або місяцю, на який припала дата звільнення (абз. 1 п. 2 Порядку № 100). Однак не завжди в такому розрахунковому пе-

ріоді є виплати або працівник ще не відпрацював 12 місяців. Як визначити розрахунковий період у цих та інших ситуаціях та як розраховувати відпускні (компенсацію) — розповімо далі.



## ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Заклади освіти

Людмила Балла

ТЕМА

**Як розділити між джерелами фінансування компенсацію за невикористану відпустку при звільненні?** ..... 24

Працівника було переведено без звільнення з посади інженера з охорони праці на посаду вчителя трудового навчання. Оплата праці за посадою до переведення здійснювалася за рахунок коштів місцевого бюджету, а після переведення — за рахунок освітньої субвенції. 12.06.2023 р. особа звільняється з посади вчителя. Під час звільнення нараховується компенсація за невикористану відпустку, яка зароблена за обома посадами. За рахунок яких джерел фінансування здійснювати виплату компенсації?

Відпустка «на дітей»

ТЕМА

Людмила Балла

**Цілий рік — відпустка для догляду за дитиною, відпустка без збереження: чи є право на відпустку «на дітей» за цей рік?** ..... 25

Чи має право працівниця на відпустку «на дітей» за 2022 рік (за підставою двоє або більше дітей віком до 15 років), якщо цілий цей рік вона перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років або у відпустці без збереження зарплати?

(лист Мінекономіки від 10.08.2021 р. № 4712-06/40796-07)

Використання відпусток

ТЕМА

Людмила Балла

**Чи обов'язково послідовно брати невикористані дні щорічних відпусток?** ..... 28

Чи обов'язково спочатку брати дні невикористаної щорічної відпустки за минулі робочі роки, а тільки потім — відпустку, зароблену в поточному робочому році? Якщо працівнику надаються дві поспіль щорічні основні відпустки за минулий та поточний робочі роки, початок яких припадає на різні місяці, чи потрібно розраховувати різні середні зарплати?

(лист Мінсоцполітики від 24.12.2013 р. № 152/13/82-13)



## ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ

Заклади освіти

Алла Головка

ТЕМА

**Педагоги: виплачуємо допомогу при виході в щорічну основну відпустку** ..... 31

Літо — це пора канікул, коли педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка, до якої їм належить допомога на оздоровлення. У цьому матеріалі розглянемо нюанси такої виплати.

(лист Мінекономіки від 14.07.2021 р. № 4711-06/36708-01)

ПЕРЕДПЛАТНИКА ДЛЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ  
У ЧЕРВНІ 2023 РОКУ

2023

Головний редактор  
Вітківська О. М.Засновник і видавець газети  
ТОВ «Видавнича група «АС»Редакція:  
а/с 110, м. Київ, 03186  
тел.: +38 (067) 574-60-03Електронна пошта:  
bb@ibuhgalter.net  
сайт: www.ibuhgalter.netЕлектронна версія:  
www.ibuhgalter.netВідділ передплати:  
тел. 0 800 300 395Реєстраційне свідоцтво:  
КВ №20040-9840Р від 01.07.2013 р.Передплатний індекс:  
українська мова 68905

Ціна договірної

Періодичність виходу: 4 рази на місяць

© ТОВ «Видавнича група «АС»

Повне або часткове  
відтворення авторських матеріалів,  
розміщених у газеті  
«Бухгалтерія: бюджет», допускається  
тільки з письмового дозволу  
ТОВ «Видавнича група «АС»

KEKB

**ВИПЛАТИ ЗА РІШЕННЯМ СУДУ: ЗДІЙСНЮЄМО ЗА КЕКВ 2800**

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до листа ДКСУ від 25.05.2023 р. № 15-12-12/9255; документ див. нижче)



**1**  
Інструкція щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затверджена наказом МФУ від 12.03.2012 р. № 333.

**20.12.2022 р. набрав чинності** наказ МФУ від 30.11.2022 р. № 400, яким було внесено зміни до Інструкції № 333 **1**. Зокрема, було змінено порядок визначення КЕКВ для здійснення виплат за рішенням суду — викладено в новій редакції п.п. 9 п. 2.6 Інструкції № 333. Його цитує ДКСУ в коментованому листі. Наведемо приклади.



**Приклад 1.** За рішенням суду з установи стягується заборгованість з оплати електричної енергії за минулий період. Також установа має сплатити судовий збір.

Кошти заборгованості з електроенергії і судовий збір слід сплатити за КЕКВ 2800.



**Приклад 2.** Є рішення суду, відповідно до якого працівника установи поновлю-

ють на роботі як незаконно звільненого працівника. За рішенням суду установа має сплатити працівнику середній заробіток за період вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди, а також сплатити судовий збір.

Виплати, які належить працівнику (**середній заробіток за час вимушеного прогулу**, компенсація моральної шкоди тощо) здійснюються за **КЕКВ 2800**. Крім того, сплата ПДФО, ЄСВ, а також інших податків і зборів, які у встановлених законодавством випадках підлягають нарахуванню/утриманню на/з сум виплат за рішеннями суду, здійснюється також за КЕКВ 2800. Суму судового збору також слід сплатити за цим кодом.

Що й підтверджує ДКСУ в коментованому листі.

ДОКУМЕНТ, ЩО КОМЕНТУЄТЬСЯ

ДЕРЖАВНА КАЗНАЧЕЙСЬКА СЛУЖБА УКРАЇНИ

**Щодо застосування КЕКВ при виконанні судових рішень**

Лист від 25.05.2023 р. № 15-12-12/9255

<...> Відповідно до пункту 1.1 Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 12.03.2012 р. № 333 (у редакції наказу Міністерства фінансів України від 21.06.2012 р. № 754) <...> (далі — Інструкція № 333), економічна класифікація видатків бюджету призначена для розмежування видатків бюджетних установ та одержувачів бюджетних коштів за економічними характеристиками операцій, які здійснюються відповідно до функцій держави та місцевого самоврядування.

Економічна класифікація видатків бюджету забезпечує єдиний підхід до всіх учасників бюджетного процесу з точки зору виконання бюджету.

Підпунктом 9 пункту 2.6 Інструкції № 333 визначено, що за кодом 2800 «Інші поточні видатки» здійснюється виконання судових рішень (як у безспірному, так і добровільному порядку незалежно від економічної суті платежу), крім виплат, передбачених підпунктами 24 та 28 підпункту 2.5.3 пункту 2.5 цієї глави цієї Інструкції, щодо:

відшкодування збитків, майнової (матеріальної) та моральної (немайнової) шкоди юридичним та фізичним особам згідно з рішенням суду;

інші виплати юридичним та фізичним особам згідно з рішенням суду. Перерахування (сплата) податку на доходи фізичних осіб, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також інших податків і зборів, які у встановлених законодавством випадках підлягають нарахуванню/утриманню на/з сум виплат за рішеннями суду, здійснюються за цим кодом;

відшкодування судових витрат.

З огляду на зазначене, виконання судових рішень щодо відшкодування середнього заробітку, заборгованості за електроенергію за минулі періоди, а також виплата судового збору та судових витрат здійснюється за кодом 2800 «Інші поточні видатки».

Перший заступник Голови  
Володимир ДУДА

**Б**



### 3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

#### Чи можна щорічну відпустку ділити менш ніж на 14 к. дн.?

Частина 6 ст. 79 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. та ч. 1 ст. 12 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) дозволяють поділ щорічних (основної та додаткової) відпусток на частини, але за такої умови.

**ЦИТАТА.** «Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що **основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів**».

(ч. 1 ст. 12 Закону про відпустки)

У період воєнного стану особливостей застосування зазначеної норми **не встановлено**. Отже, як і раніше, діємо так, як наведено нижче.

**1.** Відпустку можна поділити на частини **будь-якої тривалості** (наприклад, на 1, 2, 3, 4, 5 к. дн.), але за умови, що основна безперервна частина **за поточний робочий рік становить не менше 14 к. дн.** Тобто норма про поділ щорічної відпустки на частини застосовується **до кожного робочого року окремо**. При цьому ці безперервні 14 к. дн. можуть складатися як з частини щорічної основної відпустки, так і з частини щорічної основної та щорічної додаткової відпустки (наприклад 7 к. дн. щорічної основної відпустки + 7 к. дн. додаткової відпустки за ненормований робочий день). Це підкреслювало Мінекономіки в листі від 09.07.2020 р. № 3512-06/42771-09 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 12/2021, с. 8). Але «зміксувати» таким чином дні щорічної відпустки та дні відпустки «на дітей» не можна, бо остання до щорічних не належить.

**2.** Відпустку можна поділити на частини **на прохання працівника** (оформляється заявою працівника в довільній формі) **та за згодою роботодавця**. Тобто роботодавець не має права зобов'язати працівника використати відпустку частинами. З іншого боку, роботодавець може відмовити працівнику в її поділі з урахуванням інтересів роботи установи. Так, з метою недопущення втрат робочого часу **роботодавець може й не погодитися поділити відпустку** так, як того бажає працівник, також може запропонувати свої умови поділу щорічної відпустки або не поділити її взагалі. Це підкреслювали фахівці Мінекономіки в листі від 31.03.2020 р. № 3512-06/21620-07. Тобто на надання відпустки частинами **повинні погодитися обидві сторони** — і працівник, і роботодавець.

**3.** У ч. 1 ст. 12 Закону про відпустки не сказано, що основну безперервну частину щорічної відпустки надають виключно в першу чергу. Тому працівник може спочатку використати частину (частини) щорічної відпустки за відповідний робочий рік, що не перевищує 14 к. дн. (брати 1–2 дні відпустки). А вже в другу або подальші черги — безперервну частину в 14 к. дн.

Як бачимо, обов'язковою умовою поділу щорічних (основної та додаткової) відпусток є використання за поточний робочий рік безперервно 14 к. дн., а решту можна ділити, навіть, на 1 чи 2 к. дн. Тож якщо установа потребує наявності працівника на робочому місці, то він може спочатку брати відпустку на 1–2 к. дн. і лишити 14 к. дн. щорічної відпустки, щоб використати їх пізніше, коли буде така можливість.

**НАГАДАЄМО.** По-перше, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні **невикористаних днів щорічної відпустки** (абз. 3 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ). Тут маються на увазі щорічні відпустки за поточний рік. По-друге, ч. 2 ст. 12 Закону про відпустки (де сказано, що невикористаний залишок відпустки має бути надано працівнику не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка) **у період воєнного стану не застосовується**.

*Людмила Балла, експерт газети*



Установа потребує наявності на робочому місці працівника майже постійно.

І відпустити в щорічну відпустку на тривалий період наразі немає можливості. Чи можна тоді щорічну відпустку поділити — надавати по 1–2 к. дн.?

## Відпустка при підсумованому обліку робочого часу: як надати?



Працівникові встановлено підсумований облік робочого часу.

Це нічний сторож, тому його зміна триває з 20:00 до 8:00. Цьому працівникові надається щорічна основна відпустка з 08.06.2023 р., але за графіком його робоча зміна починається о 20:00 07.06.2023 р. та триває до 8:00 наступного дня. Як тоді бути з виходом на роботу 07.06.2023 р.?

Виходити на роботу в зміну, яка припала на календарний день, що передує відпустці (у даному разі — 07.06.2023 р.), працівникові **не потрібно**.

Річ у тім, що відпустка надається в календарних днях. Календарний день відлічується з 0:00 до 24:00. Тобто о 0:00 08.06.2023 р. у працівника вже розпочинається перший календарний день відпустки. При цьому не важливо, що робочий день для нього завершиться о 8:00, все одно, якщо він приступить до роботи в зміну з 20:00 07.06.2023 р. по 8:00 08.06.2023 р., то 8 червня **буде для нього робочим днем** (просто в нього так розподілено робочий час). А цього бути не повинно, адже в цей день розпочинається щорічна основна відпустка.

Тож працівник не виходить на роботу з 20:00 07.06.2023 р. у зв'язку з тим, що на цю зміну припадає перший календарний день відпустки. Із цієї підстави, починаючи із зміни, яка розпочинається о 20:00, потрібно організувати заміну тимчасово відсутнього через відпустку працівника.

*Людмила Балла, експерт газети*

## Скільки зароблено днів щорічної додаткової відпустки, якщо в робочому році були тільки простій та щорічна основна відпустка?



08.07.2020 р. працівника було прийнято на роботу. Тривалість відпустки, на яку він

має право, становить:

- 24 к. дн. — щорічна основна відпустка;
- 7 к. дн. — щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день.

За попередні робочі роки працівник використав усі дні відпусток, на які він мав право. За поточний робочий рік (з 08.07.2022 р. по 07.07.2023 р.) працівник:

- з 08.07.2022 р. по 13.06.2023 р. перебував на простій;
- з 14.06.2023 р. по 07.07.2023 р. перебував у щорічній основній відпустці. Чи заробив працівник за поточний робочий рік право на щорічну додаткову відпустку?

Щодо питання визначення **стажу, який дає право на щорічну додаткову відпустку** (зокрема за ненормований робочий день), звертаємося до ч. 2 ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Так, до **стажу зараховуються**:

1) **час фактичної роботи** із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник **зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня**, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) **час щорічних основної та додаткових відпусток** за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів. Як бачимо, серед таких періодів є період перебування в щорічній основній відпустці, то ж його включаємо до стажу. А от період **простою в цій нормі немає**, отже він не зараховується до стажу, що дає право на додаткову відпустку. Розглянемо на прикладі.

Кількість днів **заробленої щорічної додаткової відпустки** за робочий рік ( $DD_{\text{заробл.}}$ ) пропонуємо розраховувати за такою формулою:

$$DD_{\text{заробл.}} = D_{\text{відпр.}} \times \frac{DK_{\text{відпр.}} - DC_{\text{відпр.}} - DK_{\text{викл.}}}{DK_{\text{рік}} - DC_{\text{рік}}}$$

де  $DD_{\text{відпр.}}$  — загальна тривалість щорічної додаткової відпустки, що надається за повний відпрацьований робочий рік (передбачена колдоговором для посади, яку обіймає працівник);

$DK_{\text{відпр.}}$  — кількість календарних днів у поточному робочому році;

$DC_{\text{відпр.}}$  — кількість святкових та неробочих днів, встановлених ст. 73 КЗпП, які припадають на поточний робочий рік (у період воєнного стану немає святкових та неробочих днів);


$DK_{\text{викл.}}$  — кількість календарних днів у поточному робочому році, які **не зараховуються до стажу**, що дає право на щорічну додаткову відпустку (період, який не зазначений у ч. 2 ст. 9 Закону про відпустки).

Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної додаткової відпустки для працівника, у робочому році якого був:



- простій з 08.07.2022 р. по 13.06.2023 р. (341 к. дн.), який не зараховується до стажу, який дає право на цю відпустку;
- та щорічна основна відпустка з 14.06.2023 р. по 07.07.2023 р. (24 к. дн.), яка зараховується до стажу, який дає право на цю відпустку;


	$ДД_{\text{заробл.}} = 7 \text{ к. дн.} \times \frac{365 \text{ к. дн.} - 341 \text{ к. дн.}}{365 \text{ к. дн.}} = 0,46 \approx 1 \text{ к. дн.}$ <p>Тож, незважаючи на те, що працівник цілий робочий рік фактично не працював, все одно він заробив частину щорічної додаткової відпустки за рахунок того, що йому надавалася щорічна основна відпустка, яка зараховується до стажу, який дає право на щорічну додаткову відпустку.</p> <p style="text-align: right;"><i>Людмила Балла, експерт газети</i></p>
--	---

**Дві відпустки поспіль, але їх початок припадає на різні місяці: який розрахунковий період для другої відпустки?**

 <p>Працівниця з 08.06.2023 р. по 19.07.2023 р. йде в щорічну основну відпустку тривалістю 42 к. дн. Середній заробіток за один день у розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) становить 230,14 грн. Відразу після закінчення цієї відпустки їй надається 7 к. дн. щорічної додаткової відпустки з 20.07.2023 р. за ненормований робочий день. Який розрахунковий період для другої відпустки?</p>	<p>У даному випадку йдеться <b>про різні види відпусток</b> — щорічну основну відпустку та щорічну додаткову відпустку. За роз'ясненнями Мінсоцполітики, якщо <b>початок</b> таких відпусток <b>припадає на різні місяці</b>, то під час визначення розрахункового періоду для розрахунку середньої зарплати треба <b>орієнтуватися на дату початку кожної відпустки</b>, зазначену в наказі про надання такої відпустки (див. <i>листи Мінсоцполітики від 19.06.2017 р. № 1692/0/101-17, від 01.12.2016 р. № 1623/13/84-16, від 26.10.2016 р. № 1475/13/84-16 // «Бухгалтерія: бюджет», № 31/2017, с. 9</i>). При цьому не важливо, як оформлено надання відпусток — одним наказом чи двома.</p> <p>Тому порядок дій у зазначеній ситуації такий.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Визначаємо відпускні за щорічну основну відпустку, яка починається з 08.06.2023 р. (розрахунковий період: червень 2022 року — травень 2023 року): 230,14 грн × 42 к. дн. = 9665,88 грн (з них 230,14 грн × 23 к. дн. = 5293,22 грн — відпускні за червень; 230,14 грн × 19 к. дн. = 4372,66 грн — відпускні за липень).</li> <li>2. Оскільки щорічна додаткова відпустка розпочинається вже в липні 2023 року, то розрахунковий період для розрахунку відпускних буде вже інший: липень 2022 року — червень 2023 року. <b>Зверніть увагу:</b> оскільки червень 2023 року включається до розрахункового періоду для відпустки, яка починається в липні, розраховані відпускні за дні червня 2023 року (з 8 по 30 червня), а саме 5293,22 грн, <b>потрібно ураховувати</b> під час розрахунку середньоденної зарплати для оплати днів другої відпустки, яка розпочинається з 20.07.2023 р.</li> </ol> <p style="text-align: right;"><i>Людмила Балла, експерт газети</i></p>
--	---

**Яка тривалість щорічної відпустки бібліотекаря ЗЗСО?**

 <p>Яка тривалість щорічної основної відпустки бібліотекаря закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО)?</p>	<p>Згідно з п. 5.2.6 Положення про бібліотеку загальноосвітнього навчального закладу, затвердженого наказом МОН від 14.05.1999 р. № 139 (далі — Положення № 139), бібліотекар ЗЗСО має право на щорічну відпустку в розмірі 24 к. дн. за відпрацьований рік та додаткову щорічну відпустку (до 7 к. дн.) відповідно до колективного договору.</p> <p> <b>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!</b> Як додаткова щорічна відпустка тут мається на увазі щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, а саме за <b>ненормований робочий день</b>, яка передбачена ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Це підкреслювало Мінсоцполітики в листі від 22.06.2012 р. № 93/06/187-12.</p> <p>Отже, бібліотекар ЗЗСО має право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>щорічну основну відпустку тривалістю 24 к. дн.</b> на підставі ч. 1 ст. 6 Закону про відпустки та п. 5.2.6 Положення № 139;</li> <li>• <b>щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці</b> як працівник з ненормованим робочим днем тривалістю <b>до 7 к. дн.</b> на підставі п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки та п. 5.2.6 Положення № 139. Нагадуємо, що під час укладання колективного договору визначається конкретний перелік професій і посад, до яких може застосовуватися ненормований робочий день, і, відповідно, встановлюється конкретна тривалість відпустки залежно від зайнятості в цих умовах (у межах максимальної — 7 к. дн.).</li> </ul>
---	---

 **ДО ВІДОМА.** Якщо бібліотекаря було прийнято на роботу в **цьому закладі освіти до 01.01.1997 р.**, то він має право на **28 к. дн.** щорічної основної відпустки. Річ у тім, що відповідно до *постанови Ради Міністрів СРСР «Про відпустки працівникам науково-дослідних, навчальних та культурно-просвітницьких установ» від 21.04.1949 р. № 1577*, що діяла до прийняття *Закону про відпустки*, бібліотекарям закладів освіти відпустка надавалася тривалістю **24 робочі дні**. Оскільки з прийняттям *Закону про відпустки* всі види відпусток надаються в календарних, а не в робочих днях, бібліотекарям ЗЗСО та інших закладів освіти, які були прийняті на роботу до введення в дію цього *Закону*, тобто до 01.01.1997 р., щорічна основна відпустка, з урахуванням перерахування з робочих у календарні дні, має надаватися тривалістю **28 к. дн.** Зазначимо також, що згідно з *п. 2 постанови ВРУ «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки»» від 15.11.1996 р. № 505/96-ВР* працівникам, які до введення в дію *Закону про відпустки* користувались відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначена відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, зберігається відпустка раніше встановленої загальної тривалості на весь час їх роботи на даному підприємстві, в установі, організації на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася. **У разі зміни місця роботи, посади, професії право на збереження раніше встановленої тривалості відпустки втрачається.** Це підкреслили Мінекономіки в *листі 25.08.2021 р. № 4712-06/42456-09* (див. с. 9). Окрім цього, такий бібліотекар має право на 7 к. дн. щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день.

 Людмила Балла, експерт газети


#### Як надати щорічну основну відпустку, якщо працівник перебуває у відпустці без збереження зарплати?



14.06.2021 р. працівника було прийнято на роботу. Загальна тривалість щорічної основної відпустки, на яку він має право, складає 24 к. дн. З моменту прийняття на роботу за попередні робочі роки він використав усі дні відпусток, на які мав право. У поточному робочому році (з 14.06.2022 р. по 13.06.2023 р.) працівник весь час перебував у відпустці без збереження зарплати, яка надається згідно з *ч. 3 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 р. № 2136/ІХ* (далі — *Закон № 2136*). Її вчоргове продовжено до 18.08.2023 р. Однак працівник з 08.06.2023 р. бажає піти в щорічну основну відпустку. Як це оформити?

Відпустка без збереження зарплати, яка передбачена *ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР* (далі — *Закон про відпустку*) та надається згідно з *ч. 3 ст. 12 Закону № 2136*, **зараховується** до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку (*п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки*).

Тож, незважаючи на те, що в робочому році працівник перебував у відпустці без збереження зарплати, він все одно **заробив щорічну основну відпустку**.

 **ВАЖЛИВО!** Не плутайте відпустку без збереження зарплати, яка надається згідно з *ч. 3 ст. 12 Закону № 2136* (надається за правилами *ст. 26 Закону про відпустки*), та відпустку без збереження зарплати для ВПО та осіб, що поїхали за кордон (до 90 к. дн.), яка передбачена *ч. 4 ст. 12 Закону № 2136*. **Це різні відпустки!** Докладно про різницю між цими відпустками див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 31/2022, с. 29.

Хоча працівник і заробив право на щорічну основну відпустку, але зараз він перебуває у відпустці без збереження зарплати. Як же її перервати і піти в щорічну відпустку?

**По-перше,** *Закон про відпустки* не регулює питання, чи можна достроково припинити відпустку без збереження зарплати.

**По-друге,** черговість надання відпусток визначається графіками. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (*ст. 10 Закону про відпустки*).

**За графіком** Отже, якщо щорічна основна відпустка надається згідно з **графіком відпусток**, то роботодавець повідомляє працівника про дату початку такої відпустки. Якщо в цей період працівник перебуває у відпустці без збереження зарплати, то пропонує йому перервати таку відпустку за заявою.

**Поза графіком** Якщо щорічна основна відпустка надається **поза графіком відпусток**, то є такі моменти. Враховуючи, що відпустка без збереження зарплати за *ч. 3 ст. 12 Закону № 2136* надається **за погодженням сторін**, то і питання переривання такої відпустки роботодавець та працівник **повинні вирішити**

**спільно.** Якщо ініціатором переривання відпустки є працівник, то він надає роботодавцю заяву про переривання відпустки без збереження зарплати та надання щорічної основної відпустки. Після написання заяви роботодавець має видати відповідний наказ (можна в одному наказі перервати відпустку без збереження зарплати та надати щорічну основну відпустку). А після закінчення щорічної основної відпустки, якщо в цьому буде необхідність, працівник знову пише заяву, а роботодавець видає наказ про надання відпустки без збереження зарплати.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Для певних категорій осіб у разі виходу в щорічну основну відпустку гарантується право на отримання матдопомоги на оздоровлення (це педагогічні працівники, медичні працівники, бібліотечні працівники, посадові особи місцевого самоврядування та держслужбовці). Тому таким працівникам матдопомога на оздоровлення виплачується в обов'язковому порядку при виході в щорічну основну відпустку, незалежно від того, що вони весь рік перебували у відпустці без збереження зарплати або на простой.

Якщо ж матдопомога не є обов'язковою, то керівник установи з огляду на фінансування може ухвалити рішення про її невиплату. А якщо установа має кошти, то виплатити допомогу можна.

*Людмила Балла, експерт газети*

### Медсестра працює на 0,5 ставки: чи є право на щорічну додаткову відпустку?



У ліцеї працює особа:

- на 0,5 ставки сестри медичної за основною посадою;
  - та на 0,5 ставки прибиральника службових приміщень за сумісництвом.
- Підкажіть, будь ласка, чи має вона право на додаткову відпустку за особливий характер праці як медсестра?

Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, — тривалістю до 35 к. дн. за **Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженим КМУ.** Йдеться про *Список виробництв, робіт, професій і посад працівників <...>, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затверджений постановою КМУ від 17.11.1997 р. № 1290* (далі — *Список № 1290 (2)*).

Згідно з п. 133 розд. XXII «Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти» *Списку № 1290 (2)* **сестри медичні як молодші спеціалісти з медичною освітою мають право на таку відпустку тривалістю до 7 к. дн.** Основною умовою для визначення права на відповідну відпустку є безпосередня зайнятість працівників у таких умовах **не менш як половину тривалості робочого дня.**

Частиною 2 ст. 8 Закону про відпустку визначено, що конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах. Відповідно до пунктів 6 і 7 Порядку застосування Списку, затвердженого наказом Мінпраці від 30.01.1998 р. № 16, додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. **У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, робіт, професій і посад.** Інакше відпустка за особливий характер праці не надається.

Тому, якщо сестра медична працює **менше ніж на ставку** (наприклад, як у запитанні читача — на 0,5 ставки), то треба визначати право на таку відпустку **залежно від режиму роботи.** Можливість надання щорічної додаткової відпустки та тривалість такої відпустки працівника буде залежати саме від кількості відпрацьованих ним днів **не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для його посади.**

Встановлена тривалість робочого тижня сестри медичної складає **38,5 год** на тиждень (7 год 42 хв на день при 5-денному робочому тижні).



Отже, у разі неповної зайнятості, а саме на 0,5 ставки, тривалість робочого тижня складає **19,25 год** на тиждень, а це 3 год 51 хв на день при 5-денному робочому тижні. Якщо сестра медична працює **з такою тривалістю робочого дня щоденно**, то дні **не** зараховуються до стажу, що дає право на додаткову відпустку, оскільки для отримання права на відпустку працівник повинен пропрацювати **не менше** половини тривалості робочого дня, встановленої для його посади. Тому працівники, які **щоденно** працюють на 0,5 ставки, не мають права на додаткову відпустку, оскільки вони об'єктивно не можуть бути зайняті в умовах, передбачених *Списком № 1290 (2)*, не менше половини встановленої тривалості робочого дня. Це підкреслювало Мінсоцполітики в *листі від 28.08.2013 р. № 116/13/32-13*. Якщо сестра медична працює з іншим графіком, наприклад, з понеділка по четвер по 4 год 30 хв), а решту годин — у п'ятницю, то в такому разі до стажу, який дає право на відпустку, зараховуються **дні, коли** працівник працював не менше половини тривалості робочого дня, — тобто дні, коли він працював по 4 год 30 хв.

*Алла Головка, експерт газети*

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

## Про тривалості щорічної основної відпустки

Лист від 25.08.2021 р. № 4712-06/42456-09 (витяг)

<...> 3 01.01.1997 р., з моменту введення в дію Закону України «Про відпустки» (далі — Закон) тривалість щорічної основної відпустки працівників має становити не менше 24 календарних днів (стаття 6 Закону).

До прийняття у 1996 році Закону України «Про відпустки» (далі — Закон) в Україні відповідно до чинної на той час статті 75 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) щорічна відпустка надавалась тривалістю не менше 15 робочих днів. Деяким працівникам були установлені відпустки подовженої тривалості. Крім того, відповідно до статті 76 КЗпП могли надаватися щорічні додаткові відпустки, зокрема, працівникам з ненормованим робочим днем. Тому загальна тривалість щорічної відпустки до 01.01.1997 р. могла складатися з щорічної основної відпустки та щорічної додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем.

Водночас з дати набрання чинності Законом, відповідно до умов, визначених у статтях 7 та 8 Закону, працівникам може бути надано щорічну додаткову відпустку. Зокрема, працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова щорічна відпустка за особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Згідно з пунктом 2 постанови Верховної Ради України від 15.11.1996 р. № 505/96-ВР «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки» зі змінами, внесеними Законом України від 18.11.2000 р. № 2073 «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки»» працівникам, які до введення в дію Закону користувались відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначена відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, зберігається

відпустка раніше встановленої загальної тривалості на весь час їх роботи на даному підприємстві, в установі, організації на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалась.

У разі зміни місця роботи, посади, професії право на збереження раніше встановленої тривалості відпустки втрачається.

Якщо було змінено назви професій працівників у зв'язку з приведенням їх у відповідність до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (видання 1995, 2005, 2010 років), назви підрозділів, відбулося переміщення працівників з одного підрозділу в інший і при цьому не було змінено посадові обов'язки, трудові функції, умови праці, працівники не втрачають право на відпустки, тривалість яких було встановлено їм до введення в дію Закону.

Відповідно до зазначеного, працівник, який користувався до введення в дію Закону відпусткою більшої тривалості, має право на використання або збереженої відпустки, або відпустки, яка надається згідно із Законом. Тому, наприклад, якщо працівник до введення в дію Закону користувався відпусткою, яка складалася з щорічної відпустки тривалістю 15 робочих днів та додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем тривалістю 9 робочих днів — усього 24 робочих дні (або, як зазначено у <...> запиті, 28 календарних днів), то і надалі, у разі збереження відпустки за наявності умов, за якими вона надавалась, працівник має право на відпустку саме такої тривалості, тобто 28 календарних днів.

Слід мати на увазі, що сумування збереженої відпустки та відпустки, яка надається згідно зі статтею 8 Закону (працівникам з ненормованим робочим днем), у даному випадку не допускається, оскільки в збереженій відпустці вже враховано відпустку за ненормований характер праці. <...>

*Заступник Міністра економіки України  
Світлана ГЛУЩЕНКО* **Б**

 Тривалість відпустки



## ВИНИКЛО ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ОСНОВНУ ВІДПУСТКУ БІЛЬШОЇ ТРИВАЛОСТІ ПОСЕРЕД РОБОЧОГО РОКУ: ЯК РОЗРАХУВАТИ ЇЇ ТРИВАЛІСТЬ?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Під час одного робочого року працівника може бути переведено в цій же установі на іншу посаду, для якої передбачено щорічну основну відпустку іншої тривалості. Або посеред робочого року працівнику встановлено інвалідність, що дає право на щорічну основну відпустку більшої тривалості. Тоді як розрахувати, скільки днів щорічної основної відпустки він заробив за поточний робочий рік? Це питання розглянемо в статті.

### ПЕРЕДМОВА

**Про що мова?** Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону про відпустки<sup>1</sup> щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 к. дн. за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Для певних категорій працівників передбачена щорічна основна відпустка більшої тривалості. І якщо посеред робочого року працівника перевели на посаду, для якої передбачена інша тривалість відпустки (або йому встановлено інвалідність, що дає право на щорічну основну відпустку більшої тривалості), то необхідно розрахувати зароблену тривалість відпустки за кожною посадою окремо. Оскільки протягом робочого року в працівника змінюється тривалість щорічної основної відпустки, то за такий робочий рік її тривалість повинна розраховуватися пропорційно відпрацьованому часу на кожній посаді.

**ВАЖЛИВО!** Це актуально лише, якщо відбулося ПЕРЕВЕДЕННЯ без звільнення з однієї посади на іншу в одного роботодавця. Якщо працівника було звільнено та прийнято в цій же установі (навіть наступного дня), то для нього розпочинається новий відлік робочого року. А під час звільнення необхідно було виконати вимогу ст. 47 КЗпП<sup>2</sup> та провести остаточний розрахунок з працівником, зокрема нарахувати компенсацію за невикористані відпустки (і після повторного прийняття на роботу не постає питання із розрахунком днів заробленої відпустки за попередньою посадою).

Також зверніть увагу, що тривалість відпустки за основним місцем роботи та за сумісництвом визначається окремо. Тож правила, наведені в статті, стосуються тільки:

- переведення з основного місця роботи на основне;
- переведення із сумісництва (зовнішнього або внутрішнього) на посаду за сумісництвом;
- переведення із сумісництва на основне місце (якщо воно відбулося без звільнення, хоча це і не зовсім правильно, оскільки таке слід робити через звільнення);
- встановлення/зняття/зміна групи інвалідності посеред робочого року.

**Робочий рік** По-перше, якщо переведення відбулося без звільнення працівника (тобто робота в установі не переривалася), то це не впливає на робочий рік, адже трудові відносини особа з установою не припиняла.

По-друге, дата встановлення інвалідності також не змінює робочий рік працівника.

**Чи потрібно відпрацьовувати 6 місяців?** Право працівника на щорічну основну та додаткові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення 6 місяців безперервної роботи в цій установі (ч. 5 ст. 10 Закону про відпустки). Чи поширюється це правило на переведеного працівника? Відповімо: ні. Адже його робочий рік не змінюється, через те, що працівника не було звільнено, його робочий рік триває. І якщо він триває більше 6 місяців (у сумі до переведення та після), то можна надавати щорічну відпустку повної заробленої в поточному робочому році тривалості.

<sup>1</sup> Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

## МЕХАНІЗМ РОЗРАХУНКУ ТРИВАЛОСТІ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ ЗА РІЗНИМИ ПОСАДАМИ В ОДНОМУ РОБОЧОМУ РОЦІ

**Формула По-перше**, рахуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік **за кожною посадою окремо пропорційно відпрацьованому періоду**:

$D_{\text{заробл.1}}$  — кількість днів заробленої щорічної відпустки в поточному робочому році за посадою до переведення;

$D_{\text{заробл.2}}$  — кількість днів заробленої щорічної відпустки в поточному робочому році за посадою після переведення.

У листі від 27.03.2013 р. № 321/13/84-13 Мінсоцполітики підкреслювало, що загальноно нормативно-правового акта, який би визначав порядок розрахунку кількості днів щорічної відпустки, немає. З огляду на те, що тривалість відпусток розраховується в календарних днях, при підрахунку днів щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу доцільно скористатися механізмом оплати за дні відпустки, закладеним у Порядку № 100<sup>3</sup>, тобто прив'язку розрахунку днів відпустки робити до календарних днів робочого року, в якому працював працівник.

Кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за посадою до переведення ( $D_{\text{заробл.1}}$ ) пропонуємо розраховувати за такою формулою:

$$D_{\text{заробл.1}} = D_{\text{відпр.}} \times \frac{DK_{\text{відпр.}} - DC_{\text{відпр.}} - DK_{\text{викл.}}}{DK_{\text{рік}} - DC_{\text{рік}}},$$

де  $D_{\text{відпр.}}$  — загальна тривалість щорічної основної відпустки, що надається за повний відпрацьований робочий рік;

$DK_{\text{відпр.}}$  — кількість календарних днів у поточному робочому році **за однією посадою**;

$DC_{\text{відпр.}}$  — кількість святкових та неробочих днів, встановлених ст. 73 КЗпП, які припадають на поточний робочий рік до дня переведення (або після переведення);

$DK_{\text{викл.}}$  — кількість календарних днів у поточному робочому році, які не зараховуються до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки. **Увага:** не враховуйте в цьому показнику святкові та неробочі дні, які вже врахували в показнику  $DC_{\text{відпр.}}$ . Приклади:

- дні відсторонення від роботи через невакцинацію проти COVID-19;
- дні призупинення дії трудового договору відповідно до ст. 13 Закону № 2136<sup>4</sup>;
- дні прогулу;
- дні неявок з нез'ясованих причин (протабельовані «НЗ»);

- інші причини неявок (протабельовані «І»), які не включаються до стажу;
- період військової служби (гарантії ч. 3 ст. 119 КЗпП)<sup>5</sup>;

$DK_{\text{рік}}$  — загальна кількість календарних днів у поточному робочому році (365 або 366 к. дн.);

$DC_{\text{рік}}$  — загальна кількість святкових та неробочих днів у поточному робочому році, за який поводиться розрахунок. **Зверніть увагу:** якщо на робочий рік припали дні, які у зв'язку з нормами Закону № 2136 не є святковими, то їх із розрахунку не виключаємо.

**ДО ВІДОМА.** Як бачимо, під час розрахунку кількості к. дн. заробленої щорічної відпустки потрібно виключити святкові та неробочі дні, встановлені ст. 73 КЗпП. Своєю чергою в ч. 6 ст. 6 Закону № 2136 передбачено, що з дня набрання чинності цим Законом (з 24.03.2022 р.) не застосовується ст. 73 КЗпП. Це означає, що з 24.03.2022 р. **немає святкових** і неробочих днів аж до закінчення воєнного стану (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 14/2022, с. 19). Наразі воєнний стан триває до 5 год 30 хв 18.08.2023 р.

Аналогічним способом рахуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за посадою після переведення ( $D_{\text{заробл.2}}$ ).

**По-друге**, зароблені дні щорічної основної відпустки визначають за кожною посадою **окремо**, а потім отримані результати підсумовують:

$D_{\text{заробл.}} = D_{\text{заробл.1}} + D_{\text{заробл.2}}$ , де  $D_{\text{заробл.}}$  — загальна кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік, в якому відбулося переведення;

$D_{\text{заробл.1}}$  — кількість днів заробленої щорічної відпустки в поточному робочому році за посадою **до переведення**;

$D_{\text{заробл.2}}$  — кількість днів заробленої щорічної відпустки в поточному робочому році за посадою **після переведення**.

**Інвалідність** Такий саме розрахунок і в разі встановлення/зміни групи інвалідності посеред робочого року. Нагадаємо, що ч. 7 ст. 6 Закону про відпустки передбачено надання особам з інвалідністю **щорічної основної** відпустки тривалістю:

- 30 к. дн., якщо встановлена інвалідність I або II групи;
- 26 к. дн., якщо встановлена інвалідність III групи.

<sup>3</sup> Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 р. № 100.

<sup>4</sup> Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ.

<sup>5</sup> З 19.07.2022 р. період військової служби не враховують до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку. Зазначимо, що і до 19.07.2022 р. Мінекономіки наполягало на тому, що період військової служби (зі збереженням середнього заробітку) не враховується при обчисленні стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (див. лист від 01.07.2021 р. № 4712-06/34435-09 у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 17/2021, с. 9). Ситуація з педагогічними та науково-педагогічними працівниками неоднозначна. Детальніше див. коментар до листа Мінекономіки від 03.04.2023 р. № 4706-05/14490-07 в газеті «Зарплата та кадрова справа», № 9/2023, с. 14.

6  
Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затверджений постановою КМУ від 14.04.1997 р. № 346.



**ДО ВІДОМА.** Якщо педагогічному або науково-педагогічному працівнику встановлено інвалідність, то врахуйте такі моменти. Частина 10 ст. 6 Закону про відпустки передбачає: положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки **не поширюються** на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену, зокрема, ч. 7 цієї статті. Порядок № 346<sup>6</sup> передбачає надання педагогічним працівникам та науково-педагогічним

працівникам щорічної основної відпустки тривалістю, **більшою, ніж та, яка передбачена особам з інвалідністю.** Тож таким особам незалежно від встановленої інвалідності надається щорічна основна відпустка тривалістю, яка передбачена в Порядку № 346. Отже, встановлення інвалідності саме педагогічному або науково-педагогічному працівнику не впливає на тривалість його щорічної основної відпустки. Те ж саме стосується **посадових осіб ОМС та держслужбовців**, які мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 к.дн.

### СИТУАЦІЇ ПІД ЧАС РОЗРАХУНКУ ТРИВАЛОСТІ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ



**Приклад 1 (встановлено інвалідність).** Працівнику з 23.05.2023 р. встановлено інвалідність (II група). До інвалідності тривалість щорічної основної відпустки становила 24 к.дн. Для особи з інвалідністю II групи тривалість щорічної основної відпустки становить 30 к.дн. Робочий рік працівника триває з 01.08.2022 р. по 31.07.2023 р. У цьому робочому році не було періодів, які виключаються зі стажу, який дає право на щорічну основну відпустку. Як розрахувати тривалість щорічної відпустки за цей робочий рік?

У робочому році, в якому встановлена група інвалідності, тривалість щорічної основної відпустки має розраховуватись **пропорційно відпрацьованому часу**. Тобто в цьому разі в робочому році (з 01.08.2022 р. по 31.07.2023 р.) тривалість щорічної основної відпустки розраховується пропорційно відпрацьованому часу за період роботи:

- з 01.08.2022 р. по 22.05.2023 р. із розрахунку **24 к.дн.**;
- а з 23.05.2023 р. по 31.07.2023 р. — виходячи з **30 к.дн.**

**1.** Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік до встановлення інвалідності (295 к.дн.):

$$24 \text{ к.дн.} \times \frac{295 \text{ к.дн.}}{365 \text{ к.дн.}} = 19,39 \text{ к.дн.} \approx 19 \text{ к.дн.}$$

**2.** Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік після встановлення інвалідності (70 к.дн.):

$$30 \text{ к.дн.} \times \frac{70 \text{ к.дн.}}{365 \text{ к.дн.}} = 5,75 \text{ к.дн.} \approx 6 \text{ к.дн.}$$

**3.** Визначаємо загальну кількість днів щорічної основної відпустки за робочий рік, в якому відбулося встановлення інвалідності:  
19 к.дн. + 6 к.дн. = **25 к.дн.**

За наступний робочий рік (з 01.08.2023 р. по 31.07.2024 р.) працівник вже буде мати право на тривалість щорічної основної відпустки 30 к.дн. Звісно, якщо не зміниться група інвалідності.



**Приклад 2 (педагог → економіст).** З 02.01.2023 р. працівницю було переведено з посади викладача на посаду економіста. Робочий рік працівниці триває з 01.09.2022 р. по 31.08.2023 р. (прийнята на роботу 01.09.2020 р. і за попередні робочі роки повністю використала щорічну основну відпустку). У цьому робочому році не було періодів, які виключаються зі стажу, який дає право на щорічну основну відпустку. Як розрахувати тривалість щорічної відпустки за цей робочий рік?

Працівницю перевели на нову посаду, при цьому тривалість щорічної основної відпустки на новій та колишній посаді різна: за посадою економіста — 24 к.дн.; за посадою викладача — 56 к.дн. Тобто в такому разі в робочому році (з 01.09.2022 р. по 31.08.2023 р.) тривалість відпустки розраховується пропорційно відпрацьованому часу за період роботи:

- з 01.09.2022 р. по 01.01.2023 р. із розрахунку **56 к.дн.**;
- а з 02.01.2023 р. по 31.08.2023 р. — виходячи з **24 к.дн.**

**1.** Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік за посадою викладача (123 к.дн.). Оскільки

педагог працював не перший рік, то використовуємо формулу для розрахунку днів заробленої відпустки, яка наведена на с. 11.

$$56 \text{ к. дн.} \times \frac{123 \text{ к. дн.}}{365 \text{ к. дн.}} = 18,87 \text{ к. дн.} \approx 19 \text{ к. дн.}$$

2. Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік після переведення (242 к. дн.):

$$24 \text{ к. дн.} \times \frac{242 \text{ к. дн.}}{365 \text{ к. дн.}} = 15,91 \text{ к. дн.} \approx 16 \text{ к. дн.}$$

3. Визначаємо загальну кількість днів щорічної основної відпустки за робочий рік, в якому відбулося переведення:

$$19 \text{ к. дн.} + 16 \text{ к. дн.} = \mathbf{35 \text{ к. дн.}}$$



### Приклад 3 (лаборант → педагог).

09.06.2021 р. працівниця була прийнята на роботу до закладу освіти на посаду лаборанта. За робочий рік з 09.06.2021 р. по 08.06.2022 р. їй була надана щорічна основна відпустка тривалістю 24 к. дн. з 10 січня по 2 лютого 2022 року. З 01.09.2022 р. її переведено на посаду викладача. У робочому році з 09.06.2022 р. по 08.06.2023 р. не було періодів, які виключаються зі стажу, який дає право на щорічну основну відпустку. Як розрахувати тривалість щорічної відпустки за цей робочий рік?

Згідно з абз. 3 п. 2 Порядку № 346 керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам закладів освіти щорічна основна відпустка **повної тривалості** в перший та наступні роки надається **в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу**. Тож працівнику, який був переведений на посаду викладача, **незалежно** від кількості днів заробленої щорічної основної відпустки в період літніх канікул необхідно надати **56 к. дн.**



**ВАЖЛИВО!** Отже, у період літніх канікул педагог все одно отримає 56 к. дн. щорічної основної відпустки. Однак у зв'язку з тим, що в його робочому році, за який надається відпустка, було переведення, то **фактично** він заробив відпустку тривалістю **менше**, ніж 56 к. дн. Фактично зароблену відпустку потрібно розрахувати та в майбутньому (наприклад, у разі звільнення) врахувати, що за робочий рік, в якому було переведення, працівник **використав** більше днів відпустки, ніж йому належало.

Працівницю перевели на нову посаду, при цьому тривалість щорічної основної відпустки на новій та колишній посаді різна: за посадою викладача — 56 к. дн.; за посадою лаборанта — 24 к. дн. Тобто в такому разі в робочому році (з 09.06.2022 р. по 08.06.2023 р.) тривалість відпустки розраховується пропорційно:

- з 09.06.2022 р. по 31.08.2022 р. із розрахунку **24 к. дн.**;
- а з 01.09.2022 р. по 08.06.2023 р. — виходячи з **56 к. дн.**

1. Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік за посадою лаборанта (84 к. дн.):

$$24 \text{ к. дн.} \times \frac{84 \text{ к. дн.}}{365 \text{ к. дн.}} = 5,52 \text{ к. дн.} \approx 6 \text{ к. дн.}$$

2. Розраховуємо кількість днів заробленої щорічної основної відпустки за робочий рік після переведення (281 к. дн.):

$$56 \text{ к. дн.} \times \frac{281 \text{ к. дн.}}{365 \text{ к. дн.}} = 43,11 \text{ к. дн.} \approx 43 \text{ к. дн.}$$

3. Визначаємо загальну кількість днів щорічної основної відпустки за робочий рік, в якому відбулося переведення:

$$6 \text{ к. дн.} + 43 \text{ к. дн.} = \mathbf{49 \text{ к. дн.}}$$



**ДО ВІДОМА.** Якби педагог після переведення **звільнявся**, то відповідно до абз. 2 п. 6 Порядку № 346 у разі звільнення педпрацівників закладів освіти, які до звільнення пропрацювали:

- не менш ніж 10 місяців, — грошова компенсація виплачується за невикористані ними дні щорічної основної відпустки із розрахунку повної її тривалості;
- **менш ніж 10 місяців**, — пропорційно відпрацьованому ними часу (із розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць: 5,6; 4,2 і 2,8 к. дн. — за тривалості щорічної основної відпустки, відповідно, 56; 42 і 28 к. дн.)

Незважаючи на те, що до звільнення на посаді педагога працівник може відпрацювати менше 10 місяців, під час визначення тривалості щорічної основної відпустки має значення **загальна тривалість** робочого року (до переведення та після). Якщо в сумі працівник працює в установі не перший робочий рік, то, визначаючи тривалість відпустки, необхідно користуватися формулою, яка наведена на с. 11 (також див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 19/2022, с. 28). **Б**

 Розрахунковий період



## ОБЧИСЛЕННЯ ВІДПУСКНИХ (КОМПЕНСАЦІЇ): РОЗРАХУНКОВИЙ ПЕРІОД ТА ВИПЛАТИ В НЬОМУ

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Для розрахунку відпускних (компенсації за невикористану відпустку) в загальному випадку розрахунковим періодом є 12 календарних місяців, що передують початку відпустки або місяцю, на який припала дата звільнення (абз. 1 п. 2 Порядку № 100). Однак не завжди в такому розрахунковому періоді є виплати або працівник ще не відпрацював 12 місяців. Як визначити розрахунковий період у цих та інших ситуаціях та як розраховувати відпускні (компенсацію) — розповімо далі.

### ОБЧИСЛЕННЯ ВІДПУСКНИХ: МЕХАНІЗМ

Механізм обчислення відпускних (компенсації за невикористану відпустку) умовно можна описати **п'ятьма кроками**.

**Крок 1.** Визначаємо **розрахунковий період** (далі — РП). Саме на ньому ми робимо акцент у статті. У загальному випадку (п. 2 Порядку № 100<sup>1</sup>):

- **для відпустки** — це 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки;
- **для компенсації за невикористану відпустку** — 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю звільнення (при виплаті компенсації за невикористані відпустки в разі звільнення).

**Крок 2.** Визначаємо **кількість календарних днів** у розрахунковому періоді (далі — КД). У загальному випадку, коли РП = 12 місяців, показник КД = 365 к. дн. (якщо до РП потрапляє лютий високосного року, то 366 к. дн.). Якщо РП < 12 місяців (але більше місяця), то показник КД = фактична кількість календарних днів у місяцях РП.

**ВАЖЛИВО!** Під час розрахунку середньої зарплати показник КД **зменшується** на:

- 1) **кількість святкових та неробочих днів**, передбачених ст. 73 КЗпП<sup>2</sup>, які припадають на розрахунковий період (далі — СД). **Але!** У період воєнного стану ст. 73 КЗпП **не застосовується**, отже **немає і святкових та неробочих днів**, які треба віднімати;

2) дні, **не відпрацьовані** працівником згідно із законодавством або з поважних причин, за які **не зберігався** (частково зберігався) заробіток (далі — НД). Зокрема, це **дні**:

- роботи в режимі неповного робочого тижня **з ініціативи роботодавця** — виключають невідпрацьовані робочі дні. Дні, коли працівник працював у режимі неповного робочого тижня за своїм бажанням (ст. 56 КЗпП), не виключають з РП;
- **відпустки без збереження зарплати**. Нагадуємо, що це відпустки без збереження зарплати, надані відповідно до ст. 25 та 26 Закону про відпустки<sup>3</sup> (у тому числі карантинна відпустка та відпустка у період воєнного стану, зазначена в ч. 3 ст. 12 Закону № 2136) та відповідно до ч. 4 ст. 12 Закону № 2136<sup>4</sup>;
- **простою не з вини працівника**, якщо він оплачений виходячи з **2/3 ставки** (іншого розміру, який менше зарплати працівника) або на порушення норм КЗпП не оплачений;
- відпустки **для догляду за дитиною** до досягнення нею 3 (6, 16 або 18) років;
- **неоплачуваної тимчасової непрацездатності** (зокрема, дні догляду за хворою дитиною до 14 років понад 14 к. дн.);
- неоплачуваний день, коли працівнику **встановлена інвалідність** (див. лист Мінсоцполітики від 06.09.2016 р. № 293/18/99-16), дні обстеження тощо.

**Крок 3.** Визначаємо **загальну суму виплат** (далі — ЗП), які входять до розрахунку відпускних (компенсації). Нагадаємо:

- ті виплати, які необхідно **включити** під час розрахунку, містяться в п. 3 Порядку № 100;

1

Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 р. № 100.

2

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

3

Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

4

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ.

- ті, які потрібно **виключити** з розрахунку, містяться в п. 4 Порядку № 100.

Перелік виплат, які враховуються/не враховуються під час розрахунку середнього заробітку, див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 21/2021, с. 28.



**ВАЖЛИВО!** Усі виплати слід розносити по місяцях розрахункового періоду, **ЗА який вони нараховані** (абз. 2 п. 3 Порядку № 100). Але **для виробничих премій діють окремі правила** врахування в розрахунковому періоді (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2023, с. 21).

**Крок 4.** Середньоденну зарплату (СР) розраховуємо за формулою:

$$СР = ЗП : (КД - СД - НД)$$

**Крок 5.** Розраховуємо суму відпускних (компенсації):

$$В (Ком) = СР \times К,$$

де К — кількість календарних днів наданої відпустки (або невикористаних днів відпустки, які потрібно компенсувати).



**НАГАДАЄМО.** Обчислену суму відпускних (компенсації) **не дотягують до мінзарплати (МЗП)**, оскільки вона є виплатою за невідпрацьований час.

### У 12 КАЛЕНДАРНИХ МІСЯЦЯХ Є ВИПЛАТИ



**Приклад 1.** Працівнику надається щорічна основна відпустка з 08.06.2023 р. тривалістю 14 к.дн. Розрахунковий період: 01.06.2022 р. — 31.05.2023 р. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку відпускних, за період з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р.

становить 108000,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365.

1. Середньоденна зарплата: 108000,00 грн : 365 к.дн. = 295,89 грн.

2. Сума відпускних: 295,89 грн × 14 к.дн. = 4142,46 грн.

### ВІДПРАЦЬОВАНО ДЕКІЛЬКА МІСЯЦІВ



**Приклад 2.** Працівника прийнято на роботу 12.09.2022 р. Йому надається щорічна основна відпустка з 08.06.2023 р. тривалістю 10 к.дн. Розрахунковий період: з 01.10.2022 р. по 31.05.2023 р. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку відпускних, за період з 01.10.2022 р. по 31.05.2023 р. становить 68000,00 грн.

1. Середньоденна зарплата: 68000,00 грн : 243 к.дн. = 279,84 грн.

2. Сума відпускних: 279,84 грн × 10 к.дн. = 2798,40 грн.



**Приклад 3 (прийнято на роботу з 1-го робочого, але не з 1-го календарного дня).** Працівника прийнято на роботу 02.01.2023 р. 3 14.06.2023 р. йому надана щорічна основна відпустка тривалістю 5 к.дн. За період з 02.01.2023 р. по 31.05.2023 р. йому нарахована зарплата, яка включається до розрахунку відпускних, у розмірі 37000,00 грн.

Якщо працівник пропрацював менше року, тоді середню зарплату обчислюють виходячи з виплат за **фактично відпрацьований час**: з 1-го числа місяця **після оформлення на роботу** до 1-го числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку (абз. 2 п. 2 Порядку № 100).

Як зазначалося вище, у загальному випадку, коли працівника прийнято не з початку місяця, відлік розрахункового періоду починається з наступного місяця. Але є один **виняток**.

Так, якщо працівника прийнято (оформлено) на роботу **не з 1-го числа місяця, проте дата прийняття на роботу є першим робочим днем місяця**, то такий місяць **включається** до розрахункового періоду **як повний місяць** (друге речення абз. 2 п. 2 Порядку № 100).



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Тобто повинен бути заробіток **мінімум в одному повному відпрацьованому календарному місяці**.

Отже, РП — **фактично відпрацьовані повні місяці** (з 1-го до 1-го числа), тобто жовтень 2022 року — травень 2023 року. Загальна кількість к.дн. у розрахунковому періоді — **243**, причому святкових та неробочих днів немає.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Йдеться про прийняття **з 1-го робочого дня за графіком робо-**

**ти підприємства (установи).** Тільки тоді такий місяць потрапляє до розрахункового періоду. На наш погляд, аналогічна ситуація буде, якщо 1-й робочий день встановлено індивідуальним графіком роботи працівника. Тобто ті випадки, коли працівник відпрацював **усі робочі дні місяця**. А не та ситуація, коли працівника прийнято просто посеред місяця. Звісно, в такому разі для нього то є перший робочий день у цій установі в цьому місяці, але сенс інший — місяць зараховується до розрахункового періоду, коли всі робочі дні місяця працівник перебував у трудових відносинах з установою.

У нашому прикладі працівника прийняли на роботу 02.01.2023 р. Оскільки 01.01.2023 р.

була неділя (вихідний в установі), то в січні 2023 року цей день був **першим робочим днем** за графіком роботи цього працівника. Тож цей місяць **включаємо** до розрахунку як повний. Працівник відпрацював менше року, тому до розрахункового періоду потрапляють **фактично відпрацьовані повні місяці**, враховуючи січень 2023 року. Отже, розрахунковий період: січень — травень 2023 року. Загальна кількість к. дн. у розрахунковому періоді — **151**; святкових днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 37000,00 грн : 151 к. дн. = 245,03 грн.

2. Сума відпускних: 245,03 грн × 5 к. дн. = 1225,15 грн.

А, наприклад, якщо б працівника прийняли на роботу 3 січня 2023 року, то січень не увійшов би до розрахункового періоду.

## У РП НЕМАЄ ВИПЛАТ

**Правила** Методику розрахунку середнього заробітку містить *п. 7 Порядку № 100*. Однак у разі **відсутності заробітку** в розрахунковому періоді до такого порядку дій необхідно додати порівняння посадового окладу (ПО) і МЗП та розрахунок, передбачений *абз. 5 п. 4 Порядку № 100*. Розглянемо процес також покроково.

**Крок 1.** Порівнюємо оклад (з урахуванням підвищень) та МЗП (встановлені на момент проведення розрахунку) → Визначаємо, що з цих двох величин більше → Подальші розрахунки проводимо виходячи з більшої величини (окладу або МЗП) **пропорційно зайнятості працівника**.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Під час порівняння слід брати посадовий оклад згідно зі штатним розписом з **урахуванням підвищень**. Аргумент: підвищення окладу (ставки) є елементом формування **нового окладу** (ставки) з підвищенням, який встановлюється працівнику в штатному розписі (і вже на нього нараховують доплати та надбавки, на які має право працівник). Про це Мінекономіки зазначало в *листі від 29.01.2021 р. № 4708-06/5504-07* (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 5/2021, с. 18). Надбавки (наприклад, надбавка за вислугу років тощо) та доплати (наприклад, доплата за науковий ступінь, доплата до МЗП тощо), премії в розрахунок **участі не беруть**.

**Крок 2.** Оклад (або МЗП, якщо вона більше за оклад) множимо на:

- зайнятість — **тільки** якщо працівник працює на неповній зайнятості;
- 12 місяців (умовний розрахунковий період) — незалежно від того, що в розрахунковому періоді тривалістю 12 календарних місяців працівник не мав виплат або взагалі ще не працював в установі.

**Крок 3.** Визначаємо кількість календарних днів (КД) за умовний розрахунковий період (попередні 12 календарних місяців) за виключенням святкових і неробочих днів, встановлених законодавством (*ст. 73 КЗпП*).

**Крок 4.** Обчислюємо середньоденну зарплату. Формулу для визначення середньої зарплати можна представити таким чином:

$$СЗ = \text{оклад (або МЗП)} \times 12 \text{ місяців} : \text{КД}$$

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Дуже часто в розрахунок відпускних (компенсації) виходячи з окладу (МЗП) допускаються такої **помилки** — розрахунок проводять так: оклад (МЗП) : 30,44. Це **НЕПРАВИЛЬНО!** 30,44 — це середньомісячна кількість к. дн., яка застосовується **ТІЛЬКИ** під час розрахунку лікарняних (декретних), якщо в розрахунковому періоді не було заробітку. У разі розрахунку відпускних (компенсації за невикористану відпустку) 30,44 не застосовуємо! Показник 30,44 міститься в *Порядку № 1266*<sup>5</sup>, а в *Порядку № 100* **про таку величину немає жодної згадки**.

5

Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266.



**Крок 5.** Розраховуємо суму відпускних (компенсації) шляхом множення середнього заробітку на кількість календарних днів відпустки або кількість календарних днів, що підлягають компенсації.

**Приклади** Далі на прикладах розглянемо відповідні ситуації.

**Приклад 4 (оклад < МЗП; прийняття в одному місяці, звільнення — у наступному).** Працівника прийнято за строковим трудовим договором на умовах неповного робочого часу (0,75 зайнятості) з 29.05.2023 р. по 23.06.2023 р. Під час звільнення йому виплачується компенсація за невикористану відпустку за 2 к. дн. Посадовий оклад у разі повної зайнятості становить 3414,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді (тут буде умовний розрахунковий період: червень 2022 року — травень 2023 року) — 365; святкових днів немає.

Оскільки в працівника немає жодного повністю відпрацьованого місяця перед місяцем виплати компенсації, то розрахунок компенсації за невикористану відпустку потрібно проводити так.

**1.** Повний посадовий оклад (3414,00 грн) менше МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо із МЗП, але з урахуванням зайнятості — 5025,00 грн (6700,00 грн × 0,75 зайнятості).

**2.** Середньоденна зарплата становить: 5025,00 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 165,21 грн.

**3.** Сума компенсації за невикористану відпустку: 165,21 грн × 2 к. дн. = 330,42 грн.

**Приклад 5 (оклад > МЗП; прийняття та звільнення в одному місяці).** Працівника на період хвороби основного працівника прийнято за строковим трудовим договором на умовах неповного робочого часу (0,25 ставки) з 02.06.2023 р. по 26.06.2023 р. Під час звільнення йому виплачується компенсація за невикористану відпустку за 1 к. дн. Посадовий оклад у разі повної зайнятості становить 6567,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді (тут буде умовний розрахунковий період: червень 2022 року — травень 2023 року) — 365; святкових днів немає.

**1.** Повний посадовий оклад (6567,00 грн) більше МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок про-

водимо з посадового окладу, але з урахуванням зайнятості — 1641,75 грн (6567,00 грн × 0,25 зайнятості).

**2.** Середньоденна зарплата: 1641,75 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 53,98 грн.

**3.** Сума компенсації за невикористану відпустку: 53,98 грн × 1 к. дн. = 53,98 грн.

**Приклад 6 (педагог + підвищений оклад, разом більше МЗП).** Вчителька 15.05.2023 р. прийнята на роботу на повну ставку. З 26.06.2023 р. їй надається щорічна основна відпустка на 56 к. дн. Оклад працівниці згідно зі штатним розписом на момент надання відпустки становить 6133,00 грн. Відповідно до умов оплати праці її оклад підвищується на 10%. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

Як ми зазначили вище, з метою порівняння із МЗП беремо оклад працівниці з урахуванням всіх підвищень.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Посадовий оклад слід брати згідно зі штатним розписом. Той факт, що працівниці може бути встановлено педагогічне навантаження понад норму, на це не впливає. Так, згідно з п. 64 Інструкції № 102 за години педагогічної роботи, виконаної понад встановлену норму, провадиться додаткова оплата відповідно до отримуваної ставки зарплати в одинарному розмірі. Тобто навантаження більше норми не формує новий посадовий оклад.

**1.** Посадовий оклад з урахуванням підвищення (10%) складає 6746,30 грн (6133,00 грн + 10%), що більше МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з окладу з урахуванням підвищення.

**2.** Середньоденна зарплата: 6746,30 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 221,80 грн.

**3.** Сума відпускних: 221,80 грн × 56 к. дн. = 12420,80 грн.

**ДО ВІДОМА.** Частиною 14 ст. 10 Закону про відпустки та абз. 3 п. 2 Порядку № 346 передбачено, що педагогічним працівникам закладів освіти щорічні відпустки повної тривалості в першій та наступні робочі роки надаються в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

**6**  
Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 р. № 102.

**7**  
Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затверджений постановою КМУ від 14.04.1997 р. № 346.

## ЗВІЛЬНЕННЯ (ПОЧАТОК ВІДПУСТКИ) В ОСТАННІЙ ДЕНЬ МІСЯЦЯ



**Приклад 7.** Працівник звільняється 30.06.2023 р. Чи включати в розрахунковий період для нарахування компенсації за невикористану відпустку червень 2023 року?

**Ні**, червень 2023 року **не потрібно** включати в розрахунковий період для нарахування компенсації. Для розрахунку середньоденної зарплати для виплати компенсації за невикористані відпустки беремо виплати за останні 12 календарних місяців роботи (менша кількість повних місяців), **що передують місяцю випла-**

**ти компенсації за невикористані відпустки** (абз. 1 п. 2 Порядку № 100). Нагадуємо, що відповідно до трудового законодавства компенсація повинна бути виплачена **в день звільнення працівника**, отже наказ про виплату компенсації повинен бути виданий у місяці звільнення.

Для звільнення в останній день місяця наказ буде видано в місяці звільнення, у даному разі — у червні 2023 року. А отже розрахунковим періодом для нарахування компенсації є червень 2022 року — травень 2023 року. При цьому не має значення, що працівник фактично відпрацював усі дні в місяці звільнення.

## НА РП ПРИПАЛА ВІДПУСТКА ТА/АБО ХВОРОБА



**Приклад 8 (у РП відпускні та хвороба).** Працівнику надається щорічна основна відпустка з 12.06.2023 р. тривалістю 10 к. дн. Розрахунковий період: 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку відпускних, за період з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р. становить 120000,00 грн (у тому числі відпускні за 5 к. дн. щорічної основної відпустки, яка була використана в грудні 2022 року — 1600,00 грн, та лікарняні за 3 к. дн. хвороби в лютому 2023 року — 945,00 грн). Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365.

**По-перше**, час, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток, **включається** до розрахункового періоду (абз. 4 п. 3 Порядку № 100), і виплати за цей період також включаються до розрахунку. Тож відпускні всіх видів, які виплачувалися в розрахунковому періоді, **включають** до розрахунку відпускних (компенсації при звільненні).

**По-друге**, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (від роботодавця та від ПФУ чи ФСС (до 01.01.2023 р.)) **включається** до розрахунку середнього заробітку (абз. 4 п. 3 Порядку № 100).



**ПАМ'ЯТАЙТЕ!** Відпускні та оплату днів хвороби потрібно розносити по місяцях розрахункового періоду, **ЗА ЯКИЙ ВОНИ НАРАХОВАНІ** (абз. 2 п. 3 Порядку № 100).

Отже, календарні дні та оплату відпускних та лікарняних не віднімаємо з розрахункового періоду під час обчислення відпускних.

1. Середньоденна зарплата:

120000,00 грн : 365 к. дн. = 328,77 грн.

2. Сума відпускних: 328,77 грн × 10 к. дн. = 3287,70 грн.



**Приклад 9 (неоплачені дні хвороби сумісника).** Працівник, працевлаштований за сумісництвом, з 12.06.2023 р. бере щорічну основну відпустку на 14 к. дн. Розрахунковий період: червень 2022 року — травень 2023 року. За червень 2022 року — травень 2023 року нараховано виплати в сумі 41200,00 грн, які включаються в розрахунок середньої зарплати. Крім того, з 1 по 21 лютого 2023 року працівник хворів (21 к. дн.). За цей період йому було оплачено лише 5 к. дн. хвороби за рахунок роботодавця (1150,00 грн), а з 6-го дня хвороби (16 к. дн.) допомога не оплачувалася за рахунок ПФУ, про що працівника було повідомлено<sup>8</sup>.

Держпраці в листі від 15.03.2023 р. № 951/2/2.6-23а (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 8/2023, с. 4) зазначає, що листок непрацездатності засвідчує **поважність причини відсутності** на роботі, у тому числі і за місцем роботи за сумісництвом, та є підставою для призначення страхових виплат з урахуванням вимог ст. 15, 22 Закону про соцстрахування<sup>9</sup>. При цьому відомство з посиланням на абз. 6 п. 2 Порядку № 100 вказує на **виключення** днів без збереження нарахувань з розрахункового періоду для обчислення середньої зарплати для оплати часу відпусток або для виплати компенсації за невикористані відпустки. Такої ж думки і Мінекономіки (див. лист від 17.02.2023 р. № 4707-05/6762-07 у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 5/2023, с. 21).

8

За сумісництвом допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок ПФУ не нараховується (докладно див. у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 8/2023, с. 4).

9

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.



**ВАЖЛИВО!** Якщо дотримуватися позиції ПФУ щодо неоплати днів тимчасової непрацездатності починаючи з 6-го дня хвороби працівника-сумісника та в інших випадках, коли не оплачуються дні тимчасової непрацездатності та відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, то під час розрахунку середньоденної зарплати для нарахування відпускних чи компенсації такі неоплачені дні потрібно **виключити з розрахунку**.

Отже, календарні дні тимчасової непрацездатності, які не оплачуються ПФУ (16 к. дн.), **виключаємо** з РП при розрахунку середньої зарплати у складі показника КД. А от дні хвороби, оплачені за рахунок роботодавця, включаємо до розрахунку відпускних.

1. Середньоденна зарплата:  
(41200,00 грн + 1150,00 грн) : (365 к. дн. – 16 к. дн.) = 121,35 грн.
2. Сума відпускних: 121,35 грн × 14 к. дн. = 1698,90 грн.



**Приклад 10 (неоплачена тимчасова непрацездатність).** Працівниця в березні 2023 року надала довідку за ф. № 138/о про

догляд за дитиною до 14 років на 14 к. дн. після закриття листка непрацездатності. За цей період за довідкою нічого не нараховано. Чи включаються ці дні до розрахункового періоду при розрахунку середнього заробітку для оплати відпускних?

Згідно з абз. 6 п. 2 Порядку № 100 час, протягом якого працівник **згідно з чинним законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток**, виключається з розрахункового періоду. Отже, період неоплачуваної непрацездатності, зокрема, для догляду за хворою дитиною, підтверджений відповідною довідкою, **виключається** з розрахункового періоду під час розрахунку середнього заробітку для відпускних та компенсації відпускних.



**ДО ВІДОМА.** Якщо на РП припали дні хвороби, які **неоплачені у зв'язку з порушенням режиму**, то їх **не включають до розрахунку відпускних** (компенсації за невикористану відпустку) на підставі абз. 6 п. 2 Порядку № 100. У цей період працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток відповідно до ч. 2 ст. 16 Закону про соцстрахування.

### НА РП ПРИПАЛА ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ



**Приклад 11.** Працівниця перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами по 07.06.2023 р. з 08.06.2023 р. їй надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) їй нарахована зарплата в розмірі 72000,00 грн. Сума декретних, що припадає на місяці розрахункового періоду, становить 37800,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

Період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами **включається** до розрахункового періоду, декретні беруть участь у розрахунку відпускних (див. лист Мінсоцполітики

від 25.12.2015 р. № 1675/13/84-15 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 4/2016, с. 6); листи Мінпраці від 17.06.2011 р. № 190/13/116-11 та від 22.06.2006 р. № 4201/0/14-06/13).

Декретні включаються до розрахунку в сумі, нарахованій за місяці розрахункового періоду (тобто, якщо якийсь із місяців декрету не входить до РП, до декретні за цей місяць не включаємо до розрахунку відпускних).

1. Загальна сума виплат, яка бере участь у розрахунку середньої зарплати:

$$72000,00 \text{ грн}_{\text{зарплата}} + 37800,00 \text{ грн}_{\text{декретні}} = 109800,00 \text{ грн.}$$

2. Середньоденна зарплата:


$$109800,00 \text{ грн} : 365 \text{ к. дн.} = 300,82 \text{ грн.}$$

3. Сума відпускних: 300,82 грн × 24 к. дн. = 7219,68 грн.

### НА РП ПРИПАЛА ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ ДО ДОСЯГНЕННЯ НЕЮ З (6) РОКІВ

Період відпустки для догляду за дитиною до 3 років (6; 16; 18 років за медвисновком) **включається** з розрахункового періоду при

обчисленні відпускних (компенсації за невикористану відпустку) на підставі абз. 6 п. 2 Порядку № 100.


 **Приклад 12 (у РП частина відпустки для догляду).** Працівниця вийшла на роботу 07.03.2023 р. після відпустки для догляду за дитиною до 3 років, у якій перебувала з 2020 року. З 19.06.2023 р. їй надається щорічна основна відпустка тривалістю 10 к. дн. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку відпускних, за період з 07.03.2022 р. по 31.05.2023 р. становить 18934,78 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

Розрахунковий період: червень 2022 року — травень 2023 року. Зауважте, що дата повернення на роботу після відпустки для догляду за дитиною **не впливає на РП**, адже працівниця весь цей період перебувала в трудових відносинах з установою.

Але кількість днів відпустки для догляду за дитиною до 3 років (279 к. дн.) **виключаємо** з РП.

1. Середньоденна зарплата: 18934,78 грн : (365 к. дн. – 279 к. дн.) = 220,17 грн.

2. Сума відпускних: 220,17 грн × 10 к. дн. = 2201,70 грн.

 **Приклад 13 (у РП повністю відпустка для догляду до 3 років).** У працівниці 08.06.2023 р. закінчується відпустка для догляду за дитиною до 3 років, у якій вона перебувала з 2020 року. З 09.06.2023 р. їй надана щорічна основна відпустка тривалістю 14 к. дн. Посадовий оклад у разі повної зайнятості в місяці надання відпустки становить 6567,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

У розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) працівниця не мала заробітку у зв'язку з перебуванням у відпустці для догляду за дитиною. Тому розрахунок здійснюємо виходячи з **окладу або МЗП, встановленого в місяці надання відпустки**. Правила розрахунку див. на с. 16.

1. Повний посадовий оклад (6567,00 грн) **більше** МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з посадового окладу.


2. Середньоденна зарплата: 6567,00 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 215,90 грн.

3. Сума відпускних: 215,90 грн × 14 к. дн. = 3022,60 грн.

### У РП БУВ ПРОСТІЙ


Відповідно до абз. 6 п. 2 Порядку № 100 час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством не працювали і за ними не зберігався заробіток **або зберігався частково, виключається** з розрахункового періоду при розрахунку середньоденного заробітку.

Отже, під час ухвалення рішення про включення/невключення оплати простою до розрахунку відпускних необхідно **проаналізувати**, як у період простою відбувалася його оплата (див. табл. 1 на с. 22). Також роз'яснення щодо включення/невключення оплати простою надавало Мінекономіки в листі від 08.02.2021 р. № 4708-06/7891-09 (див. газету «Зарплата та кадрові справи», № 10/2021, с. 17). Детальніше — див. у табл. 1 на с. 22.

 **ДО ВІДОМА.** Якщо введено **частковий простій з частковим збереженням зарплати**, то зазначимо таке. Якщо в наказі про запровадження простою вказано про простій у певні робочі дні, а не на певний період, то тоді виключають саме робочі дні простою (наприклад, зазначено: «встановити простій з 1 по 4 листопада, з 7 по 11 листопада»). Якщо ж у наказі вказано про певний період простою, який включає і вихідні дні (наприклад, зазначено: «встановити простій з 1 по 11 листопада 2022 року»), то виключаємо всі календарні дні, які охоплює цей період.

### НА РП ПРИПАЛА ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРПЛАТИ

Період відпустки без збереження зарплати (незалежно від підстав, за якими вона надається) **виключається** з РП при розрахунку відпускних (компенсації за невикористану відпустку. Це передбачено абз. 6 п. 2 Порядку № 100.

 **Приклад 14 (на РП припала відпустка без збереження зарплати).** З 06.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 5 к. дн. У розрахунковому періоді (чер-

вень 2022 року — травень 2023 року) з 02.01.2023 р. по 28.02.2023 р. (58 к. дн.) працівник перебував у відпустці без збереження зарплати у зв'язку з воєнним станом. У розрахунковому періоді йому нараховано зарплату за відпрацьовані дні в розмірі 68000,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

Календарні дні відпустки без збереження зарплати (58 к. дн.) **виключаємо** з РП при розрахунку середньої зарплати у складі показника КД.

1. Середньоденна зарплата: 68000,00 грн : (365 к. дн. – 58 к. дн.) = 221,50 грн.

2. Сума відпускних: 221,50 грн × 5 к. дн. = 1107,50 грн.



**Приклад 15 (весь РП була відпустка без збереження зарплати).** З 07.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 14 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 року —

травень 2023 року) з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р. працівник перебував у відпустці без збереження зарплати у зв'язку з воєнним станом. Посадовий оклад у разі повної зайнятості в місяці надання відпустки становить 7001,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

На РП припала відпустка без збереження зарплати, яка не включається до розрахунку середнього заробітку, тож виходить, що за останні 12 місяців працівник **не мав заробітку**. У такому разі користуємося абз. 5 п. 4 Порядку № 100 та проводимо розрахунок середнього заробітку з окладу або МЗП (докладно див. на с. 16).

1. Повний посадовий оклад (7001,00 грн) більше МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з посадового окладу.

2. Середньоденна зарплата: 7001,00 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 230,17 грн.

3. Сума відпускних: 230,17 грн × 14 к. дн. = 3222,38 грн.

### НА РП ПРИПАВ ПЕРІОД НЕЯВКИ З НЕЗ'ЯСОВАНИХ ПРИЧИН

Неявка з нез'ясованих причин — це фіксація того, що працівника немає на роботі і роботодавець не знає, що з ним трапилося. Тому до того часу, поки працівник не виїде на зв'язок і не пояснить свою відсутність, у Табелі<sup>10</sup> щодо нього зазначають «НЗ». Після пояснень, наданих працівником, «НЗ» може трансформуватися, наприклад, у хворобу. Тоді користуємося правилами, наведеними вище. Але інколи працівник не пояснює свою відсутність, тоді такий період і лишається «НЗ». Тож, чи входить він до РП?

Мінекономіки в листі від 20.07.2022 р. № 4711-06/50418-07 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 16/2022, с. 11), посилаючись на абз. 6 п. 2 Порядку № 100, вказує, що до періоду, який слід **виключити**, належить, зокрема, період, коли працівник не працював у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника. Але це сумнівний ар-

гумент (адже така підстава прямо в Порядку № 100 не зазначена), тож вам доведеться вирішувати, чи погоджуєтеся ви з такою думкою Мінекономіки.







**Приклад 16.** З 07.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 14 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) з 01.06.2022 р. по 31.08.2022 р. (92 к. дн.) працівник не з'являвся на роботі з нез'ясованих причин. У розрахунковому періоді йому нараховано зарплату за відпрацьовані дні в розмірі 70000,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.

Див. у табл. 2 на с. 23 розрахунок відпускних, як рекомендує Мінекономіки — з виключенням днів «НЗ» (варіант 1) та як ми рекомендуємо — без виключення днів «НЗ» (варіант 2).

<sup>10</sup> Типова форма (№ П-5) затверджена наказом Держстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489.

Таблиця 1. Простій: чи входить до РП при розрахунку відпускних (компенсації за невикористану відпустку)?

Як оплачено простій та як його враховувати під час обчислення середнього заробітку
<p><b>1. Простій оплачено в розмірі 2/3 посадового окладу або іншої оплати, що менше звичної оплати</b></p> <p>Це означає, що за працівником <b>частково</b> зберігається заробіток. Тому такий період <b>виключаємо</b> з РП і <b>не враховуємо суму оплати</b> за цей період у розрахунку відпускних (див. лист Мінекономіки від 29.07.2020 р. № 3512-06/46975-07 // «Зарплата та кадрова справа», № 5/2021, с. 14).</p> <p> <b>Приклад 17 (на РП припав простій).</b> З 23.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 21 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) з 01.09.2022 р. по 28.02.2023 р. працівнику було встановлено простій. Відповідно до умов колективного договору простій не з вини працівника оплачується виходячи з 2/3 окладу. У розрахунковому періоді йому нараховано зарплату в розмірі 55197,00 грн та оплату простою — 24532,02 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає. Календарні дні простою, оплаченого з 2/3 окладу (181 к. дн.), <b>виключаємо</b> з РП при розрахунку середньої зарплати у складі показника КД.</p> <p>1. Середньоденна зарплата: 55197,00 грн : (365 к. дн. – 181 к. дн.) = 299,98 грн. 2. Сума відпускних: 299,98 грн × 21 к. дн. = 6299,58 грн.</p> <p> <b>Приклад 18 (весь РП був простій).</b> З 23.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 14 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 р. — травень 2023 р.) з 01.06.2022 р. по 31.05.2023 р. працівнику було встановлено простій, який оплачувався виходячи з 2/3 окладу. Посадовий оклад у разі повної зайнятості в місяці надання відпустки становить 7001,00 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає. На РП припав простій, який не включається до розрахунку середнього заробітку, тож виходить, що користуємося абз. 5 п. 4 Порядку № 100 та проводимо розрахунок з <b>окладу або МЗП</b> (докладно див. на с. 16).</p> <p>1. Повний посадовий оклад (7001,00 грн) <b>більше</b> МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з посадового окладу. 2. Середньоденна зарплата: 7001,00 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 230,17 грн. 3. Сума відпускних: 230,17 грн × 14 к. дн. = 3222,38 грн.</p> <p> <b>Приклад 19 (у РП простій та відпустка).</b> З 12.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 10 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) з 01.06.2022 р. по 28.02.2023 р. та з 15.03.2023 р. по 31.05.2023 р. працівнику було встановлено простій, який оплачувався виходячи з 2/3 окладу. З 1 по 14 березня 2023 року (14 к. дн.) працівник перебував у щорічній основній відпустці, і йому нараховані відпускні в сумі 3083,84 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає.</p> <p><b>По-перше</b>, простій, оплачений з 2/3 окладу, <b>не бере участі</b> в розрахунку відпускних. Тому дні простою (351 к. дн.) та оплату виключаємо з РП.</p> <p><b>По-друге</b>, дні оплачених відпусток <b>включають</b> до РП, як і беруть до розрахунку відповідну суму відпускних (див. пояснення в прикладі 8 на с. 18).</p> <p>1. Середньоденна зарплата: 3083,84 грн : (365 к. дн. – 351 к. дн.) = 220,27 грн. 2. Сума відпускних: 220,27 грн × 10 к. дн. = 2202,70 грн.</p>
<p><b>2. Простій оплачено в розмірі МЗП</b></p> <p>Якщо працівник до простою отримував зарплату:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>на рівні мінізарплати</b>, то для нього це <b>повне збереження заробітку</b>, отже ні дні простою, ні така оплата НЕ виключаються з розрахунку середньої зарплати;</li> <li>• <b>більше</b>, ніж мінізарплата, то для нього це <b>часткове збереження заробітку</b>, отже оплата та період простою виключаються з розрахункового періоду</li> </ul>
<p><b>3. Простій оплачено на рівні зарплати</b></p> <p>Можна говорити, що працівнику і за період простою зберігають повну зарплату. А тому ані дні, ані суми за такий період простою <b>не виключають</b> під час розрахунку відпускних</p>
<p><b>4. Простій оплачено за середнім заробітком</b></p> <p>Час, протягом якого за працівником зберігався середній заробіток, <b>включається</b> до розрахункового періоду (абз. 4 п. 3 Порядку № 100), і виплати за цей період також включаються до розрахунку. Отже, ні дні простою, ні така оплата <b>НЕ виключається</b> з розрахунку середньої зарплати.</p> <p> <b>Приклад 20 (на РП припав простій).</b> З 09.06.2023 р. працівнику надається щорічна основна відпустка тривалістю 10 к. дн. У розрахунковому періоді (червень 2022 року — травень 2023 року) з 01.09.2022 р. по 28.02.2023 р. працівнику було встановлено простій. Відповідно до умов колективного договору простій не з вини працівника оплачується виходячи із середнього заробітку. У розрахунковому періоді йому нараховано зарплату в розмірі 42000,00 грн та оплату простою — 30165,46 грн. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365; святкових днів немає. Календарні дні простою, оплаченого із середнього заробітку, <b>НЕ виключаємо</b> з РП під час розрахунку середньої зарплати в складі показника КД.</p> <p>1. Середньоденна зарплата: (42000,00 грн + 30165,46 грн) : 365 к. дн. = 197,71 грн. 2. Сума відпускних: 197,71 грн × 10 к. дн. = 1977,10 грн</p>

Таблиця 2. На РП припало «НЗ»: як розрахувати відпускні?

Дія	Із РП	
	Варіант 1: виключаємо дні «НЗ» (позиція Мінекономіки)	Варіант 2: НЕ виключаємо дні «НЗ» (позиція редакції)
1. Розраховуємо середньоденну зарплату	70000,00 грн : (365 к. дн. – 92 к. дн.) = = 256,41 грн	70000,00 грн : 365 к. дн. = 191,78 грн
2. Розраховуємо суму відпускних	256,41 грн × 14 к. дн. = 3589,74 грн	191,78 грн × 14 к. дн. = 2684,92 грн

Як бачите, різниця в сумі нарахувань значна. Тож **вибір**, як застосовувати в цій

ситуації норму абз. 6 п. 2 Порядку № 100, за вами.

### ВТРАЧЕНІ ВІДОМОСТІ ВНАСЛІДОК БОЙОВИХ ДІЙ

Відповідно до абз. 6 п. 2 Порядку № 100 з РП **виключається** час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника **внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану**. Якщо згодом дані відновлено, то доведеться робити перерахунок відпускних. Принцип визначення РП аналогічний ситуації, коли на цей період припала відпустка без збереження зарплати. Тож якщо в РП відомості повністю або частково втрачені через бойові дії, то принцип розрахунку аналогічний наведеному в прикладах 14 та 15 на с. 20, 21.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Якщо дані про нараховані виплати **втрачено з інших причин** (наприклад, несправність системи водопостачання не внаслідок ведення бойових дій і всі документи/дані знищено), то ця норма не працює. Тож можна стверджувати, що в тій частині України, де фактично не ведуться бойові дії, нова норма Порядку № 100 **не працює**.

### НА РП ПРИПАВ ПЕРІОД МОБІЛІЗАЦІЇ

Працівник **після демобілізації** (про організаційні моменти повернення на роботу після служби див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 13/2023, с. 21) може вийти у відпустку будь-якого виду або взагалі звільнитися з виплатою компенсації за невикористану відпустку. Тож до РП потрапить період служби.

Зауважте, що з **19.07.2022 р.** за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігається лише посада, а **середній заробіток зберігався лише до цієї дати**.

Однак мобілізованим **педагогічним та науково-педагогічним працівникам середній заробіток продовжує зберігатися** (див. листи Мінекономіки від 16.08.2022 р.

№ 4711-06/59141-07 та МОН від 30.08.2022 р. № 1/9883-22 у газеті «Бухгалтерія: бюджет», 33/2022, с. 20). Далі розглянемо, як ці факти впливають на РП.

**Період до 19.07.2022 р.** При обчисленні середньої зарплати для оплати відпускних (компенсації) **враховують**, зокрема, середній заробіток за час виконання державних і громадських обов'язків (абз. 4 п. 3 Порядку № 100). А військова служба — це не що інше, як виконання державного обов'язку. Тож, якщо в період служби (зберігався середній заробіток, то цей період зараховується до РП.

**Період після 19.07.2022 р.** З 19 липня 2022 року не зберігається середня зарплата для названих вище категорій (окрім педагогічних та науково-педагогічних працівників), тож тут слід застосувати норму абз. 6 п. 2 Порядку № 100 — час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, **виключається** з розрахункового періоду.

Б

Заклади освіти



## ЯК РОЗДІЛИТИ МІЖ ДЖЕРЕЛАМИ ФІНАНСУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Працівника було переведено без звільнення з посади інженера з охорони праці на посаду вчителя трудового навчання. Оплата праці за посадою до переведення здійснювалася за рахунок коштів місцевого бюджету, а після переведення — за рахунок освітньої субвенції. 12.06.2023 р. особа звільняється з посади вчителя. Під час звільнення нараховується компенсація за невикористану відпустку, яка зароблена за обома посадами. За рахунок яких джерел фінансування здійснювати виплату компенсації?

### У ЧОМУ ПРОБЛЕМА?

На с. 10 цього номера ми з'ясували, що внаслідок **переведення на іншу посаду без звільнення** невикористані дні відпусток за посадою до звільнення залишаються за працівником. Якщо потім такий працівник звільняється, то слід розрахувати, скільки днів щорічних відпусток (або додаткової відпустки «на дітей», якщо він має на неї право) було зароблено працівником за всі його робочі роки **за обома посадами**.

Зокрема, у робочому році, на який припало переведення, проводимо розрахунок **пропорційно** робочому часу, відпрацьованому на кожній посаді. Такий розрахунок актуальний у разі переведенні на посаду, за якою передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки, ніж за посадою до переведення (див. формулу на с. 10 цього номера). А далі виплачуємо

компенсацію за невикористану відпустку. І саме в ситуації читача маємо певні проблеми.

Адже ідеальна ситуація — коли обидві посади (до переведення та після) фінансуються з одного джерела. У такому разі виплачуємо відпускні (чи компенсацію) за посадою, яку на даний момент обіймає працівник і, відповідно, за рахунок джерела фінансування, яке однакове для обох посад.

Але запитання читача, як кажуть, із «зірочкою»: працівника переведено з однієї посади на іншу, і оплата праці за цими посадами здійснюється **з різних джерел**. Працівник обіймав посаду, яка фінансувалася за рахунок місцевого бюджету, а потім був переведений на посаду, яка фінансується вже за рахунок освітньої субвенції. Тож поміркуюємо разом.

### ЯК РОЗДІЛИТИ МІЖ ДЖЕРЕЛАМИ ФІНАНСУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ?

**Пропорційний розподіл** Можливо, перше, що спадає на думку, — проводити певний пропорційний розподіл. Але вважаємо, що так робити **не можна**, адже прямих підстав для цього немає. На момент звільнення працівник вже не отримує зарплату з місцевого бюджету, тож які підстави залучати кошти такого фонду?

До речі, на запитання про розподіл відпускних МОН у листі від 01.06.2020 р. № 1/10-1613 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 25/2020, с. 18) відповіді не надало, але і не запропонувало пропорційний розрахунок. Тож цей варіант таки не прийнятний. Однак вирішувати вам.

**Виплата із джерела за останньою посадою** Відповідно до абз. 1 п. 3 Порядку

№ 100<sup>1</sup> під час обчислення середньої зарплати включається зарплата, нарахована працівникові в розрахунковому періоді. У разі переведення працівника на іншу посаду відпускні обчислюються за новим місцем роботи. При цьому працівник **не переривав трудові відносини** із закладом освіти (запис до трудової книжки про звільнення не вносять). Тож розрахунковим періодом будуть 12 календарних місяців, що передують місяцю виходу у відпустку. А отже до розрахункового періоду **включаються** період роботи і, відповідно, зарплата на новій посаді, **а також період роботи і зарплата, отримана на попередній посаді**.

Оскільки працівник на момент звільнення та виплати компенсації за невикористану від-

1

Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 р. № 100.



пустку обіймає посаду, яка фінансується з освітньої субвенції, то вся сума розрахованої компенсації має бути виплачена **за рахунок освітньої субвенції**. Той факт, що в розрахунковому періоді є нараховані виплати за час роботи і зарплата, отримана на попередній посаді, що фінансувалась за рахунок коштів місцевого бюджету, жодним чином не впливає на розрахунок.

Такі дії підтверджує ч. 1 ст. 23 Закону про відпустки<sup>2</sup>, де зазначено, що витрати, пов'язані з оплатою відпусток, здійснюються за рахунок коштів, призначених на оплату праці. Вважаємо, що це правило поширюється і на виплату компенсації за невикористану відпустку. Оскільки на момент звільнення праців-

ник отримує зарплату повністю з одного фонду, то і компенсація за невикористану відпустку повинна виплачуватись із цього ж фонду.



**ПОРАДА.** Таку спірну ситуацію можна **обійти**, якщо проводити процедуру «звільнення з однієї посади → прийняття на іншу посаду», а не переведення без звільнення. У такому разі компенсація за невикористану відпустку буде виплачена з кожного джерела фінансування окремо. Однак таке звільнення можливе **лише за бажанням працівника**.

Б

<sup>2</sup>  
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р.  
№ 504/96-ВР.

Відпустка «на дітей»



## ЦІЛИЙ РІК — ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ, ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ: ЧИ Є ПРАВО НА ВІДПУСТКУ «НА ДІТЕЙ» ЗА ЦЕЙ РІК?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



**Чи має право працівниця на відпустку «на дітей» за 2022 рік (за підставою двоє або більше дітей віком до 15 років), якщо цілий цей рік вона перебувала у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років та/або у відпустці без збереження зарплати?**

### ВІДПУСТКА «НА ДІТЕЙ»: ОСНОВНЕ

Додаткова відпустка «на дітей» належить до **соціальних відпусток** (абз. 5 п. 4 ч. 1 ст. 4 Закону про відпустки<sup>1</sup>). Законодавчі орієнтири надання такої відпустки закріплені в ст. 182<sup>1</sup> і ст. 186<sup>1</sup> КЗпП<sup>2</sup>, а також у ст. 19 Закону про відпустки. Надається вона один раз **за календарний рік**. Тривалість відпустки становить 10 к. дн. без урахування святкових і неробочих днів (а за наявності декількох підстав — 17 к. дн.).

Право на відпустку «на дітей» мають:

- один із батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- мати (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинока мати, батько дитини або особа з інвалідністю з дитинства підгру-

пи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

- особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- один із прийомних батьків.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** З 09.05.2021 р. зі ст. 19 Закону про відпустки **зникла** умова про наявність хоча б одного відпрацьованого дня в календарному році для отримання відпустки «на дітей».

Звідси й запитання, яке ставить читач: чи можна за календарний рік, в якому немає жодного відпрацьованого дня, надати відпустку «на дітей»? Скажемо відразу: якщо прямо

<sup>1</sup>  
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р.  
№ 504/96-ВР.

<sup>2</sup>  
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

читати *ст. 19 Закону про відпустки*, **то ніяких обмежень чи умов щодо цього немає**. Тобто якщо є підстави для отримання відпустки — то вона надається незалежно від відпрацю-

ваного часу. Але Мінекономіки має дещо іншу думку щодо цього питання.

Тому давайте далі розглянемо детальніше.

## ЦІЛИЙ РІК — ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ (АБО ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ + ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ)

**Що каже Мінекономіки** Мінекономіки в листах від 20.08.2021 р. № 4712-03/42338-01, від 27.08.2021 р. № 4712-06/42842-07, від 01.07.2021 р. № 4712-06/34401-07 та від 10.08.2021 р. № 4712-06/40796-07 (див. на с. 27) наголошує, що отримання одночасно двох соціальних відпусток: відпустки для догляду за дитиною та/або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і відпустки «на дітей» **законодавством не передбачено**. Як це розуміти?

Цим незрозумілим твердженням фахівці Мінекономіки хочуть сказати, що, на їхню думку, **не можна** надати відпустку «на дітей» за період перебування працівника у відпустці для догляду за дитиною до 3 (6) років або виплатити компенсацію за таку відпустку в разі звільнення. Мається на увазі, що жінка в цей період і так проводить час із дитиною, на що і спрямовані соціальні відпустки, а отже, роботодавець не повинен надавати їй ще дні відпочинку за ці роки чи компенсувати їх.

**Наша думка** З таким твердженням складно погодитися.

**По-перше**, як ми зазначили вище, у *ст. 19 Закону про відпустки* **ніяких обмежень чи умов немає** — отже, якщо є календарний рік перебування в трудових відносинах (навіть якщо немає фактично відпрацьованих днів з причини перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці для догляду за дитиною), **то мати має право на відпустку «на дітей» за цей рік** (звісно, якщо такою відпусткою за цей рік не скористався батько дітей).



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Нагадуємо, що відпустку «на дітей» (чи компенсацію) за період, коли працівниця перебуває у відпустці для догляду за дитиною до 3 (6) років, можна отримати тільки за період, починаючи з 2021 року. Якщо відпустка для догляду почалася в 2019 році чи раніше, то за 2019 рік та 2020 рік права на відпустку «на дітей» у працівниці немає.

**По-друге**, слід розрізняти умови надання відпустки і трудові гарантії. Дійсно, одно-

часне надання двох відпусток не передбачене законодавством. Однак відпустку для догляду за дитиною до 3 (6) років за заявою працівниці можна перервати, надати відпустку «на дітей», а потім знову надати відпустку для догляду. Причому так можна робити щорічно протягом всього періоду відпустки для догляду за дитиною до 3 (6) років. І не буде одночасного надання двох соціальних відпусток.

**Як вчинити?** Тут, звісно, вирішувати вам. Якщо вас **влаштовує позиція** Мінекономіки, то не надавайте відпустку (не виплачуєте за неї компенсацію).

Втім, якщо йдеться **про поточний рік** (а не про минулі роки), можна зробити так, аби відпустка «на дітей» була використана.

**По-перше**, відпустку «на дітей» може взяти не тільки мати, але й **батько**, за умови, що цією відпусткою не скористалася мати цих дітей. При цьому батьки не обов'язково мають перебувати в шлюбі, адже йдеться не про дружину і чоловіка, а про батьків дитини.

Оскільки мати дітей у відповідному році перебуває у відпустці для догляду за дитиною, то відпусткою «на дітей» вона не скористалася. Тож цілком логічно, що естафета у використанні цієї відпустки може бути передана батькові дітей. Довести, що мати дітей не скористалася відповідною відпусткою, батько дітей за своїм місцем роботи може так:

- **або** надати довідку з місця роботи матері дітей, що вона не скористалася відпусткою «на дітей» (цей варіант підтримує Мінекономіки в листі від 27.08.2021 р. № 4712-06/42842-07 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 17/2021, с. 22));
- **або** вказати у своїй заяві на відпустку, що дружина перебуває у відпустці для догляду за дитиною до 3 років і відпустку «на дітей» не використала за цей календарний рік.

**По-друге**, відпустку для догляду за дитиною за заявою працівниці можна **перервати** та надати відпустку «на дітей», а потім знову працівниця може піти у відпустку для догляду. Причому так можна робити щорічно протягом всього періоду відпустки для догляду

за дитиною. У такому разі не буде одночасного надання двох соціальних відпусток. Адже одна соцвідпустка переривається та надається інша. Окрім цього, працівниця може перервати відпустку для догляду за дитиною та **вийти на роботу** хоча б на один день. Це все дасть їй право на відпустку «на дітей» за такий рік.

Звісно, такі дії ускладнять роботу бухгалтера, адже доведеться нарахувати відпускні за відпустку «на дітей» і показати закінчення,

а потім знову початок відпустки для догляду за дитиною в додатку 5 Податкового розрахунку. Однак знайте про такі цілком безпечні варіанти отримання матір'ю дітей двох соцвідпусток.

Якщо вас **НЕ влаштовую позиція** Мінекономіки, то надавайте відпустку (виплачуйте за неї компенсацію) за рік, в якому працівниця повністю перебувала у відпустці для догляду за дитиною.

### ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ → ВІДПУСТКА У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ → ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА → ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ

Ситуація така. Працівниця в 2022 році перебувала у відпустці для догляду за дитиною до 3 років, потім до жовтня 2022 року перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, під час цієї відпустки народила другу дитину. Відразу після відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами пішла в щорічну основну відпустку (з жовтня по листопад 2022 року), і уже після неї пішла у відпустку для догляду за дитиною до трьох років.

У цій ситуації також у 2022 році у працівниці немає жодного відпрацьованого дня. Але від попередньої вона відрізняється тим, що, крім соціальних відпусток, працівниця

перебувала ще й у щорічній основній відпустці. Тож чи має вона за такий рік право на відпустку «на дітей»?

Скажемо відразу, що роз'яснень Мінекономіки саме з такої ситуації немає (ми направили запит — чекаємо на відповідь). Не виключено, що міністерство і тут запропонує своє бачення на кшталт «не може знаходитися одночасно в щорічній та соціальній відпустках». Але знову підкреслимо: обмежень у ст. 19 Закону про відпустки немає. Отже, мати має право на відпустку «на дітей» за цей рік (звісно, якщо такою відпусткою за цей рік не скористався батько дітей).

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

## Щодо компенсації за невикористану додаткову соціальну відпустку

Лист від 10.08.2021 р. № 4712-06/40796-07

Міністерство економіки України розглянуло лист <...> і в межах компетенції повідомляє.

Законом України від 15.04.2021 р. № 1401-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» внесено зміни, зокрема, до частини першої статті 19 Закону України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі — Закон) та статті 182<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), згідно з якими одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП).

З норм зазначених статей вбачається, що один з батьків дітей має право на додаткову соціальну відпустку за умови, що інший з батьків дітей у поточному календарному році не скористався своїм правом на таку відпустку.

Зазначена відпустка є соціальною і надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу.

<...>

Стосовно надання компенсації за додаткову соціальну відпустку матері (батьку) за період її (його) перебування у відпустці по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку зазначаємо, що законодавством про працю не передбачено надання двох відпусток одночасно.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Заступник Міністра економіки України  
Світлана ГЛУЩЕНКО

Б

✍ Використання відпусток



## ЧИ ОBOB'ЯЗKOBО ПОСЛІДОВНО БРАТИ НЕВИКОРИСТАНІ ДНІ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Чи обов'язково спочатку брати дні невикористаної щорічної відпустки за минулі робочі роки, а тільки потім — відпустку, зароблену в поточному робочому році? Якщо працівнику надаються дві поспіль щорічні основні відпустки за минулий та поточний робочі роки, початок яких припадає на різні місяці, чи потрібно розраховувати різні середні зарплати?

### НАДАННЯ ВІДПУСТОК

**Послідовність відпусток** У мирний час Закон про відпустки<sup>1</sup> містить норми, які покликані **унеможливити** наявність невикористаних відпусток за декілька попередніх робочих років:

- ч. 5 ст. 11 Закону про відпустки **забороняє**: ненадання щорічних відпусток повної тривалості **протягом двох років поспіль**; ненадання щорічної відпустки протягом робочого року особам до 18 років і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці чи з особливим характером праці;
- якщо на прохання працівника щорічну відпустку поділено на частини, невикористану частину (невикористані частини) відпустки має бути надано працівнику, **як правило**, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка (ч. 2 ст. 12 Закону про відпустки).



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** АЛЕЗ **19.07.2022 р.** у період дії воєнного стану **не застосовується** ч. 2 ст. 12 Закону про відпустки (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 28/2022, с. 17). Тож у працівників **можуть залишатися невикористані дні щорічних відпусток**. Хоча скажемо прямо, що і до цих нововведень у працівників з різних причин могли залишатися дні невикористаних щорічних відпусток з різних причин, адже робочий процес — річ непередбачувана.

Проте, як би там не було, **законодавством не передбачено терміну давності**,

після якого працівник може втратити право на використання щорічної відпустки за минулі робочі роки. Це означає, що дні щорічної відпустки, не використані в минулих роках, **не згорають** і працівник їх може використати будь-коли протягом періоду роботи або отримати компенсацію в разі звільнення.



**ДО ВІДОМА.** Це правило **поширюється** і на відпустку «на дітей» — відпустка за попередні календарні роки не згорає. Але **не поширюється** на «бойову» відпустку (докладно див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 3/2023, с. 16), «чорнобильську» відпустку (докладно див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 40/2019, с. 16), відпустку при народженні дитини (для неї встановлений окремий період, протягом якого її можна використати, див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 40/2021, с. 22).

Щодо черговості використання накопичених за минулі роки щорічних відпусток немає рекомендацій у Законі про відпустки (адже, як ми з'ясували, загалом норми цього документа побудовані так, що невикористані дні відпустки все ж таки використовуються своєчасно). Але свого часу Мінсоцполітики в листі від 24.12.2013 р. № 152/13/82-13 (див. с. 30) **рекомендувало** для послідовного та точного обліку використання щорічних відпусток **надавати працівнику спочатку невикористану щорічну відпустку за попередній рік, а потім за наступний**.

Отже, нормативно закріпленого правила немає, тому загалом можна скористатися рекомендаціями Мінсоцполітики, тобто за наявності невикористаних відпусток за минулі

<sup>1</sup> Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

роки спочатку надають їх (також послідовно), а вже потім — дні відпустки за поточний робочий рік.

**Обмеження** Якщо працівнику надаються поспіль щорічні основні відпустки за минулий та поточний робочі роки, то є обмеження їх тривалості?

Частина 3 ст. 10 Закону про відпустки передбачає: «Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 69 календарних днів». Але **підкреслимо**: для нашого випадку вона **не застосовна**.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Ця норма стосується надання кількості днів відпустки (основної + додаткової) **за один робочий рік**. Якщо ж відпустку надають **за декілька робочих років** (як у даному випадку), **то це обмеження не працює**, що підтверджує і Мінсоцполітики в листі від 08.07.2019 р. № 793/0/204-19 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 29/2019, с. 7).

Але нагадаємо, що згідно з ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-2 у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця **може бути обме-**

**жено** тривалістю 24 к. дн. **за поточний робочий рік** (актуально для працівників, тривалість щорічної основної відпустки яких за робочий рік більше 24 к. дн.) Рішення про обмеження фактичного використання днів щорічної основної відпустки ухвалює керівник. Він може його ухвалити, а може і не зробити цього. Рішення залежить від кожної окремої ситуації: чи зможе установа повноцінно працювати за відсутності працівника та чи дозволяє це кошторис тощо. При цьому чітко визначено, що заборона стосується **відпустки за поточний рік**. Тобто використати відпустку **за минулий робочий рік можна без обмежень**.

**Матдопомога** Під час вирішення питання щодо черговості надання відпусток слід зазначити таке.

Якщо умовами оплати праці передбачено надання працівникам матдопомоги **в разі виходу в щорічну основну відпустку**, то вона виплачується **один раз на рік незалежно від того, за який робочий рік працівнику надано щорічну відпустку**. Це може бути минулорічна чи поточна відпустка, оскільки надається за відповідний робочий рік. А от матдопомога на оздоровлення **не має такої ознаки**. Тому **незалежно від того, за який робочий рік працівнику надають таку відпустку, йому виплачують допомогу на оздоровлення, але один раз на календарний рік**.

## ЯК РОЗРАХУВАТИ СЕРЕДНЮ ЗАРПЛАТУ ТА ВІДОБРАЗИТИ У ЗВІТНОСТІ?

**Розрахунковий період** Згідно з п. 2 Порядку № 100<sup>3</sup> обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток проводиться виходячи з виплат за останні 12 к. м. роботи, **що передують місяцю надання відпустки**. Отже, незалежно від того, за який рік надається відпустка, розрахунковим періодом будуть 12 к. м. перед її наданням.

Якщо працівник **поспіль** використовує декілька щорічних відпусток за минулі та поточний робочі роки (або тільки за минулі), навіть, якщо це відпустки одного виду (наприклад, 10 к. дн. щорічної **основної** відпустки за минулий робочий рік та 5 к. дн. щорічної **основної** відпустки за поточний робочий рік), то виникає питання щодо обчислення відпускних, а саме визначення розрахункового періоду: він буде один для всіх днів відпустки чи ні?

Свого часу Мінсоцполітики (див. листи Мінсоцполітики від 19.06.2017 р. № 1692/0/101-17, від 01.12.2016 р. № 1623/13/84-16, від 26.10.2016 р. № 1475/13/84-16 // «Бухгал-

терія: бюджет», № 31/2017, с. 9) роз'яснювало: якщо початок **різних відпусток** (наприклад, щорічної основної відпустки та відпустки «на дітей»), які надаються поспіль, припадає на різні місяці, то під час визначення розрахункового періоду для розрахунку середньої зарплати треба **орієнтуватися на дату початку кожної відпустки**, зазначену в наказі про надання такої відпустки. При цьому не важливо, як оформлено надання відпусток — одним наказом чи двома.

Зазначимо, що роз'яснень в ситуації, коли йдеться про **один вид відпустки** — щорічну основну відпустку, але яка надається за різні роки, Мінекономіки **не надавало**. Логіка все ж таки підказує, що розрахунковий період повинен бути один, адже йдеться про один вид відпустки. Втім у листі від 24.05.2023 р. № 4707-05/23798 Мінекономіки, відповідаючи на таке запитання (якщо працівнику надаються дві поспіль щорічні основні відпустки за минулий та поточний робочі роки, початок яких припа-

<sup>2</sup> Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX.

<sup>3</sup> Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100.

дає на різні місяці, чи потрібно рахувати різні середні зарплати), зазначило ось що.



**ЦИТАТА.** «Відповідно до абзацу 1 пункту 2 Порядку середня заробітна плата для розрахунку відпускних визначається виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки 2, або виплати компенсації за невикористані відпустки. **Це правило розрахунку середньої зарплати діє і для розрахунку щорічних відпускних за минулі роки.**

(лист Мінекономіки від 24.05.2023 р. № 4707-05/23798)

Як то кажуть, розумій як хочеш. Тому в цій ситуації доведеться самостійно вирішувати. А ми ще додатково звернемося до Мінекономіки за роз'ясненнями.

**Звітність** У додатку 1 Податкового розрахунку відпускні відображаються в місяці їх нарахування окремо від зарплати

із зазначенням у графі 09 КТН «10», а в графі 10 — місяця, за який надається відпустка. Незважаючи на те, що в одному місяці можуть надаватися декілька різних відпусток, їх не потрібно окремо виділяти в додатку 1 — **сума** всіх відпускних за один місяць (навіть різних видів чи з різними середніми зарплатами) відображається в одному рядку в місяці їх нарахування із зазначенням у графі 09 КТН «10».

У **додатку 4ДФ** відпускні, нараховані та виплачені в одному звітному періоді (місяці) за минулі або наступні звітні періоди, відображаються в тому місяці, в якому були здійснені нарахування. Загальну суму лікарняних чи відпускних, нарахованих у звітному місяці, відображаємо з ознакою доходу «101». При цьому **окремим рядком суму відпускних не виділяємо**. Тож для додатка 4ДФ взагалі не важливо, якого виду надавалася відпустка і за яким середнім заробітком розраховувалася — відпускні потраплять **до одного рядка** разом із зарплатою в місяці їх нарахування з ознакою доходу «101».

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

## Щодо невикористаної щорічної відпустки

Лист від 24.12.2013 р. № 152/13/82-13 (витяг)

<...>

### 2. Щодо невикористаної щорічної відпустки

Відповідно до частини третьої статті 2 Закону «Про відпустки» (далі — Закон) право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги).

Частиною п'ятою статті 11 Закону **заборонено ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд**.

Враховуючи викладене, щорічна відпустка має надаватися вчасно згідно із затвердженим графіком відпусток. Разом з тим у випадку, якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку в минулому році або за кілька попередніх років, він має право використати її, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток (стаття 24 Закону). Чинним законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається право на щорічну відпустку.

Частиною 12 статті 10 Закону також визначено, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести **облік відпусток**, що надаються працівникам.

Ненадання щорічних відпусток у терміни, визначені Законом та КЗпП України, є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавець може бути притягнуто до відповідальності.

Щодо кількості **невикористаних відпусток**, які можуть бути надані працівникові протягом робочого року, то це питання має вирішуватися **за погодженням сторін** трудового договору, тобто між працівником і роботодавцем.

Для послідовного та точного обліку використання щорічних відпусток **доцільно надавати працівнику спочатку невикористану щорічну відпустку за попередній рік, а потім за наступний**.

Директор Департаменту  
Олександр ТОВСТЕНКО

Б

 Заклади освіти



## ПЕДАГОГИ: ВИПЛАЧУЄМО ДОПОМОГУ ПРИ ВИХОДІ В ЩОРІЧНУ ОСНОВНУ ВІДПУСТКУ

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Літо — це пора канікул, коли педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка, до якої їм належить допомога на оздоровлення. У цьому матеріалі розглянемо нюанси такої виплати.

### ЩО ПЕРЕДБАЧЕНО

Частину 1 ст. 57 Закону про освіту<sup>1</sup> встановлено, що педагогічним і науково-педагогічним працівникам при наданні щорічної відпустки гарантована державою виплата допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки зарплати). Це означає, що вона є **обов'язковою** і кошти на її виплату закладають у кошторис закладу під час формування фонду оплати праці на відповідний бюджетний рік.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Головна підстава для виплати допомоги — **вихід у щорічну відпустку**. Тому, якщо працівнику надають щорічну відпустку, то обов'язково і допомогу. Той факт, що працівник цілий рік міг перебувати у відпустці без збереження зарплати, простої тощо, **значення не має**.

### КОМУ ПРИЗНАЧАЄТЬСЯ

**Посади** Допомогу виплачують **тільки** педагогічним і науково-педагогічним працівникам, тобто тим, **які обіймають посади**, зазначені в Переліку № 963<sup>2</sup>.



**Приклад 1.** Посада вихователя ЗДО зазначена в Переліку № 963, тому йому гарантовано виплачують допомогу на оздоровлення. А ось помічника вихователя в Переліку № 963 немає, значить, претендувати на обов'язкову допомогу він не може (навіть якщо має педагогічну освіту).

Помічнику вихователя допомога на оздоровлення може бути виплачена на підставі абз. 1 п.п. 5 п. 4 наказу № 557<sup>3</sup>. Згідно з цією нормою керівники закладів мають право **в межах фонду зарплати** надавати працівникам **матдопомогу**, у тому числі на оздоровлення, у сумі **не більше ніж один посадовий оклад на рік**, крім матеріальної допомоги на поховання.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Працівникам, які ведуть викладацьку роботу, але не обіймають посади, передбачені Переліком № 963, **гарантовану допомогу на оздоровлення не дають**. Це підкреслювало і МОН у листі від 19.08.2010 р. № 254/13/116-10. Втім, такі працівники можуть отримати матдопомогу **за основною посадою** згідно з абз. 1 п.п. 5 п. 4 наказу № 557.



**Приклад 2.** Секретар керівника школи в межах основного робочого часу викладає «Основи діловодства», як це дозволяє п. 91 Інструкції № 102<sup>4</sup>.



**Приклад 3.** Завідуюча ЗДО працює ще й вихователем у цьому закладі в межах основного робочого часу.

Керівним працівникам дозволено вести педагогічну роботу в цьому ж закладі у встановленому обсязі (п. 91 Інструкції № 102). У такому разі допомогу на оздоровлення виплачують **за основною посадою**, тобто завідувача.

**Заклади** Частину 1 ст. 57 Закону про освіту не конкретизовано, що йдеться тільки про заклади освіти. Тому право на цю обов'язкову допомогу мають також і педагогічні працівники **інших закладів** (ІПЦ, центри професійного розвитку педагогічних працівників, заклади охорони здоров'я, соціального захисту тощо). Головне, щоб посади, які вони обіймають, фігурували в Переліку № 963.

<sup>1</sup> Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII.

<sup>2</sup> Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджений постановою КМУ від 14.06.2000 р. № 963.

<sup>3</sup> Наказ МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557.

<sup>4</sup> Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 р. № 102.

### СИТУАЦІЇ

**Педагог-сумісник** За загальним правилом, працю сумісників оплачують на тих самих умовах, що й основних працівників, якщо інше не встановлено окремими нормативними актами.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** У законодавстві обмежень щодо виплати допомоги на оздоровлення педагогам-сумісникам **немає**. Це підкреслило і Мінекономіки в листі від 14.07.2021 р. № 4711-06/36708-01 (див. с. 33).

Але, враховуючи, що МОН спільно з Профспілкою працівників освіти і науки вже давно стверджують, що допомогу потрібно платити **тільки за основним місцем роботи** (див. лист від 11.06.2001 р. № 1/9-223, № 02-8/267),

Мінекономіки пропонує все ж таки виплачувати педагогам-сумісникам допомогу на оздоровлення, але керуючись абз. 1 п.п. 5 п. 4 наказу № 557 — тобто, як і всім іншим працівникам закладу. Тоді така допомога буде виплачуватися з того бюджету, з якого фінансується заклад.

**Педагог-пенсіонер** Обмежень з виплати допомоги на оздоровлення педагогам-пенсіонерам у законодавстві **немає**.

**Педагог-«строковик»** Якщо педагог звільняється у зв'язку із закінченням строкового трудового договору і **бере** належну йому щорічну відпустку, то йому виплачують допомогу на оздоровлення в загальному порядку.

Якщо ж у відпустку він іти не бажає, йому виплачують грошову компенсацію за дні невикористаної щорічної відпустки **без виплати** такої допомоги.

### КОЛИ ПЛАТИТИ

**Яка відпустка** Частина 1 ст. 57 Закону про освіту гарантує виплату допомоги на оздоровлення, яку надають **при виході в щорічну відпустку**. Зрозуміло, що не можна надати допомогу при виході, наприклад, у соціальну відпустку, або інший вид відпусток, які не належать до щорічних.

А чи можна отримати таку виплату, йдучи в **додаткову** щорічну відпустку, адже ч. 1 ст. 57 Закону про освіту не конкретизує вид щорічної відпустки? Так, дійсно, не конкретизує, але вже є сталою практикою виплачувати допомогу при виході саме в щорічну **основну** відпустку, адже право на щорічні додаткові відпустки (наприклад, за ненормований робочий день) педагогічні та науково-педагогічні працівники мають не часто. Це питання можна узгодити в локальних документах: колдоговорі або окремому Положенні про оплату праці.

**Строки** Нас часто запитують: якщо для виплати допомоги до відпустки не вистачає коштів, чи можна її виплатити пізніше? Аби відповісти на це запитання, давайте розберемося, а чи встановлені строки для її виплати. У ч. 1 ст. 57 Закону про освіту сказано, що держава забезпечує виплату допомоги **при наданні щорічної відпустки**.

За логікою, виплачувати допомогу краще до виходу у відпустку. Це логічно, **але не обов'язково**. Тому це питання краще узгодити в локальних документах: колдоговорі, або окремому Положенні про оплату праці, чи в Положенні про виплату допомоги на оздоровлення. Якщо таких немає, то строки слід прописувати в наказі про надання допомоги. У таких документах можна визначити, що допомога на оздоровлення виплачується одночасно з виплатою відпускних. А може бути зазначено й інший строк, наприклад, не пізніше тижня після початку відпустки.

Якщо ж в локальних документах зазначено, що допомога виплачується саме до щорічної відпустки (разом з відпускними), то треба дотримуватися таких строків. Якщо ж ситуація справді катастрофічна і грошей немає,

тоді допомогу можна нарахувати в бухобліку і виплатити працівнику, щойно з'явиться можливість.

**Працівник бере частину відпустки** Якщо щорічна відпустка поділена на частини, у такому разі допомогу надають один раз **до будь-якої частини відпустки** (див. листи Мінпраці від 26.02.2008 р. № 87/13/84 -08 та від 19.07.2010 р. № 671/13-84-10). До якої саме — вирішує працівник.

**Працівник-«новачок»** Обмежень з виплати допомоги на оздоровлення новоприйнятим працівникам немає. Тому при виході в щорічну основну відпустку їм належить допомога на оздоровлення незалежно від тривалості роботи в закладі.

**Працівнику винесено догану** Як передбачено ст. 151 КЗпП, протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочень **3** до працівника **не застосовують**. Але допомога на оздоровлення **не належить до заходів заохочення**, тому факт винесення працівнику дисциплінарного стягнення у вигляді догани не може бути підставою для відмови в її наданні.

**Працівник звільняється** Якщо працівник перед звільненням бажає використати щорічну основну відпустку, то разом з відпускними йому виплачують допомогу на оздоровлення. Але якщо працівник звільняється і бере компенсацію за невикористану відпустку, то підстав для виплати допомоги на оздоровлення **немає**. Підкреслимо: якщо працівник отримав допомогу і незабаром звільнився, то повертати він її не зобов'язаний (див. лист Мінсоцполітики від 04.09.2013 р. № 963/13/84-13).

**Керівники** У чому особливість? Річ у тім, що жодна виплата такій категорії працівників не обходиться без відповідного рішення організації вищого рівня (абз. 2 п.п. 5 п. 4 наказу № 557). І навіть незважаючи на те, що допомога на оздоровлення має обов'язковий характер, перш ніж її виплатити керівникам, радимо все ж отримати відповідний дозвіл (наказ) від організації вищого рівня.

**3** Заходи заохочення визначають правилами внутрішнього трудового розпорядку або встановлюють у колективному договорі, іншому локальному нормативному акті (ст. 143 КЗпП).



**Документальне оформлення** МОН спільно з Профспілкою вважають, що заяву про надання допомоги на оздоровлення подавати не обов'язково, адже така виплата гарантована державою (див. *лист від 11.06.2001 р. № 1/9-223, № 02-8/267*). Дійсно, для тих педагогів, яким щорічну відпустку повної тривалості надають у період літніх канікул за графіком відпусток, це твердження справедливе.

Але якщо йдеться про педагогів, щорічна відпустка яким може бути поділена на частини і надана в будь-який час протягом року, то в цьому разі заяву про надання допомоги на оздоровлення подати потрібно. У такий спосіб педагог озвучить своє бажання щодо того, до якої частини відпустки йому надати допомогу. На підставі заяви працівника керівник установи видає відповідний наказ.

### ЯКИЙ РОЗМІР

Згідно з ч. 1 ст. 57 Закону про освіту допомогу на оздоровлення виплачують у розмірі місячного посадового окладу працівника при виході в щорічну відпустку. Особливості визначення її розміру наводимо нижче

**Підвищення** Допомогу на оздоровлення виплачують з урахуванням усіх підвищень окладу. Це впливає з п. 34 Інструкції № 102, згідно з яким підвищення утворюють новий оклад. Підтверджує це і МОН у листі від 28.05.2020 р. № 1/11-3542 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 22/2020, с. 24).

**Навантаження** Допомогу на оздоровлення виплачують у розмірі місячного посадового окладу незалежно від розміру тижневого (річного) навантаження педагога або обсягу виконуваної ним роботи. Такої думки дотримуються і Міносвіти (див. *лист від 30.06.2020 р.*

№ 1/11-4433 у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 27/202, с. 8), і Мінсоцполітики (див. *лист від 30.11.2011 р. № 1079/13/84-11*). Отже, якщо педагогічне навантаження педагога:

- **рівно чи більше ставки**, то допомогу йому слід виплатити в розмірі окладу за обійманою посадою згідно зі штатним розписом (без врахування навантаження);
- **менше ставки**, то МОН у листах наполягає на виплаті незалежно від навантаження. Отже, виходить, що і в цьому разі допомогу слід виплатити в розмірі повного посадового окладу.

До речі, Мінсоцполітики вважає, що педагогам разом із обов'язковою допомогою можна виплатити ще й «необов'язкову» матдопомогу на оздоровлення на підставі абз. 1 п.н. 5 п. 4 наказу № 557 (див. *лист Мінпраці від 12.11.2008 р. № 12532/0/14-08/13*).

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

## Щодо виплати допомоги на оздоровлення педагогічним працівникам

Лист від 14.07.2021 р. № 4711-06/36708-01 (витяг)

<...> 3. Відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту» держава забезпечує педагогічним та науково-педагогічним працівникам виплату допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки.

<...> Оскільки нормативними актами щодо виплати допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки не визначено, що розмір такої допомоги залежить від навантаження працівника, тому педагогічним і науково-педагогічним працівникам, які працюють на неповну ставку (за основною посадою), допомога на оздоровлення, гарантована Законом України «Про освіту», виплачується у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження або обсягу роботи, що виконується.

Разом з тим, для забезпечення рівних прав педагогічних працівників, які працюють в одному або декількох закладах, виплата допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам здійснюється тільки за місцем основної роботи в розмірі одного посадового окладу (ставки заробітної плати) незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження працівника і лише за одним, а не кожним, місцем роботи.

Роз'яснення стосовно виплати допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки надавались спільним листом Міністерства освіти і науки та ЦК Профспілки працівників освіти і науки від 11.06.2001 р. № 1/9-223, № 02-8/267.

Водночас законодавством не встановлено обмежень щодо виплати матеріальної допомоги, у тому числі й на оздоровлення, для педагогічних працівників, які працюють за сумісництвом.

Відповідно до пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» педагогічним працівникам, які працюють в закладах освіти за сумісництвом, матеріальна допомога на оздоровлення може бути виплачена на загальних підставах, як й іншим працівникам закладу, за рішенням керівника закладу в межах затвердженого для закладу фонду заробітної плати. <...>

Заступник Міністра економіки України  
Світлана ГЛУЩЕНКО Б