

■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 44 (480)

листопад 2023 року

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



Код передплатника для консультацій у листопаді 2023 року – 7407

**СТРІЧКА НОВИН** 3**ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРИ***Нормативно-правові акти***Трудові відносини**

Алла Головка

Дію кваліфікаційних категорій медичних працівників слід продовжити до кінця воєнного стану 4

(коментар до наказу МОЗ від 31.08.2023 № 1555)

**СТАТТІ****Середній заробіток**

Людмила Балла

Компенсація за невикористану відпустку: як обчислювати після 12.09.2023? 6

В газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 36/2023, с. 7 ми розглянули останні зміни до Порядку № 100. Однією з резонансних новин було оновлення розрахунку компенсації за невикористану відпустку. Ми обіцяли розглянути цю тему окремо, що сьогодні й зробимо.

(листи Мінекономіки від 03.10.2023 № 4707-05/53176-07 та від 02.10.2023 № 4707-05/52778-09)

Людмила Балла

Компенсація за відпустку, набуто у 01.01.2024 15

У попередньому матеріалі ми розглянули порядок розрахунку компенсації за невикористану відпустку, коли дні відпустки набуто по 31.12.2023. В цій статті поговоримо про розрахунки в інших випадках.

Людмила Балла

Матдопомога в розмірі середньомісячного заробітку: розглядаємо нюанси обчислення 17

У попередньому матеріалі ми розглянули нові правила розрахунку компенсації за невикористану відпустку. В цій статті поговоримо про ще одне нововведення з Порядку № 100 — розрахунок матеріальної допомоги з огляду на виплати за останні 12 календарних місяців.

(лист Мінекономіки від 09.2023 № 4707-05/52588-09)

**Місцеве самоврядування**

Маргарита Ващук

Внесок у статутний капітал комунального підприємства: як відобразити в обліку 24

Якість робіт і послуг, що їх надають комунальні підприємства, залежить від багатьох факторів, зокрема рівня технічного оснащення, забезпеченості ресурсами тощо. Комунальні підприємства не завжди мають вільні кошти на оновлення обладнання, інвентарю, тож у такі скрутні моменти на допомогу може прийти засновник — місцева рада, адже місцева рада також зацікавлена в якості робіт і послуг, що їх надають її комунальні підприємства, та й нормативно передбачено її обов'язок забезпечити громаду належним рівнем якості життя.

(листи МФУ від 29.09.2023 № 4707-05/52588-09, від 09.11.2020 № 05210-14-2/34221 (витяг) та від 13.03.2019 № 35220-06-10/7010)

**ЗВОРТНИЙ ЗВ'ЯЗОК****Заклади освіти**

Олена Макарук

Діти навчаються за сімейною формою: чи враховувати їх при встановленні доплати за класне керівництво та за перевірку зошитів? 31

У класі є кілька учнів, які здобувають освіту за сімейною формою навчання. Як здійснювати оплату за класне керівництво та перевірку зошитів вчителю, якщо в такому класі обліковується 14 учнів, але 4 з них навчаються за сімейною формою, оскільки перебувають за кордоном, — у повному розмірі чи 50% відповідного розміру?

**ПЕРЕДПЛАТНИКА** для консультацій
У Листопаді 2023 року**7407**

Головний редактор
Вітковська О. М.

Засновник і видавець газети
ТОВ «Видавнича група «АС»

Редакція:
а/с 110, м. Київ, 03186
тел.: +38 (067) 574-60-03

Електронна пошта:
bb@ibuhgalter.net
сайт: www.ibuhgalter.net

Електронна версія:
www.ibuhgalter.net

Відділ передплати:
тел. 0 800 300 395

Рестраційне свідоцтво:
КВ №20040-9840Р від 01.07.2013 р.

Передплатний індекс:
українська мова 68905

Ціна договірна

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»

ЗМІНИ В ЗАКУПІВЛЯХ РОБІТ З БУДІВНИЦТВА ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ НЕРУХОМОГО МАЙНА

Постановою КМУ від 07.11.2023 № 1205 з метою упорядкування питань закупівель робіт з будівництва в рамках відновлення **об'єктів нерухомості, пошкоджених внаслідок воєнних дій, внесено** зміни одразу до двох документів:

- *Особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі», на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування, затверджених постановою КМУ від 12.10.2022 № 1178 (далі — **Особливості № 1178**), та*

- *Порядку реалізації експериментального проекту щодо відновлення населених пунктів, які постраждали внаслідок збройної агресії Російської Федерації, затвердженого постановою КМУ від 25.04.2023 № 382 (далі — **Порядок № 382**).*

Зокрема, в п. 19 *Особливостей № 1178* з'явився новий п.п. 9, в якому сказано про можливість внесення змін

до істотних умов договору закупівлі внаслідок зменшення обсягів закупівлі та/або ціни згідно з договорами про закупівлю робіт з будівництва об'єктів нерухомого майна відповідно до *постанови КМУ від 25.04.2023 № 382*, якщо розроблення проєктної документації покладено на підрядника, після проведення експертизи та затвердження проєктної документації в установленому законодавством порядку. Своєю чергою, в п. 11 *Порядку № 382* з'явився новий абзац, який дає змогу здійснювати закупівлі робіт з будівництва об'єктів нерухомого майна (індивідуальних житлових будинків) у рамках реалізації експериментального проєкту з покладенням на підрядника розроблення проєктної документації.

Також у *Порядку № 382* встановлено граничні норми площі відновлення об'єктів (оновлений п. б) та вимоги щодо їх введення в експлуатацію (новий п. 10¹).

Постанова № 1205 набрала чинності **17.11.2023**.

НОВА ФОРМА АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ ТА НОВИЙ ПЕРЕЛІК ПОСАД З ВИСОКИМ ТА ПІДВИЩЕНИМ РІВНЕМ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ: НАЗК ОНОВИЛО ВЛАСНУ НОРМАТИВКУ

У зв'язку з останніми змінами до антикорупційного законодавства (детальніше див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 41/2023, с. 4) НАЗК оновило низку власних нормативних документів у цій сфері.

По-перше, *наказом від 08.11.2023 № 252/23* затверджено **нову форму е-декларації** та Порядок її заповнення та подання (далі — *Порядок № 252/23*). Втім, зміни досить формальні: фактично це технічні правки та узгодження термінології із законодавством. Е-декларацію, як і раніше, суб'єкт декларування подає особисто шляхом заповнення відповідної електронної форми після аутентифікації в персональному електронному кабінеті незалежно від того, перебуває суб'єкт декларування в Україні чи за її межами, керуючись підказками з *Порядку № 252/23*.

Наказ № 252/23 набирає чинності з дня його офіційного опублікування (на момент підготовки номера не оприлюднений), крім *пунктів 1, 2* цього наказу, які набирають чинності з 01.12.2024 щодо осіб, які скористались правом не зазначати в декларації відомості про місцезнаходження (крім країни та регіону або іншої адміністративно-територіальної одиниці найвищого рівня за наявності) одного об'єкта нерухомості, що розташований за межами України та є місцем фактичного проживання члена сім'ї суб'єкта декларування.

По-друге, *наказом від 06.11.2023 № 249/23* затверджено новий *Перелік посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків*. І порівняно з попередником його, можна сказати, переформатовано повністю. Із шести позицій тепер у *Переліку № 249/23* **передбачено два надцять**.

До *Переліку*, зокрема, **додано посади** керівників секретаріатів ВРУ та їхніх заступників, якщо такі посади належать до патронатної служби, за умови виконання ними

організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, керівників підприємств, які здійснюють діяльність у галузі містобудування, житлово-комунального господарства, використання та охорони земель, природних ресурсів і охорони довкілля, соціально-економічного розвитку; транспорту та дорожнього господарства, управління майном, торгівлі та розвитку підприємництва, призначення яких (укладення контракту з якими) здійснює міський голова міста Києва та Севастополя, посади державної служби категорії «В», визначені структурою державних органів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, які не перебувають у складі самостійних структурних підрозділів, — є самостійними у своїй діяльності, підпорядковуються безпосередньо керівнику або заступнику керівника державного органу, посади членів наглядової ради господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50% акцій (часток) прямо чи опосередковано належить державі, державного або комунального господарського об'єднання, державної холдингової компанії, посади заступників голів місцевих держадміністрацій, за винятком посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, посади керівників, заступників керівників ТЦК та СП АР Крим, областей, міст Києва та Севастополя та керівників районних (об'єднаних районних) ТЦК та СП.

Також до переліку **включено**:

- посади голів постійних комісій, утворених в обласних, районних, Київській та Севастопольській міських радах, до компетенції яких належить розгляд питань у сфері бюджету, будівництва, земельних відносин та комунальної власності (раніше — лише з питань бюджету);

- посади міських (міст районного значення) голів, селищних і сільських голів.

Натомість посади **перших заступників, заступників міських** (міст обласного, республіканського в АР Крим, районного значення) **голів, заступників сільських, селищних голів**, заступників голів районних, районних в містах рад, секретарів міських (міст обласного, республіканського в АР Крим, районного значення), **сільських, селищних рад, керуючих справами виконавчих комітетів місь-**

ких (міст — обласних центрів та міста Сімферополя, міст обласного, республіканського в АР Крим значення) **рад до посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків більше не належать.**

Наказ № 249/23 набирає чинності з дня його офіційного опублікування (на момент підготовки номера не оприлюднений).

ПОГОДЖЕННЯ ФДМУ РОЗМІРУ ПЛАТИ ЗА ОРЕНДУ ДЕРЖАВНОГО МАЙНА: ЗАТВЕРДЖЕНО ПОРЯДОК

Наказом ФДМУ від 04.09.2023 № 1561 затверджено Порядок погодження Фондом державного майна України розміру плати за оренду державного майна (далі — Порядок № 1561).

Розрахунок розміру орендної плати здійснюється за формою, наведеною в додатку до цього Порядку.

Погодження розміру плати за оренду державного майна здійснюється ФДМУ на виконання вимог п. 2 Методики розрахунку орендної плати за державне майно, затвердженої постановою КМУ від 28.04.2021 № 630,

в разі коли орендодавцем державного нерухомого майна є балансоутримувач, для укладення договору оренди та в разі внесення до нього змін у частині розміру орендної плати.

Для погодження розміру орендної плати балансоутримувач протягом двох робочих днів із дня, наступного за днем включення об'єкта оренди до Переліку другого типу, надає ФДМУ звернення, до якого додає документи, визначені п. 1 розд. II Порядку № 1561.

Наказ № 1561 набрав чинності **17.11.2023.**

 Трудові відносини



ДІЮ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ КАТЕГОРІЙ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ СЛІД ПРОДОВЖИТИ ДО КІНЦЯ ВОЄННОГО СТАНУ

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до наказу МОЗ «Про затвердження Змін до деяких наказів Міністерства охорони здоров'я України» від 31.08.2023 № 1555)

Питання проведення атестації медичних працівників в період воєнного стану та збере-

ження дії їхніх кваліфікаційних категорій вже має свою історію.

1
Наказ МОЗ «Про особливості атестації працівників сфери охорони здоров'я та продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію в період дії воєнного стану» від 07.03.2022 № 426.

2
Наказ МОЗ «Про особливості атестації працівників сфери охорони здоров'я та продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію в період дії воєнного стану» від 04.08.2022 № 1415.

3
Наказ МОЗ «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів» від 12.12.2006 № 818.

4
Наказ МОЗ «Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою» від 23.11.2007 № 742.

5
Наказ МОЗ «Про атестацію професіоналів з вищою неметичною освітою, які працюють у системі охорони здоров'я» від 12.08.2009 № 588.

6
Наказ МОЗ «Деякі питання безперервного професійного розвитку лікарів» від 22.02.2019 № 446.

Зокрема, в березні 2022 року МОЗ ухвалило наказ № 426¹, яким врегульовано питання проведення атестації медичних працівників та строку дії їхніх кваліфікаційних категорій (сертифікатів) у період воєнного стану (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 6/2022, с. 18). Але цей наказ не був зареєстрований в Мін'юсті, тому його скасували та **ухвалили заміну** — наказ № 1415² (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 31/2022, с. 15). Він повністю повторював текст наказу № 426, оскільки мета його ухвалення — це вирішення питання з реєстрацією в Мін'юсті, а не встановлення нових правил: «3. Установити, що термін дії сертифікатів лікаря (провізора)-спеціаліста, **сертифікатів спеціаліста, посвідчень про кваліфікаційну категорію, який спливає у період дії воєнного стану, та посвідчень лікарів про кваліфікаційну категорію, які планували пройти атестацію протягом року після закінчення п'ятирічного строку з дати попередньої атестації, продовжується на 1 рік наказом керівника закладу охорони здоров'я за місцем роботи**».

Отже, якщо термін дії посвідчення про кваліфікаційну категорію (сертифіката) спливав в період воєнного стану, **то його продовжували (за наказом керівника) на 1 рік**.

Втім, коли закінчився перший рік продовження, а війна ще триває, то почалися питання щодо подальших дій та можливості чергового продовження. Тоді МОЗ у відповіді на наш запит в листі від 10.04.2023 № 22-04/17/679/ЗПІ-23//1277 (див. газету Бухгалтерія: бюджет», № 15/2023, с. 20) зазначило: в період воєнного стану продовжувати на 1 рік можна декілька разів, адже обмежень щодо кількості таких продовжень **законодавством не встановлено**. Тим паче що на період дії воєнного стану **зупинено проведення атестації** медичних працівників (п. 1 наказу № 1415).

Втім, напевно, МОЗ вирішило, що це питання потребує додаткового законодавчого врегулювання, і коментованим наказом, **який набрав чинності 17.11.2023**, передбачило таке.

По-перше, п. 3 коментованого наказу встановлено, що на період дії воєнного стану **атестації** на підтвердження звання лікаря (провізора) — спеціаліста, на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій лікарям (провізорам), на підтвердження звання спеціаліста та на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій професіоналам з вищою неметичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я, на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій молодшим спеціалістам з медичною освітою та фармацевтам **не проводяться**.

По-друге, термін дії посвідчень про кваліфікаційну категорію, сертифікатів провізора-спеціаліста, сертифікатів спеціаліста, який спливає у період дії воєнного стану, **подовжується на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців із дня його припинення або скасування**. Зазначені зміни внесено до:

- наказу № 818³ щодо провізорів та фармацевтів;
- наказу № 742⁴ щодо молодших спеціалістів з медичною освітою (медичні сестри тощо);
- наказу № 588⁵ щодо професіоналів з вищою неметичною освітою;
- наказу № 446⁶ щодо лікарів.

Як продовжити У коментованому наказі просто зазначено: термін дії посвідчень та сертифікатів **продовжується**. І **немає вказівок**, як в наказі № 1415, що продовжується за наказом керівника за місцем роботи.

Отже, загалом термін дії посвідчень та сертифікатів продовжується **автоматично до кінця воєнного стану + 3 місяці**, і видання відповідного наказу керівника **не потрібно**, навіть якщо попереднім наказом керівника термін їх дії було продовжено на рік. Автоматичне продовження знімає і питання про продовження термінів дії посвідчень та сертифікатів на роботі за сумісництвом.

Втім, якщо ви вважаєте за потрібне, ви можете видати такий наказ, порушенням це точно не буде.

Б



КОМПЕНСАЦІЯ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ: ЯК ОБЧИСЛЮВАТИ ПІСЛЯ 12.09.2023?

Люди́ла Бала́,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

В газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 36/2023, с. 7 ми розглянули останні зміни до Порядку № 100¹. Однією з резонансних новин було оновлення розрахунку компенсації за невикористану відпустку. Ми обіцяли розглянути цю тему окремо, що сьогодні й зробимо.

ЗАГАЛЬНІ МОМЕНТИ

Коли виплачується Спершу стисло нагадаємо, хто має право на компенсацію днів відпустки — див. табл. 1 нижче.

Таблиця 1. Коли виплачується компенсація за невикористану відпустку

Коли виплачується компенсація за невикористану відпустку	Пояснення
Звільнення працівника	В день звільнення працівнику компенсують дні щорічної відпустки та відпустки «на дітей». Детальніше див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 19/2022, с. 25
За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється компенсацією. Але тривалість наданої щорічної та додаткових відпусток за відповідний робочий рік не має бути меншою ніж 24 к. дн. (ч. 4 ст. 24 Закону про відпустки ¹)	Якщо працівник бажає отримати компенсацію без звільнення, то, з одного боку, з норм абз. 4 ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 ² можна зробити висновок: якщо керівник обмежив тривалість щорічної основної відпустки за поточний робочий рік 24 к. дн., то невикористані дні мають бути надані після закінчення воєнного стану або компенсовані під час звільнення працівника . Але Мінекономіки в листі від 03.05.2023 № 4706-05/20086-09 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 11/2023, с. 4) стверджує, що в період воєнного стану компенсація за невикористану відпустку за бажанням працівника можлива і без звільнення, головне — виконати умови ч. 4 ст. 24 Закону про відпустки

¹ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.
² Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ.

1

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

Скільки днів Тут теж все без змін:

- якщо працівник бере компенсацію без звільнення, то компенсують різницю між заробленою та використаною відпусткою;
 - якщо працівник звільняється, то дні відпусток, що підлягають компенсації, слід розраховувати з огляду на фактично належну йому тривалість щорічної відпустки, яка визначається пропорційно відпрацьованому ним часу. Якщо йдеться про відпустку «на дітей», то її компенсують в повному розмірі незалежно від відпрацьованих днів.
- Формулу для обчислення днів:
- щорічної **основної** відпустки, які підлягають компенсації, можна знайти в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 21/2023, с. 10;

- щорічної додаткової відпустки, які підлягають компенсації, можна знайти в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 21/2023, с. 5.



ДО ВІДОМА. В разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів закладів освіти, які до звільнення пропрацювали (докладно див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 19/2022, с. 28):

- не менш як 10 місяців**, кількість зароблених днів щорічної основної відпустки визначають з розрахунку повної їх тривалості;
- менше 10 місяців**, кількість зароблених днів щорічної основної відпустки визначають пропорційно відпрацьованому ними часу з розрахунку три-

2

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 № 346.

3

Роз'яснення щодо Порядку обчислення середньої заробітної плати у зв'язку з набранням чинності постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 «Про внесення змін до Порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 8.02.1995 р. № 100 і від 8.08.2016 № 500» (www.me.gov.ua → Діяльність → Умови праці → Оплата праці).

валості щорічної основної відпустки за кожен відпрацьований місяць 5,6; 4,2 та 2,8 к.дн. при тривалості відпустки 56, 42 та 28 к.дн. відповідно (ч. 2 ст. 24 Закону про відпустки, п. 6 Порядку № 346²).



ВАЖЛИВО! Не плутайте робочі та календарні роки при розрахунку календарних днів, які підлягають компенсації. Так, для визначення розрахункового періоду (далі — РП) важливим є те, яку частину ком-

пенсованої відпустки набуто по 31.12.2023. Але робочий рік працівника НЕ дорівнює календарному (окрім випадків, коли працівника прийнято на роботу 1 січня). Робочий рік **відлічується від дати прийняття на роботу працівника**. Тож фактично один робочий рік припадає частинами на два календарних роки. І вам потрібно поррахувати кількість днів, які підлягають компенсації, з огляду саме на робочі роки.

РОЗРАХУНОК КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ВІДПУСТКИ, НАБУТІ ПО 31.12.2023

Якщо працівник **набув право на дні відпустки по 31.12.2023**, то відповідно до нової абз. 2 п. 2 Порядку № 100 обчислення середнього заробітку відбувається **з огляду на виплати за 2023 рік**.

Наприклад, якщо працівник звільняється 29.11.2023 з виплатою компенсації за невикористану відпустку, то середній заробіток для виплати компенсації розраховують із виплат з 01.01.2023 по 31.10.2023. Водночас Мінекономіки в роз'ясненнях від 15.09.2023³ та листі від 17.09.2023 № 4706-05/49717-09

(див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 18/2023, с. 9) наголошує, що місяці РП не обов'язково мають бути повністю відпрацьовані.

Зазначене правило стосується **всіх видів відпусток**, на які має право працівник (щорічної основної та додаткових відпусток; відпустки «на дітей») та які компенсуються.

В цьому матеріалі розглянемо, як обчислювати компенсацію за дні відпустки, **набуті по 31.12.2023**, а в матеріалі на с. 15 продовжимо розмову та поговоримо про дні відпустки, набуті з 01.01.2024 та в обох цих роках.

ДНІ ВІДПУСТКИ НАБУТО ПО 31.12.2023: В РП Є ВИПЛАТИ

Якщо в РП (місяці 2023 року) є хоча б один **повністю відпрацьований місяць**, то розрахунок компенсації за невикористану відпустку проводимо так.

Крок 1. Середньоденну зарплату (СР) розраховуємо за формулою:

$$СР = ЗП : (КД - СД - НД),$$

де **ЗП** — загальна сума виплат, які входять до розрахунку компенсації за невикористану відпустку. Нагадаємо: ті виплати, які необхідно **включити** до розрахунку, містяться в п. 3 Порядку № 100, а 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 за місяцями розрахункового періоду, **ЗА який вони нараховані** (абз. 2 п. 3 Порядку № 100). Але **для виробничих премій діють окремі правила** врахування в розрахунковому періоді (див. «Врахування премій» на с. 10, а також газету «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2023, с. 21).

КД — кількість календарних днів у РП;

СД — кількість святкових та неробочих днів, передбачених ст. 73 КЗпП, які припадають на розрахунковий період. **Але!** У період воєнного стану ст. 73 КЗпП не застосовується, а отже, **немає** і святкових та неробочих днів, які треба віднімати;

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

- роботи в режимі неповного робочого тижня **з ініціативи роботодавця** — їх виключають з РП. 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 (серед них і відпустка без збереження зарплати в період воєнного стану, зазначена в ч. 3 ст. 12 Закону № 2136) та відповідно до ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 (для ВПО або тих, хто за кордоном);

- **простою не з вини працівника**, якщо він оплачений **з огляду на 2/3 ставки** (з огляду на інший розмір, менший від 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 **встановлено інвалідність** (див. лист Мінсоцполітики від 06.09.2016 № 293/18/99-16), дні обстеження тощо.

Крок 2. Розраховуємо суму компенсації:

$$\text{Ком} = \text{СР} \times \text{К},$$

де К — кількість невикористаних календарних днів відпустки, які потрібно компенсувати.

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

Розглянемо, як працюють нові правила на прикладах.

Приклад 1 (працівника прийнято до 2023 року). Працівницю прийнято на роботу в 2022 році. Звільняється вона 28.11.2023. В день звільнення їй виплачують компенсацію за **29 к. дн.** невикористаної щорічної основної відпустки та 10 к. дн. додаткової відпустки за 2023 рік у зв'язку з наявністю двох дітей віком до 15 років; за 2022 рік таку відпустку працівниця використала). Загальна сума виплат, які включають до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період з 01.01.2023 по 31.10.2023 становить 70000,00 грн.

Відпустки набуто по 31.12.2023, тож РП — місяці 2023 року, що передують місяцю звільнення (з 1 до 1 числа), тобто січень–жовтень 2023 року.

Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — **304**, святкових та неробочих днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 70000,00 грн : 304 к. дн. = 230,26 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 230,26 грн × 29 к. дн. = 6677,54 грн.



Приклад 2 (звільнення в останній день місяця). Працівника прийнято на роботу в 2019 році. Звільняється він 30.11.2023. В день звільнення йому виплачують компенсацію за **28 к. дн.** невикористаної відпустки (5 к. дн. невикористаної щорічної основної відпустки за передостанній робочий рік, решту днів відпустки за цей робочий рік працівник використав; 23 к. дн. за останній робочий рік, а відпустки за решту робочих років працівник використав). Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період з 01.01.2023 по 31.10.2023 становить 69000,00 грн.

Листопад 2023 року **не потрібно** включати в РП для нарахування компенсації, адже для розрахунку середньоденної зарплати для виплати компенсації за невикористані відпустки, набуті по 31.12.2023, беремо виплати за місяці 2023 року, **що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки** (абз. 1 п. 2 Порядку № 100).



ДО ВІДОМА. Нагадуємо, що відповідно до трудового законодавства компенсацію слід виплатити **в день звільнення працівника**, а отже, наказ про виплату компенсації має бути виданий у місяці звільнення. Тож навіть якщо компенсацію за невикористану відпустку з якихось причин виплачують після звільнення в наступному місяці, то РП все одно будуть місяці 2023 року, що передують місяцю звільнення.

Для звільнення в останній день місяця наказ буде видано в місяці звільнення, в нашому прикладі — в листопаді 2023 року. А отже, розрахунковим періодом для нарахування компенсації є січень–жовтень 2023 року. Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — **304**. Водночас не має значення, що працівник фактично відпрацював усі дні в місяці звільнення.

1. Середньоденна зарплата: 69000,00 грн : 304 к. дн. = 226,97 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 226,97 грн × 28 к. дн. = 6355,16 грн.



Приклад 3 (на РП припав простій). З 27.11.2023 працівник звільняється та отримує компенсацію за 15 к. дн. неви-

користаної щорічної основної відпустки за свій останній робочий рік. У розрахунковому періоді (січень–жовтень 2023 року) з 01.01.2023 по 28.02.2023 працівнику було встановлено простій. Відповідно до умов колдоговору простій не з вини працівника оплачують з огляду на 2/3 окладу. У РП йому нараховано зарплату в розмірі 52200,00 грн та оплату простою — 5940,00 грн. Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 304, святкових та неробочих днів немає.

Якщо **простій оплачено в розмірі 2/3 посадового окладу або іншої оплати, що менша від звичної оплати, то це означає, що** за працівником частково зберігається заробіток.

Тому такий період **виключаємо** з РП і **не враховуємо суму оплати** за цей період у розрахунку компенсації за невикористану відпустку (див. лист Мінекономіки від 29.07.2020 № 3512-06/46975-07 // «Зарплата та кадрова справа», № 5/2021, с. 14).

Календарні дні простою, оплаченого з огляду на 2/3 окладу (59 к.дн.), **виключаємо** з РП при розрахунку середньої зарплати у складі показника КД.

1. Середньоденна зарплата: 52200,00 грн : (304 к.дн. – 59 к.дн.) = 213,06 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 213,06 грн × 15 к.дн. = 3195,90 грн.



Приклад 4 (на РП припала відпустка без збереження зарплати). З 27.11.2023 працівник звільняється та отримує компенсацію за 10 к.дн. невикористаної щорічної основної відпустки за останній робочий рік. У розрахунковому періоді (січень–жовтень 2023 року) з 01.01.2023 по 30.06.2023 (181 к.дн.) працівник перебував у відпустці без збереження зарплати у зв'язку з воєнним станом. У РП йому нараховано зарплату в розмірі 30000,00 грн. Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 304, святкових та неробочих днів немає.

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

1. Середньоденна зарплата: 30000,00 грн : (304 к.дн. – 181 к.дн.) = 243,90 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 243,90 грн × 10 к.дн. = 2439,00 грн.



Приклад 5 (прийнятий в 2023 році). Працівника прийнято на роботу 10.04.2023. Звільняється він 29.11.2023. В день звільнення йому виплачують компенсацію за 12 к.дн. невикористаної щорічної основної відпустки. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період з 01.05.2023 по 31.10.2023 становить 48000,00 грн.

Якщо працівник пропрацював **менше року**, тоді середню зарплату обчислюють з огляду на виплати за фактично відпрацьований час: з 1 числа місяця після оформлення на роботу до 1 числа місяця, в якому виплачують компенсацію за невикористану відпустку (абз. 3 п. 2 Порядку № 100). Тобто має бути заробіток мінімум в одному повному відпрацьованому календарному місяці. Зауважимо, що це правило не змінилося, навіть якщо ми застосуємо окремий порядок врахування виплат, наведений в новому абз. 2 п. 2 Порядку № 100.

Відпустку набуто по 31.12.2023, тож РП — місяці 2023 року, що передують місяцю звільнення (з 1 до 1 числа). Оскільки працівник відпрацював не повний 2023 рік, то РП — це травень–жовтень 2023 року. Загальна кількість календарних днів у РП — **184**, святкових та неробочих днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 48000,00 грн : 184 к.дн. = 260,87 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 260,87 грн × 12 к.дн. = 3130,44 грн.




Приклад 6 (прийнято на роботу з 1-го робочого, але не з 1-го календарного дня). Працівника прийнято на роботу 03.04.2023. Звільняється він 28.11.2023. В день звільнення йому виплачують компенсацію за 14 к.дн. невикористаної щорічної основної відпустки. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період з 03.04.2023 по 31.10.2023 становить 46900,00 грн.

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

Зокрема, якщо працівника прийнято (оформлено) на роботу **не з 1 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. 3 п. 2 Порядку № 100).

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Йдеться про прийняття з 1-го робочого дня за графіком роботи 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 це ті випадки, коли працівник відпрацював **усі робочі дні місяця**, а не та ситуація, коли працівника прийнято просто посеред місяця.


У нашому прикладі працівника прийняли на роботу 03.04.2023. Оскільки 1 та 2 квітня — це були субота та неділя (вихідні в установі), то в квітні 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**, зокрема й квітень 2023 року. Отже, розрахунковий період — квітень–жовтень 2023 року. Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — **214**; святкових днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 46900,00 грн : 214 к. дн. = 219,16 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 219,16 грн × 14 к. дн. = 3068,24 грн.

А, наприклад, якщо б працівника прийняли на роботу 4 квітня 2023 року, то квітень не увійшов би до РП.

Врахування премій Принцип врахування премій залишився **без змін**. Зокрема, премію враховують у періоді, який відповідає кількості місяців, за які її нараховано, починаючи з місяця, в якому її нараховано, — абз. 3 п. 3 Порядку № 100. Тобто премії відносять умовно вперед на ту кількість місяців, за які вони нараховані. Водночас не має значення, нарахована премія в розрахунковому періоді чи ні. Головне — щоб до розрахункового періоду входили місяці, на які премія розподіляється. Правила врахування премій в розрахунку середнього заробітку див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2023, с. 21.

 **ВАЖЛИВО!** Оскільки РП для відпусток, набутих по 31.12.2023, скорочено до місяців виключно 2023 року, то потрібно

стежити за преміями, які були нараховані за межами 2023 року, але відносяться до місяців 2023 року та мають потрапити до розрахунку компенсації за невикористану відпустку.

Розглянемо на прикладі.



Приклад 7 (врахування премій). З 29.11.2023 працівник звільняється та отримує компенсацію за 10 к. дн. невикористаної щорічної основної відпустки за останній робочий рік. Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період з 01.01.2023 по 31.10.2023 становить 71000,00 грн. Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 304, святкових та неробочих днів немає. Окрім цього, у грудні 2022 року була нарахована винагорода за підсумками роботи у 2022 році (не належить до одноразових) — 5000,00 грн. У розрахунковому періоді працівник у березні 2023 року 15 к. дн. був у відпустці без збереження зарплати (відпрацьовано в березні 12 р. дн.), з 3 по 16 липня 2023 року — у щорічній основній відпустці (відпрацьовано в липні 11 р. дн.), з 6 по 14 вересня 2023 року хворів (відпрацьовано у вересні 14 р. дн.). Решту місяців розрахункового періоду відпрацьовано повністю. У 2022 році працівник відпрацював 230 р. дн. (норма — 257 р. дн.).

1. Премія за 2022 рік, нарахована в грудні 2022 року, враховується у 12 місяцях починаючи з грудня 2022 року і по листопад 2023 року. Оскільки в РП з цих місяців входять тільки місяці **з січня по жовтень 2023 року**, то тільки частини премії за ці місяці слід включити до розрахунку. У табл. 2 на с. 11 розраховуємо частину премії, яку слід включити до розрахунку.

Як бачимо з табл. 2 на с. 11, хоча працівник не повністю відпрацював 2022 рік (період, за який нараховано винагороду), «обрізати» розрахований розмір винагороди **не потрібно**, адже загальна сума доходу у вигляді винагороди, яку потрібно взяти до розрахунку, становить 4108,69 грн, що не перевищує фактично нарахованої винагороди (5000,00 грн).

2. Середньоденна зарплата: (71000,00 грн + 4108,69 грн) : (304 к. дн. – 15 к. дн.^{відпустка без збереження зарплати}) = 259,89 грн.

3. Сума компенсації за невикористану відпустку: 259,89 грн × 10 к. дн. = 2598,90 грн.

Таблиця 2. Частина винагороди, яка входить до розрахунку середнього заробітку

Місяці РП	Фактично відпрацьовані р. дн. у місяцях РП	Розмір винагороди, який належить до цього місяця
Січень 2023 року	22	5000,00 грн : 230 р. дн. × 22 р. дн. = 478,26 грн
Лютий 2023 року	20	5000,00 грн : 230 р. дн. × 20 р. дн. = 434,78 грн
Березень 2023 року	12	5000,00 грн : 230 р. дн. × 12 р. дн. = 260,87 грн
Квітень 2023 року	20	5000,00 грн : 230 р. дн. × 20 р. дн. = 434,78 грн
Травень 2023 року	23	5000,00 грн : 230 р. дн. × 23 р. дн. = 500,00 грн
Червень 2023 року	22	5000,00 грн : 230 р. дн. × 22 р. дн. = 478,26 грн
Липень 2023 року	11	5000,00 грн : 230 р. дн. × 11 р. дн. = 239,13 грн
Серпень 2023 року	23	5000,00 грн : 230 р. дн. × 23 р. дн. = 500,00 грн
Вересень 2023 року	14	5000,00 грн : 230 р. дн. × 14 р. дн. = 304,35 грн
Жовтень 2023 року	22	5000,00 грн : 230 р. дн. × 22 р. дн. = 478,26 грн
Усього		4108,69 грн

В РП НЕМАЄ ВИПЛАТ

Методику розрахунку середнього заробітку містить *п. 7 Порядку № 100*. Однак у разі **відсутності заробітку** в РП до такого порядку дій необхідно додати **порівняння** посадового окладу і МЗП та розрахунок, передбачений *п. 4 Порядку № 100*. Розглянемо процес покровоко.

Крок 1. Порівнюємо оклад (з урахуванням підвищень) та МЗП, встановлені на момент проведення розрахунку → визначаємо, яка з цих двох величин більша → подальші розрахунки проводимо з огляду на більшу величину (оклад або МЗП) **пропорційно зайнятості працівника**.


ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Під час порівняння слід брати посадовий оклад згідно зі штатним розписом **з урахуванням підвищень** (наприклад, за наявність педзвання, за шкідливі умови праці тощо) Аргумент: підвищення окладу (ставки) є елементом формування **нового окладу** (ставки) з підвищенням, який встановлюють 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 № 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 розрахунку **участі не беруть**.


- Крок 2.** Оклад (або МЗП) множимо на:
- зайнятість — тільки якщо працівник працює на неповній зайнятості;
 - **умовний розрахунковий період**.




ДО ВІДОМА. Після набрання чинності змінами найбільше питань виникло щодо умовного розрахункового періоду. Відповідно до *абз. 1 п. 7 Порядку № 100* оклад (або МЗП) потрібно помножити на **відповідну кількість календарних днів** розрахункового періоду. До 12.09.2023 за замовчуванням це були 12 календарних місяців (к. м.), що передували місяцю розрахунку компенсації за невикористану відпустку, адже в загальному випадку розрахунок компенсації проводився саме з виплат за 12 к. м. А зараз, розраховуючи компенсацію за відпустки, набуті по 31.12.2023, ми маємо іншу кількість календарних місяців. З огляду на це Мінекономіки в *листі від 26.09.2023 № 4707-05/51667-09* (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 18/2023, с. 9), а також в *листі від 03.10.2023 № 4707-05/53176-07* (див. с. 13) робить висновок, що оклад (або МЗП) потрібно **множити на місяці 2023 року**. Наприклад, якщо компенсація виплачується в листопаді, то маємо 10 місяців (із січня по жовтень), що передують місяцю виплати компенсації. На нашу думку, це **нелогічно**, адже загальний принцип розрахунку середнього заробітку залишився незмінним. Тож розрахунковим періодом вважаються 12 місяців. І лише за відпустки, набуті по 31.12.2023, розрахунковим


періодом є місяці 2023 року. Втім, Мінекономіки сформувало таку позицію та вже дотримується її не в одному листі, тож вибір за вами. Зауважимо, що на загальний результат це не дуже впливає, та все ж різниця є — див. приклад 8.

 **Крок 3.** Визначаємо кількість календарних днів (КД) за умовний РП за винятком святкових і неробочих днів, встановлених законодавством (ст. 73 КЗпП).

 **Крок 4.** Обчислюємо середньоденну зарплату (СЗ):

СЗ = оклад (або МЗП) × 12 місяців (або кількість місяців 2023 року) : КД.

 **Крок 5.** Розраховуємо суму компенсації: помножуємо середній зарібок на кількість календарних днів відпустки, що підлягають компенсації.

 **Приклад 8 (в РП немає виплат).** Працівника прийнято на роботу 22.09.2020 (0,75 ставки). Звільняється він 29.11.2023. В день звільнення йому виплачують компенсацію за 2 к. дн. невикористаної щорічної основної відпустки за останній робочий період — з 22.09.2023 по 18.10.2023 (за попередні робочі роки він повністю використав щорічну основну відпустку). З 01.01.2023 по 31.10.2023 працівнику було встановлено простій, який оплачувався в розмірі 2/3 окладу. Посадовий оклад за повної зайнятості в місяці звільнення становить 3414,00 грн.

На РП припав простій, оплачений в розмірі 2/3 окладу, тобто цей період **виключається** з розрахунку середнього заріботку. Виходить, що в розрахунковому періоді немає виплат, тож керуємося п. 4 Порядку № 100 та проводимо розрахунок з огляду на оклад або МЗП. Повний посадовий оклад (3414,00 грн) **менший від** повного розміру МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з огляду на МЗП, **але з урахуванням зайнятості — 5025,00 грн** (6700,00 грн × 0,75 зайнятості).

Позиція Мінекономіки. МЗП з урахуванням зайнятості множимо на кількість умовних місяців із січня по жовтень 2023 року (10 місяців), кількість календарних днів в цьому періоді — **304**.

1. Середньоденна зарплата: 5025,00 грн × 10 місяців : 304 к. дн. = 165,30 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 165,30 грн × 2 к. дн. = 330,60 грн.

Якщо ж дотримуватися позиції, що МЗП з урахуванням зайнятості множимо на 12 умовних місяців, то розрахунок буде такий:


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

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

Як бачимо, різниця в розрахунках незначна (середньоденна зарплата відрізняється лише на 0,18 грн). До речі, наш варіант для такої ситуації буде «дешевшим». Втім, як ми казали вище, позиція Мінекономіки закріплена вже не одному листі, тому, напевно, доцільно дотримуватися її.

РП НЕМАЄ

Коли РП немає, то абз. 8 п. 2 Порядку № 100 відсилає до норми, в якій йдеться про розрахунок середнього заріботку з окладу або МЗП, — до п. 4 Порядку № 100. Тому ми вважали, що в цьому випадку при розрахунку оклад або МЗП однозначно **потрібно помножити на 12 місяців**. Однак Мінекономіки, як і в попередньому випадку, обрало інший шлях. В листі від 02.10.2023 № 4707-05/52778-09 (див. с. 14) міністерство зазначає, що треба брати місяці 2023 року.

 **Приклад 9.** Працівника прийнято за строковим трудовим договором на умовах неповного робочого часу (0,5 від повної зайнятості) з 26.10.2023 по 28.11.2023. Під час звільнення йому виплачують компенсацію за невикористану відпустку за 2 к. дн. По-

садовий оклад у разі повної зайнятості становить 7001,00 грн.

Оскільки у працівника немає жодного повністю відпрацьованого місяця перед місяцем виплати компенсації, то розрахунок компенсації за невикористану відпустку потрібно проводити за нормами п. 4 Порядку № 100. Повний посадовий оклад (7001,00 грн) **більший** за МЗП (6700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з огляду на оклад, **але з урахуванням зайнятості — 3500,50 грн** (7001,00 грн × 0,5).

Позиція Мінекономіки. Посадовий оклад множимо на кількість умовних місяців із січня по жовтень 2023 року (10 місяців), кількість календарних днів в цьому періоді — **304**.

1. Середньоденна зарплата: 3500,50 грн × 10 місяців : 304 к. дн. = 115,15 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 115,15 грн × 2 к. дн. = 230,30 грн.

А якщо посадовий оклад множимо на 12 умовних місяців, то розрахунок буде таким:

1. Середньоденна зарплата: 3500,50 грн × 12 місяців : 365 к. дн. = 115,08 грн.

2. Сума компенсації за невикористану відпустку: 115,08 грн × 2 к. дн. = 230,16 грн.

Як бачимо, різниця в розрахунках незначна (середньоденна зарплата відрізняється лише на 0,14 грн).

ДОКУМЕНТИ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Щодо застосування змін при обчисленні середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки

Лист від 03.10.2023 № 4707-05/53176-07

Міністерство економіки України розглянуло лист <...> стосовно надання роз'яснень щодо застосування змін при обчисленні середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки та в межах компетенції повідомляє.

Обчислення середньої заробітної плати працівникам проводиться відповідно до норм Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 № 100 (зі змінами) (далі — Порядок).

Змінами до Порядку, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 «Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 і від 8 серпня 2016 р. № 500» (далі — постанова № 957), зокрема, визначено новий порядок обчислення середньої заробітної плати для оплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року.

Щодо періоду застосування змін зазначаємо, що норми постанови № 957 слід застосовувати з дня офіційного опублікування, а саме з 12.09.2023 року.

Отже, якщо дата початку події, з якою пов'язаний розрахунок середньої заробітної плати, відбулася до 11.09.2023 (включно), то застосовуються положення Порядку без змін, внесених постановою № 957. Якщо дата початку події, з якою пов'язаний розрахунок середньої заробітної плати, припадає на період з 12.09.2023 і пізніше, то необхідно застосовувати положення Порядку з урахуванням змін, внесених постановою № 957.

Відповідно до абзацу другого пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 р., проводиться виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році.

Тобто для виплати компенсації працівнику за невикористані ним відпустки усіх видів, передбачених законодавством (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологам), на які він набув право до 31 грудня 2023 року, за його заявою або при його звільненні з роботи, обчислення середньої заробітної плати проводиться виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році, починаючи з 01.01.2023 до першого числа місяця, в якому виплачується зазначена компенсація.

Водночас обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за всі невикористані відпустки згід-

но чинного законодавства, на які працівник набув право після 31 грудня 2023 року, здійснюється відповідно до абзацу першого пункту 2 Порядку виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки.

Крім того, працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи — підприємця або фізичної особи, які в межах трудових відносин використовують працю найманих працівників, менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку, матеріальна (грошова) допомога (абзац третій пункту 2 Порядку).

Щодо правильності розуміння внесених до Порядку змін зазначаємо, що виходячи з наведених в зверненні питань та їх вирішення з урахуванням внесених постановою № 957 змін в цілому воно вірне.

Так, з урахуванням зазначеного вище та змісту звернення, у разі звільнення працівника після 01.02.2024 (запитання 2) обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31.12.2023 року, здійснюється з урахуванням абзацу другого пункту 2 Порядку в розрахунковому періоді з 01.01.2023 по 31.12.2023, а за невикористані відпустки, на які працівник набув право після 31.12.2023 року — відповідно до абзацу першого пункту 2 Порядку в розрахунковому періоді з 01.02.2023 по 31.01.2024.

У разі звільнення працівника 12.09.2023, як зазначається в запитанні 4, обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року, проводиться в розрахунковому періоді з 01.01.2023 по 31.08.2023, як вірно визначено заявником.

У випадку, зазначеному в запитанні 5, розрахунковий період 01.06.2023 – 31.08.2023 визначено правильно.

Щодо запитання 6 вважаємо, що, у разі якщо в розрахунковому періоді у працівника не було заробітної плати, розрахунки проводяться з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу (абзац третій пункту 4 Порядку).

Водночас, якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної

заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленого розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку (абзац четвертий пункту 4 Порядку).

Відповідно до абзацу п'ятого пункту 4 Порядку якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду.

З урахуванням зазначеного та змісту зазначеного запитання, у разі звільнення 12.09.2023 працівника, у якого в розрахунковому періоді не було заробітної плати, розрахунок середньої заробітної плати для оплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право

до 31 грудня 2023 року, здійснюється виходячи з встановленої законодавством на час розрахунку мінімальної заробітної плати в розрахунковому періоді з 01.01.2023 по 31.08.2023.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

*Заступник Міністра економіки України
Тетяна БЕРЕЖНА*

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Щодо обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки

Лист від 02.10.2023 № 4707-05/52778-09

Міністерство економіки України розглянуло <...> звернення <...> стосовно надання роз'яснень щодо обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки та в межах компетенції повідомляє.

Обчислення середньої заробітної плати працівникам проводиться відповідно до норм Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 № 100 (зі змінами) (далі — Порядок).

Абзацом першим пункту 2 Порядку встановлено, що обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток, надання матеріальної (грошової) допомоги або виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки, надання матеріальної (грошової) допомоги або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Змінами до Порядку, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 «Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 і від 8 серпня 2016 р. № 500», які набрали чинності з 12.09.2023, зокрема, визначено новий порядок обчислення середньої заробітної плати для оплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року.

Так, абзацом другим пункту 2 Порядку передбачено, що обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року, проводиться виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році.

Отже, враховуючи зміни норм Порядку, середня заробітна плата для виплати компенсації за зазначені вище невикористані відпустки обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи у 2023 році, що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки, починаючи з 1 січня 2023 року.

Якщо у працівника відсутній розрахунковий період, то середня заробітна плата обчислюється відповідно до абзаців третього – п'ятого пункту 4 Порядку (абзац восьмий пункту 2 Порядку).

Абзацом третім пункту 4 Порядку встановлено, що якщо в розрахунковому періоді у працівника не було заробітної плати, розрахунки проводяться з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу.

Водночас, якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленого розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку (абзац четвертий пункту 4 Порядку).

Відповідно до абзацу п'ятого пункту 4 Порядку якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду.

З урахуванням зазначеного та змісту звернення у разі звільнення 20.09.2023 працівника, у якого відсутній розрахунковий період, розрахунок середньої заробітної плати для оплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року, здійснюється виходячи з встановленого на час розрахунку посадового окладу або мінімальної заробітної плати в розрахунковому періоді з 01.01.2023 по 31.08.2023.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

*Заступник Міністра економіки України
Тетяна БЕРЕЖНА*

**КОМПЕНСАЦІЯ ЗА ВІДПУСТКУ, НАБУТУ З 01.01.2024**

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

У попередньому матеріалі ми розглянули порядок розрахунку компенсації за невикористану відпустку, коли дні відпустки набуто по 31.12.2023. В цій статті поговоримо про розрахунки в інших випадках.

**КОМПЕНСАЦІЯ ЗА ВІДПУСТКИ, НАБУТІ З 01.01.2024**

Для відпусток, які набуті після **01.01.2024**, діє виключно абз. 1 п. 2 Порядку № 100¹. Тобто в загальному випадку розрахунковим періодом є **12 календарних місяців, що передують місяцю виплати компенсації за невикористану відпустку**. Формула для розрахунку компенсації не змінюється (див. посилання на с. 6). Правило всім знайоме, тож докладно на ньому зупинятися не будемо. Зауважимо, що приклади розрахунку компенсації за не-

використану відпустку з огляду на виплати за 12 календарних місяців наведено в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 21/2023, с. 14.

Але все так просто, якщо у працівника не буде «багажу» відпусток, набутих за попередні робочі роки. Якщо ж у працівника при звільненні є відпустки, набуті одночасно по 31.12.2023 та з 01.01.2024, то розрахунок компенсації потрібно поділити на два етапи. Як це зробити — поговоримо далі.

КОМПЕНСАЦІЯ ЗА ВІДПУСТКИ, НАБУТІ ОДНОЧАСНО ПО 31.12.2023 ТА З 01.01.2024

Про що йдеться? Якщо при розрахунку компенсації в 2024 році у працівника будуть відпустки, зароблені і по 31.12.2023, і з 01.01.2024, то середній заробіток для оплати яких має різний порядок обчислення. Так:

- дні відпустки, які **зароблені по 31.12.2023**, оплачують за середнім заробітком з огляду на виплати за 2023 рік;
- дні відпустки, які **зароблені з 01.01.2024**, оплачують за середнім заробітком з огляду на виплати за 12 місяців, що передують місяцю розрахунку компенсації.

НЮАНС. Якщо працівник звільняється в **січні 2024 року**, то РП для відпусток, набутих по 31.12.2023 та з 01.01.2024, **збігатиметься**. Тож компенсацію за невикористану відпустку можна порахувати з однієї середньоденної зарплати (див. приклад 2 на с. 16).

Наказ Оскільки при звільненні у працівника можуть бути відпустки, набуті як по 31.12.2023, так і після, то в **наказі** про звільнення потрібно зафіксувати, за які періоди набуто відпустки, що їх компенсують. Зразок наказу див. на рис. 1 на с. 16.

Приклади Розглянемо на прикладах принцип розрахунку компенсації за невикористані відпустки, набуті по 31.12.2023 та з 01.01.2024.

Приклад 1. Працівника прийнято на роботу 01.10.2021. Звільняється він 30.04.2024. В день звільнення йому виплачують компенсацію за останній робочий рік з 01.10.2023 по 30.04.2024² (за попередні робочі роки відпустки використано повністю):

- 6 к. дн. за період з 01.10.2023 по 31.12.2023;
- та 8 к. дн. за період з 01.01.2024 по 30.04.2024.

Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період:

- з 01.01.2023 по 31.12.2023 — 84000,00 грн;
 - з 01.04.2023 по 31.03.2024 — 87600,00 грн.
- Кількість календарних днів у розрахункових періодах відпрацьовано повністю.

По-перше, частину відпустки (6 к. дн.), яка набута по 31.12.2023, оплачуємо з огляду на виплати за місяці 2023 року, тобто РП — **січень–грудень 2023 року**. Загальна кількість

1
Порядок обчислення середньої заробітної плати, затвердженої постановою КМУ від 08.02.2005 № 100.

2
Для спрощення розрахунку днів відпустки, що підлягають компенсації, та власне компенсації, приймемо, що воєнний стан буде продовжено і на 2024 рік.

Опорний заклад «N-й ліцей»

НАКАЗ № 15

м. N

16.04.2024

Про звільнення Проценка Олександра Степановича

Відповідно до ст. 38 КЗпП

НАКАЗУЮ:

- Звільнити Проценка Олександра Степановича, сторожа Опорного закладу «N-й ліцей», 16 квітня 2024 року за власним бажанням.
 - Бухгалтеру Світлані Іваненко виплатити Олександру Проценку компенсацію:
 - за 9 календарних днів щорічної основної відпустки за робочий період 10 серпня 2023 року – 31 грудня 2023 року;
 - за 7 календарних днів щорічної основної відпустки за робочий період 01 січня 2024 року – 16 квітня 2024 року.
- Підстава: 1) заява Проценка О. С. [від якого числа].

Директор
З наказом ознайомлений:

Симоненко
Проценка

Максим СИМОНЕНКО
Олександр ПРОЦЕНКО

16.04.2024

Рис. 1.

Зразок наказу про звільнення та виплату компенсації за невикористану відпустку

календарних днів у РП — **365**, святкових та неробочих днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 84000,00 грн : 365 к. дн. = 230,14 грн.

2. Сума компенсації за 6 к. дн. невикористаної відпустки: 230,14 грн × 6 к. дн. = 1380,84 грн.

По-друге, частину відпустки (8 к. дн.), яка набуто з 01.01.2024, оплачуємо з огляду на виплати за останні 12 місяців, що передують місяцю виплати компенсації, тобто РП — **квітень 2023 року – березень 2024 року**. Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — **366**³, святкових та неробочих днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 87600,00 грн : 366 к. дн. = 239,34 грн.

2. Сума компенсації за 8 к. дн. невикористаної відпустки: 239,34 грн × 8 к. дн. = 1914,72 грн.

**Приклад 2 (звільнення в січні 2024 року).**

Працівника прийнято на роботу 10.06.2020. Звільняється він 30.01.2024. В день звільнення йому виплачують компенсацію за останній робочий період — з 10.06.2023 по 30.01.2024 (за попередні робочі роки відпустки використано повністю):

- 13 к. дн. за період з 10.06.2023 по 31.12.2023;
- та 2 к. дн. за період з 01.01.2024 по 30.01.2024.

Загальна сума виплат, які включаються до розрахунку компенсації за невикористану відпустку, за період з 01.01.2023 по 31.12.2023 — 82800,00 грн. Кількість календарних днів у розрахункових періодах відпрацьовано повністю.

Частину відпустки (13 к. дн.), яку набуто по 31.12.2023, оплачуємо з огляду на виплати за місяці 2023 року, тобто РП — **січень–грудень 2023 року**.

Частину відпустки (2 к. дн.), яку набуто з 01.01.2024, оплачуємо з огляду на виплати за останні 12 місяців, що передують місяцю виплати компенсації, тобто РП — **січень–грудень 2023 року**.

Як бачимо, при виплаті компенсації за невикористану відпустку в січні 2024 року РП для набутих відпусток буде **однаковий**. Тож можна поррахувати **одну середньоденну зарплату** та оплатити за нею всі дні відпустки, які підлягають компенсації.

Загальна кількість календарних днів у розрахунковому періоді — **365**, святкових та неробочих днів немає.

1. Середньоденна зарплата: 82800,00 грн : 365 к. дн. = 226,85 грн.

2. Сума компенсації за 15 к. дн. (13 к. дн. + 2 к. дн.) невикористаної відпустки: 226,85 грн × 15 к. дн. = 3402,75 грн.

Б

³
На розрахунковий період припадає 29 лютого 2024 року.

 Середній заробіток




МАТДОПОМОГА В РОЗМІРІ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОГО ЗАРОБІТКУ: РОЗГЛЯДАЄМО НЮАНСИ ОБЧИСЛЕННЯ

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

У попередніх матеріалах ми розглянули нові правила розрахунку компенсації за невикористану відпустку. В цій статті поговоримо про ще одне нововведення з Порядку № 100 — розрахунок матеріальної допомоги з огляду на виплати за останні 12 календарних місяців.

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

ПРО ЯКУ МАТДОПОМОГУ ПОГОВОРИМО


В матеріалі йтиметься про обчислення розміру матеріальної допомоги, якщо згідно з законодавством вона призначається в розмірі **середньомісячного заробітку** працівника (зокрема, на оздоровлення, для вирішення соціально-побутових питань). Як ви знаєте, відповідно до останніх змін розрахунковий період для її обчислення становить 12 календарних місяців (далі — к. м.) (раніше — 2 к. м.).

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** По-перше, вихідна допомога при звільненні працівників також

призначається в розмірі середньомісячної зарплати, але щодо неї змін не було, окремий порядок передбачено тільки для матеріальної допомоги. Отже, розрахунковий період для **вихідної допомоги, як і раніше, складає 2 к. м.** По-друге, якщо матдопомога згідно з законодавством призначається в розмірі посадового окладу або іншому розмірі, не пов'язаному із середньомісячною зарплатою, то *Порядок № 100* взагалі не застосовується.

ЗАГАЛЬНІ МОМЕНТИ РОЗРАХУНКУ

Подія Важливим для визначення розрахункового періоду (РП) є подія — надання матеріальної допомоги.

 **ЦИТАТА.** «2. Обчислення середньої заробітної плати для <...> надання матеріальної (грошової) допомоги <...> проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, **що передують місяцю <...> надання матеріальної (грошової) допомоги <...>**.
(витяг з абз. 1 п. 2 Порядку № 100)

А що є місяцем надання матдопомоги? Пояснень *Порядок № 100* не містить, але відштовхуємося від такого. Під час розрахунку:

- **матдопомоги на оздоровлення** подією, з якою пов'язана її виплата, є **дата початку наданої працівникові щорічної основної відпустки** (або її частини), до якої й виплачують матдопомогу. В газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 36/2023, с. 7 ми наголошували на цьому. Тепер знаходимо **підтвердження** нашої дум-

ки в листі *Мінекономіки* від 29.09.2023 № 4707-05/52588-09 (див. с. 24). Вважати подією дату наказу про надання матдопомоги неправильно, бо наказ може бути виданий і за місяць до початку відпустки. І тоді виходить, що обчислюємо допомогу з огляду на розрахунковий період, коли відпустка, до якої і виплачують матдопомогу, ще не почалася;

- **матдопомоги для вирішення соціально-побутових питань** подією є дата, зазначена в наказі (розпорядженні) про виплату матдопомоги. Ось тут інших дат, які могли б бути орієнтиром для розрахунку середнього заробітку, немає, тож це дата, зазначена в наказі про виплату допомоги.

Розрахунковий період Отже, єдине нововведення щодо матдопомоги — це те, що РП для її обчислення в загальному випадку становить **12 к. м.**, що передують місяцю надання матдопомоги. Це передбачено оновленим *абз. 1 п. 2 Порядку № 100*. Однак залежно від обставин РП може бути й іншим — див. табл. 1 на с. 18.

Таблиця 1. Розрахунковий період для вихідної допомоги: ситуації

Ситуація	Розрахунковий період
Працівник відпрацював в установі більше ніж 12 к. м.	Останні 12 к. м. роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата (абз. 1 п. 7 Порядку № 100)
Працівник відпрацював в установі менше ніж 12 к. м.	Фактично відпрацьований час (з 1 до 1 числа) в межах останніх 12 к. м. роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата (абз. 3 п. 2 Порядку № 100). Зверніть увагу, що йдеться про повні місяці . Отже, якщо працівника прийнято (оформлено): <ul style="list-style-type: none"> • посеред місяця, то цей місяць не потрапить до РП; • не з 1 числа місяця, проте дата прийняття на роботу є першим робочим днем місяця згідно з графіком роботи установи, то такий місяць включається до РП як повний місяць (друге речення абз. 2 п. 2 Порядку № 100). На наш погляд, аналогічна ситуація буде, якщо перший робочий день встановлено індивідуальним графіком роботи працівника
Треба враховувати також ще такий момент : <i>Порядком № 100</i> не передбачено, що 12 розрахункових місяців мають бути повністю відпрацьовані. Якщо працівник відпрацював хоча б 1 робочий день (а інші дні був у відпустках, на лікарняному тощо), розрахунок провадиться з огляду на зарплату, нараховану за цей день.	
Працівник відпрацював в установі менше одного місяця	Розрахунок проводять з огляду на оклад або мінзарплату (МЗП) — залежно від того, який показник більший (абз. 4 п. 7 Порядку № 100)
За останні 12 місяців працівник не працював з поважних причин (був у відпустці без збереження зарплати, на простой, хворів, на військовій службі тощо)	

ЯКЩО В РОЗРАХУНКОВОМУ ПЕРІОДІ Є ЗАРОБІТОК

Формула Матдопомогу в розмірі середньомісячної зарплати потрібно обчислювати відповідно до норм п. 7 Порядку № 100. Запишемо розрахунок у вигляді формули.

Крок 1. Визначаємо середньоденну зарплату: виплати, що включаються до розрахунку, нараховані в РП, ділимо на кількість **фактично** відпрацьованих працівником днів протягом РП:

$$C_{\text{ден.}} = B : RD_{\text{ф}}$$

де **B** — виплати, що включаються до розрахунку, нараховані в РП;

RD_ф — кількість **фактично** відпрацьованих працівником днів протягом РП.

Крок 2. Розраховуємо середньомісячну кількість робочих днів у РП: кількість робочих днів у РП за графіком роботи установи (працівника) ділимо на 12 календарних місяців:

$$RD_{\text{сер.міс.}} = (RD_{\text{м1}} + RD_{\text{м2}} + \dots + RD_{\text{м12}}) : 12,$$

де **RD_{м1}** — кількість робочих днів у першому місяці розрахункового періоду за графіком роботи установи (працівника);

RD_{м2} — кількість робочих днів у другому місяці розрахункового періоду за графіком роботи установи (працівника) і т.д.

Крок 3. Середньомісячну зарплату (розмір матеріальної допомоги) розрахо-



вуємо як добуток середньоденної зарплати та середньомісячної кількості робочих днів у РП:

$$ЗП_{\text{сер.міс.}} = C_{\text{ден.}} \times RD_{\text{сер.міс.}}$$

Виплати Виплати, які беруть участь в розрахунку, наведено в п. 3 Порядку № 100. Це, зокрема, виплати за відпрацьований час, доплати і надбавки, виробничі премії, що не мають разового характеру, тощо. Не включаються до розрахунку середньої зарплати виплати, названі в п. 4 Порядку № 100. Далі в табл. 2 на с. 19 розглянемо врахування деяких виплат.

ВАЖЛИВО! Усі виплати слід розносити за місяцями РП, **ЗА ЯКИЙ ВОНИ НАРАХОВАНІ** (абз. 2 п. 3 Порядку № 100). Це означає, що всі виплати доведеться розносити за місяцями РП, за який вони нараховані. Але **для виробничих премій діють окремі правила** врахування в розрахунковому періоді (див. приклад 5 на с. 21, а також газету «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2023, с. 21).



Таблиця 2. Правила врахування виплат

У розрахунковому періоді	Пояснення
Щомісячна премія	Премії відносяться до того місяця, ЗА ЯКИЙ ВОНИ НАРАХОВАНІ
Квартальна премія, премія за 9 місяців/рік	Премія враховується в періоді, який відповідає кількості місяців, за які вона нарахована, починаючи з місяця, в якому вона нарахована (абз. 3 п. 3 Порядку № 100). Частина премії, що припадає на відповідний місяць РП, визначають діленням суми премії за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вона нарахована, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період. Якщо РП відпрацьований не повністю , то згідно з абз. 3 п. 3 Порядку № 100 після розподілу премії ми можемо включити до розрахунку середньої зарплати суму, не більшу , ніж фактично нарахована сума премії. Тобто необхідно порівняти суму частин премії за місяці, які потрібно включити до розрахунку. Якщо така сума більша за повний розмір премії, то до розрахунку середнього заробітку не можна включити суму, більшу за повний розмір премії (див. приклад 5 на с. 21)
Донарахування/сторнування	Якщо в РП був перерахунок зарплати (зарплату утримано або донараховано), то згідно з абз. 2 п. 3 Порядку № 100 такі суми враховують в доході того місяця, за який вони донараховані/сторновані. Отже, суми донарахованої (або утриманої) зарплати відносять до того місяця, за який вони донараховані (утримані) , і лише потім розраховують середню зарплату
Одноразові виплати	Відповідно до п.п. «б» п. 4 Порядку № 100 одноразові виплати не включаються до розрахунку при обчисленні середньої зарплати. Перелік одноразових виплат містить п. 2.3 Інструкції № 5  (наприклад, «святкові» премії, одноразові винагороди за підсумками роботи за рік тощо)
Виплати за невідпрацьований час	Як і раніше, не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (п. 4 Порядку № 100)
 Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держстату від 13.01.2004 № 5.	


В табл. 3 нижче ми порахували для вас **середньомісячну кількість робочих днів (незалежно від того, чи відпрацьовано**

12 місяців повністю), якщо матдопомога надаватиметься у жовтні, листопаді та грудні 2023 року.

Таблиця 3. Середньомісячна кількість робочих днів

Місяць надання матдопомоги	Розрахунковий період (навіть, якщо працівник відпрацював менше, то на середньомісячну кількість р. дн. це не впливає)	Кількість р. дн. в розрахунковому періоді	Середньомісячна кількість робочих днів, р. дн. 
Жовтень 2023 року	Жовтень 2022 року – вересень 2023 року	260	260 р. дн. : 12 = 21,67
Листопад 2023 року	Листопад 2022 року – жовтень 2023 року	261	261 р. дн. : 12 = 21,75
Грудень 2023 року	Грудень 2022 – листопад 2023 року	261	261 р. дн. : 12 = 21,75
 Округлювати визначений показник не потрібно, адже Порядком № 100 це не передбачено. Не округлює й Мінекономіки у своїх роз'ясненнях від 15.09.2023 (www.me.gov.ua → Діяльність → Умови праці → Оплата праці).			

Приклади Далі на прикладах розглянемо відповідні ситуації.

 **Приклад 1 (повністю відпрацьовані 12 к. м.).** Працівник іде в щорічну основну відпустку з 29.11.2023. При виході у відпустку йому виплачують матдопомогу на оздоровлення в розмірі середньомісячного заробітку. У розрахунковому


періоді (листопад 2022 року – жовтень 2023 року) повністю відпрацьовано всі робочі дні за нормою (261 р. дн.). За робочі дні в розрахунковому періоді нараховано 86400,00 грн.

1. Середньоденна зарплата: 86400,00 грн : 261 р. дн. = 331,03 грн/день.

2. Середньомісячна кількість робочих

днів у розрахунковому періоді: 261 р.дн. : 12 = 21,75 р.дн.


3. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): 331,03 грн/день × 21,75 р.дн. = 7199,90 грн.

 **Приклад 2 (відпрацьовано менше 12 к. м.).** Працівника прийнято на роботу 17.04.2023. А 28.11.2023 за наказом керівника йому виплачують допомогу для вирішення соціально-побутових питань в розмірі середньомісячного заробітку. Розрахунковий період (травень 2023 року – жовтень 2023 року) повністю не відпрацьований у зв'язку з хворобою — відпрацьовано 122 р.дн. За робочі дні в розрахунковому періоді нараховано 54900,00 грн.

1. Середньоденна зарплата: 54900,00 грн : 122 р.дн. = 450,00 грн/день.

2. Середньомісячна кількість робочих днів у 12 к. м. (листопад 2022 року – жовтень 2023 року) : 261 р.дн. : 12 = 21,75 р.дн.

3. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): 450,00 грн/день × 21,75 р.дн. = 9787,50 грн.

 **Приклад 3 (частину РП не відпрацьовано).** Працівниця 17.07.2023 вийшла з відпустки для догляду за дитиною до 3 років. 27.11.2023 їй виплачують матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань. У липні їй нараховано 4190,48 грн за 11 р.дн. (норма — 21 р.дн.), в серпні — 8000,00 грн за 23 р.дн., у вересні — 8000,00 грн за 21 р.дн., у жовтні — 8000,00 грн за 22 р.дн.

Розрахунковий період — фактично відпрацьований час у межах останніх 12 к. м. роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата (абз. 1 п. 7 Порядку № 100). Отже, РП: **17.07.2023–30.09.2023.**

1. Середньоденна зарплата: (4190,48 грн + 8000,00 грн + 8000,00 грн + 8000,00 грн) : (11 р.дн._{липня} + 23 р.дн._{серпня} + 21 р.дн._{вересня} + 22 р.дн._{жовтня}) = 366,11 грн/день.

2. Середньомісячна кількість робочих днів у 12 к. м. (листопад 2022 року – жовтень 2023 року): 261 р.дн. : 12 = 21,75 р.дн.

3. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): 366,11 грн/день × 21,75 р.дн. = 7962,89 грн.



Приклад 4 (РП частково відпрацьовано). Працівник іде в щорічну основну відпустку з 04.12.2023. При виході у відпустку йому виплачують матдопомогу на оздоровлення в розмірі середньомісячного заробітку. У розрахунковому періоді (грудень 2022 року – листопад 2023 року) повністю відпрацьовано та нараховано:

- у грудні 2022 року — 11 р.дн. (норма — 22 р.дн.) — 3750,00 грн (решту днів працівник хворів);
- у січні 2023 року — 22 р.дн. — 7500,00 грн;
- у лютому 2023 року — 20 р.дн. — 7500,00 грн;
- у березні 2023 року — 9 р.дн. (норма — 23 р.дн.) — 2934,78 грн (решту днів працівник перебував у відпустці без збереження зарплати);
- у квітні 2023 року — повний місяць працівник перебував у відпустці без збереження зарплати (норма — 20 р.дн.);
- у травні 2023 року — 23 р.дн. — 7500,00 грн;
- у червні 2023 року — 22 р.дн. — 7500,00 грн;
- у липні 2023 року — 5 р.дн. (норма — 21 р.дн.) — 1785,71 грн (решту днів працівник перебував у щорічній основній відпустці);
- у серпні 2023 року — 23 р.дн. — 7500,00 грн;
- у вересні 2023 року — 21 р.дн. — 7500,00 грн;
- у жовтні 2023 року — 22 р.дн. — 7500,00 грн;
- у листопаді 2023 року — 22 р.дн. — 7500,00 грн.

1. Середньоденна зарплата: (3750,00 грн + 7500,00 грн + 7500,00 грн + 2934,78 грн + 7500,00 грн + 7500,00 грн + 1785,71 грн + 7500,00 грн + 7500,00 грн + 7500,00 грн + 7500,00 грн) : (11 р.дн. + 22 р.дн. + 20 р.дн. + 9 р.дн. + 23 р.дн. + 22 р.дн. + 5 р.дн. + 23 р.дн. + 21 р.дн. + 22 р.дн. + 22 р.дн.) = 342,35 грн/день.

2. Середньомісячна кількість робочих днів у 12 к. м. (грудень 2022 року – листопад 2023 року): 261 р.дн. : 12 = 21,75 р.дн. (зауважте, що тут орієнтуємося на норму годин у кожному місяці попри те, що місяць не повністю відпрацьований).

3. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): 342,35 грн/день × 21,75 р.дн. = 7446,11 грн.



Приклад 5 (премію нараховано за місяці, які частково поза межами розрахункового періоду). 30.11.2023 працівнику виплачують матдопомогу на вирішення соціально-побутових питань в розмірі середньомісячного заробітку. За робочі дні в розрахунковому періоді (листопад 2022 року – жовтень 2023 року) нараховано 60300,00 грн. Окрім цього, у грудні 2022 року була нарахована винагорода за підсумками роботи у 2022 році (не належить до одноразових) — 3500,00 грн. У розрахунковому періоді працівник у квітні 2023 року 16 к. дн. був у відпустці без збереження зарплати (у квітні відпрацьовано 10 р. дн.), з 1 по 21 червня 2023 року — у щорічній основній відпустці (в червні відпрацьовано 7 р. дн.), з 11 по 24 вересня 2023 року хворів (у вересні відпрацьовано 11 р. дн.). Решту місяців розрахункового періоду відпрацьовано повністю за графіком п'ятиденки із вихідними в суботу та не-

ділю. У 2022 році працівник відпрацював 195 р. дн. (норма — 257 р. дн.).

Принцип врахування премій залишився **без змін**. Зокрема, премія враховується в періоді, який відповідає кількості місяців, за які вона нарахована, починаючи з місяця, в якому вона нарахована, — абз. 3 п. 3 Порядку № 100. Тобто премії відносять умовно вперед на ту кількість місяців, за які вони нараховані. Водночас не має значення, нарахована премія в РП чи ні. Головне — щоб до розрахункового періоду входили місяці, **на які премія розподіляється**. Правила врахування премій в розрахунку середнього заробітку див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2023, с. 21.

1. Премія за 2022 рік, нарахована в грудні 2022 року, враховується у 12 місяцях, починаючи з грудня 2022 року і по листопад 2023 року. Оскільки в РП із цих місяців входять тільки місяці **з грудня 2022 року по жовтень 2023 року**, то тільки частини премії за ці місяці слід включити до розрахунку. У табл. 4 нижче розраховуємо частину премії, яку слід включити до розрахунку.

Таблиця 4. Яка частина винагороди входить до розрахунку середньоденної зарплати?

Місяці РП	Фактично відпрацьовані р. дн. у місяцях РП	Розмір винагороди, який належить до цього місяця
Грудень 2022 року	22	3500,00 грн : 195 р. дн. × 22 р. дн. = 394,87 грн
Січень 2023 року	22	3500,00 грн : 195 р. дн. × 22 р. дн. = 394,87 грн
Лютий 2023 року	20	3500,00 грн : 195 р. дн. × 20 р. дн. = 358,97 грн
Березень 2023 року	23	3500,00 грн : 195 р. дн. × 23 р. дн. = 412,82 грн
Квітень 2023 року	10	3500,00 грн : 195 р. дн. × 10 р. дн. = 179,49 грн
Травень 2023 року	23	3500,00 грн : 195 р. дн. × 23 р. дн. = 412,82 грн
Червень 2023 року	7	3500,00 грн : 195 р. дн. × 7 р. дн. = 125,64 грн
Липень 2023 року	21	3500,00 грн : 195 р. дн. × 21 р. дн. = 376,92 грн
Серпень 2023 року	23	3500,00 грн : 195 р. дн. × 23 р. дн. = 412,82 грн
Вересень 2023 року	11	3500,00 грн : 195 р. дн. × 11 р. дн. = 197,44 грн
Жовтень 2023 року	22	3500,00 грн : 195 р. дн. × 22 р. дн. = 394,87 грн
Усього		3661,53 грн

Потрібно «обрізати» розрахований розмір премії та включити до розрахунку середньої зарплати лише 3500,00 грн. Пояснення:

по-перше, в періоді, за який нараховано премію (за 2022 рік) відпрацьовано не всі робочі дні (лише 195 р. дн. з 257 р. дн. за нормою); **по-друге**, розрахункова частина премії більша за фактично нараховану (3661,53 грн > 3500,00 грн).

2. Середньоденна зарплата: (60300,00 грн + 3500,00 грн) : (22 р. дн._{листопада 2022} + 22 р. дн._{груд-}

ня 2022 + 22 р. дн._{січня 2023} + 20 р. дн._{лютого 2023} + 23 р. дн._{березня 2023} + 10 р. дн._{квітня 2023} + 23 р. дн._{травня 2023} + 7 р. дн._{червня 2023} + 21 р. дн._{липня 2023} + 23 р. дн._{серпня 2023} + 11 р. дн._{вересня 2023} + 22 р. дн._{жовтня 2023}) = 282,30 грн/день.

3. Середньомісячна кількість робочих днів у 12 к. м. (грудень 2022 року – листопад 2023 року): 261 р. дн. : 12 = 21,75 р. дн.

4. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): 282,30 грн/день × 21,75 р. дн. = 6140,03 грн.



Приклад 6 (премію нараховано за місяці, які в межах РП). Працівник іде в щорічну основну відпустку з 18.12.2023 з виплатою допомоги на оздоровлення. За робочі дні в розрахунковому періоді (грудень 2022 року – листопад 2023 року) нараховано 81700,00 грн. Окрім зарплати, були нараховані премії за результати роботи за квартал:

- за I квартал 2023 року (1000,00 грн) нараховано премію у квітні 2023 року (р. дн. кварталу відпрацьовано повністю — разом 65 р. дн.; кількість відпрацьованих р. дн. у місяцях РП, до яких відносимо частину премії: у квітні 2023 року — 20 р. дн.; у травні 2023 року — 23 р. дн.; у червні 2023 року — 10 р. дн. (решту днів була щорічна основна відпустка));
- за II квартал 2023 року (1500,00 грн) нараховано премію в липні 2023 року (р. дн. кварталу відпрацьовано неповністю — разом 53 р. дн.; кількість відпрацьованих р. дн. у місяцях РП, до яких відносимо частину премії: в липні 2023 року — 21 р. дн.; у серпні 2023 року — 23 р. дн.; у вересні 2023 року — 15 р. дн. (решту днів була хвороба)).

Решту місяців РП відпрацьовано повністю.

1. Премія за I квартал, нарахована у квітні, враховується у трьох місяцях, починаючи з квітня 2023 року: квітень (місяць нарахування премії), травень та червень 2023 року. У РП входять усі ці місяці. Розраховуємо частину премії, нарахованої за I квартал, яку слід включити до розрахунку:

- за квітень 2023 року: $1000,00 \text{ грн} : 65 \text{ р. дн.}_{\text{за I квартал}} \times 20 \text{ р. дн.}_{\text{квітня}} = 307,69 \text{ грн};$
- за травень 2023 року: $1000,00 \text{ грн} : 65 \text{ р. дн.}_{\text{за I квартал}} \times 23 \text{ р. дн.}_{\text{травня}} = 353,85 \text{ грн};$
- за червень 2023 року: $1000,00 \text{ грн} : 65 \text{ р. дн.}_{\text{за I квартал}} \times 10 \text{ р. дн.}_{\text{червня}} = 153,85 \text{ грн}.$

ЯКЩО В РОЗРАХУНКОВОМУ ПЕРІОДІ НЕ БУЛО ЗАРОБІТКУ

Буває і так, коли **не було заробітку протягом останніх 12 к. м.** з не залежних від працівника причин (через хворобу, перебування у відпустці тощо). На цей випадок є нова норма — абз. 5 п. 7 Порядку № 100.

Розрахунок з 12.12.2020 у працівни-

«Обрізати» розрахований розмір премії за I квартал не потрібно, адже:

по-перше, в I кварталі 2023 року відпрацьовано усі робочі дні за нормою — 65 р. дн.;

по-друге, загальна сума доходу у вигляді премії, яку потрібно взяти до розрахунку, **становить 815,39 грн** (307,69 грн + 353,85 грн + 153,85 грн), що **не більше** за фактично нараховану винагороду (1000,00 грн).

2. Премія за II квартал, нарахована в липні, враховується у трьох місяцях, починаючи з липня 2023 року: липень (місяць нарахування премії), серпень та вересень 2023 року. У РП входять всі ці місяці. Розраховуємо частину премії, нарахованої за II квартал, яку слід включити до розрахунку:

- за липень 2023 року: $1500,00 \text{ грн} : 53 \text{ р. дн.}_{\text{за II квартал}} \times 21 \text{ р. дн.}_{\text{липня}} = 594,34 \text{ грн};$
- за серпень 2023 року: $1500,00 \text{ грн} : 53 \text{ р. дн.}_{\text{за II квартал}} \times 23 \text{ р. дн.}_{\text{серпня}} = 650,94 \text{ грн};$
- за вересень 2023 року: $1500,00 \text{ грн} : 53 \text{ р. дн.}_{\text{за II квартал}} \times 15 \text{ р. дн.}_{\text{вересня}} = 424,53 \text{ грн}.$

Потрібно **«обрізати» розрахований розмір премії за II квартал**, адже:

по-перше, у II кварталі 2023 року відпрацьовано не всі робочі дні за нормою — 53 р. дн.;

по-друге, розрахункова сума премії становить 1669,81 грн (594,34 грн + 650,94 грн + 424,53 грн), що більше за фактично нараховану винагороду (1500,00 грн). Тож до розрахунку середньоденної зарплати беремо фактично нараховану суму премії — **1500,00 грн.**

3. Середньоденна зарплата: $(81700,00 \text{ грн} + 815,39 \text{ грн} + 1500,00 \text{ грн}) : (22 \text{ р. дн.}_{\text{грудня 2022}} + 22 \text{ р. дн.}_{\text{січня 2023}} + 20 \text{ р. дн.}_{\text{лютого 2023}} + 23 \text{ р. дн.}_{\text{березня 2023}} + 20 \text{ р. дн.}_{\text{квітня 2023}} + 23 \text{ р. дн.}_{\text{травня 2023}} + 10 \text{ р. дн.}_{\text{червня 2023}} + 21 \text{ р. дн.}_{\text{липня 2023}} + 23 \text{ р. дн.}_{\text{серпня 2023}} + 15 \text{ р. дн.}_{\text{вересня 2023}} + 22 \text{ р. дн.}_{\text{жовтня 2023}} + 22 \text{ р. дн.}_{\text{листопада 2023}}) = 345,74 \text{ грн/день}.$

4. Середньомісячна кількість робочих днів у 12 к. м. (грудень 2022 року – листопад 2023 року): $261 \text{ р. дн.} : 12 = 21,75 \text{ р. дн.}$

5. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): $345,74 \text{ грн/день} \times 21,75 \text{ р. дн.} = 7519,85 \text{ грн}.$

ків, чий посадовий оклад менший від МЗП, з'явилися **додаткові гарантії** — середня зарплата розраховується з огляду на встановлений на час розрахунку розмір МЗП. Якщо особа працює на умовах **неповного робочого часу**, розрахунок проводять з розміру МЗП,

обчисленого **пропорційно** до умов укладеного трудового договору (пропорційно зайнятості). Якщо ж оклад більший за МЗП, розрахунок проводять з окладу.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Такий порядок **не скасовує розрахунок** середньомісячної зарплати! Просто виплатити оклад або МЗП **не можна** — розрахунок середньомісячної зарплати проводити **потрібно**, адже *абз. 5 п. 7 Порядку № 100* гарантує взяття до розрахунків окладу, не меншого від МЗП (пропорційно зайнятості працівника), а не виплату середньомісячної зарплати в розмірі, не меншому від МЗП. Водночас середньомісячна зарплата може бути меншою/більшою від МЗП (окладу).

Покажемо розрахунок покроково.

Крок 1. Порівнюємо повну тарифну ставку, посадовий (місячний) оклад з МЗП, встановленою на час розрахунку (*абз. 21 п. 4 Порядку № 100*).

ВАЖЛИВО! Порівнювати слід так: розмір тарифної ставки, посадового (місячного) окладу працівника порівнюють із МЗП в еквіваленті **повної зайнятості**. Якщо розмір окладу в еквіваленті повної зайнятості є більшим за розмір МЗП, то розрахунок слід проводити з огляду на оклад працівника, якщо меншим — з огляду на розмір МЗП.

Крок 2. Визначаємо середньоденну зарплату: оклад (ставку) або МЗП (їх частину пропорційно зайнятості працівника) множимо на 12 місяців РП та ділимо на число робочих днів за графіком роботи установи за останні 12 к. м., що передують місяцю виплати вихідної допомоги:

$$\text{Сден.} = \text{П (МЗП)} \times 12 : \text{РД,}$$

де П (МЗП) — оклад (ставка) або МЗП (їх частина);

РД — робочі дні за 12 к. м. за графіком роботи установи, що передують місяцю виплати матеріальної допомоги.

Крок 3. Розраховуємо середньомісячну кількість робочих днів в умовному розрахунковому періоді: кількість робочих днів за графіком роботи установи (працівника) ділимо на 12 к. м.:

$$\text{РД}_{\text{сер.міс.}} = (\text{РД}_{\text{м1}} + \text{РД}_{\text{м2}} + \dots + \text{РД}_{\text{м12}}) : 12,$$

де $\text{РД}_{\text{м1}}$ — кількість робочих днів у першому місяці розрахункового періоду за графіком роботи установи (працівника);

$\text{РД}_{\text{м2}}$ — кількість робочих днів у другому місяці розрахункового періоду за графіком роботи установи (працівника) і т. д.

Крок 4. Середньомісячну зарплату (розмір матеріальної допомоги) розраховуємо як добуток середньоденної зарплати та середньомісячної кількості робочих днів в умовному РП:

$$\text{ЗП}_{\text{сер.міс.}} = \text{С}_{\text{ден.}} \times \text{РД}_{\text{сер.міс.}}$$

Приклади Розглянемо приклади розрахунків матдопомоги з окладу або МЗП.

Приклад 7 (працює більше 12 к. м., оклад < МЗП). Працівникові, який працює на умовах неповного робочого часу (0,5 зайнятості), 29.11.2023 виплачують матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань. Попередні 12 місяців він перебував у відпустці без збереження зарплати — немає жодного відпрацьованого дня. Оклад при повній зайнятості (на ставку) становить 5005,00 грн. Число робочих днів за останні 12 к. м. — 261 р. дн.

1. Повний оклад (5005,00 грн) **менший від** МЗП (6700,00 грн), тому розрахунок проводимо з МЗП, але з урахуванням зайнятості — 3350,00 грн (6700,00 грн × 0,5 зайнятості).

2. Середньоденна зарплата: 3350,00 грн × 12 к. м. (умовний розрахунковий період) : 261 р. дн. = 154,02 грн.

3. Середньомісячна кількість робочих днів у 12 к. м. (листопад 2022 року – жовтень 2023 року): 261 р. дн. : 12 = 21,75 р. дн.

4. Середньомісячна зарплата (розмір матеріальної допомоги): 154,02 грн/день × 21,75 р. дн. = 3349,94 грн.

Приклад 8 (працює менше 1 місяця; оклад > МЗП). Працівникові, який працює на умовах повного робочого часу, 30.11.2023 виплачують матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань. Працівника прийнято на роботу 01.11.2023. Оклад при повній зайнятості (на ставку) становить 7000,00 грн. Кількість робочих днів за останні 12 к. м. — 261 р. дн.

У працівника немає жодного повного (з 1 до 1 числа) відпрацьованого місяця, тому розрахунок проводимо з огляду на посадовий оклад (або МЗП).

1. Повний оклад (7000,00 грн) **більший за** МЗП (6700,00 грн), тому розрахунок проводимо з огляду на оклад.

2. Середньоденна зарплата: 7000,00 грн × 12 к. м. (умовний розрахунковий період) : 261 р. дн. = 321,84 грн.

3. Середньомісячна кількість робочих днів в умовному розрахунковому періоді, який

становить 12 к. м. (листопад 2022 року – жовтень 2023 року): 261 р. дн. : 12 = 21,75 р. дн.

4. Середньомісячна зарплата (розмір матеріальної допомоги): 321,84 грн/день × 21,75 р. дн. = 7000,02 грн.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Щодо обчислення середньої заробітної плати для надання матеріальної допомоги

Лист від 29.09.2023 № 4707-05/52588-09

Міністерство економіки України розглянуло <...> звернення <...> стосовно надання роз'яснень щодо обчислення середньої заробітної плати для надання матеріальної допомоги та в межах компетенції повідомляє.

Обчислення середньої заробітної плати працівникам проводиться відповідно до норм Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 № 100 (зі змінами) (далі — Порядок).

Абзацом першим пункту 2 Порядку встановлено, що обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток, надання матеріальної (грошової) допомоги або виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки, надання матеріальної (грошової) допомоги або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Змінами до Порядку, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.2023 № 957 «Про внесення змін до порядків, затверджених постановами Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 і від 8 серпня 2016 р. № 500» (далі — постанова № 957), які набрали чинності з 12.09.2023, зокрема, визначено, що середня заробітна

плата для надання матеріальної (грошової) допомоги обчислюється виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання матеріальної (грошової) допомоги.

Оскільки матеріальна (грошова) допомога на оздоровлення виплачується до щорічної відпустки, подією, з якою пов'язана її виплата, є дата початку наданої працівникові такої відпустки (або її частини).

З урахуванням зазначеного та змісту звернення обчислення середньої заробітної плати для надання матеріальної допомоги на оздоровлення має здійснюватися виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання матеріальної допомоги на оздоровлення, зокрема, з 01.10.2022 по 30.09.2023.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Міністерство економіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

Заступник Міністра економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА

Б

Місцеве самоврядування



ВНЕСОК У СТАТУТНИЙ КАПІТАЛ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ЯК ВІДОБРАЖАТИ В ОБЛІКУ

Маргарита Ващук,
експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Якість робіт і послуг, що їх надають комунальні підприємства, залежить від багатьох факторів, зокрема рівня технічного оснащення, забезпеченості ресурсами тощо. Комунальні підприємства не завжди мають вільні кошти на оновлення обладнання, інвентарю, тож у такі скрутні моменти на допомогу може прийти засновник — місцева рада, адже місцева рада також зацікавлена в якості робіт і послуг, що їх надають її комунальні підприємства, та й нормативно передбачено її обов'язок забезпечити громаду належним рівнем якості життя.



НОРМАТИВНЕ ПІДҐРУНТЯ

1
Господарський кодекс
України від 16.01.2003
№ 436-IV.

2
Цивільний кодекс
України від 16.01.2003
№ 435-IV.

3
Закон України
«Про місцеве само-
врядування в Україні»
від 21.05.1997
№ 280/97-ВР.

4
Бюджетний кодекс
України від 08.07.2010
№ 2456-VI.

5
Закон України
«Про благоустрій
населених пунктів»
від 06.09.2005 № 2807-IV.

Згідно з ч. 1 ст. 62 ГКУ **1** підприємство — це самостійний суб'єкт господарювання, створений, зокрема, компетентним **органом місцевого самоврядування** (далі — ОМС) для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої **господарської діяльності** в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими законами.

Відповідно до ч. 1 ст. 69 ГКУ одним із видів підприємств, які можуть діяти в Україні, є **комунальне підприємство**, що діє на основі комунальної власності територіальної громади. Комунальне підприємство утворюється компетентним ОМС в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини комунальної власності і входить до сфери його управління (ч. 1 ст. 78 ГКУ).

Своєю чергою, ч. 2 ст. 169 ЦКУ **2** передбачено право територіальних громад створювати юридичні особи публічного права (**комунальні підприємства**, спільні комунальні підприємства, навчальні заклади тощо) у випадках та в порядку, встановлених Конституцією України та законом.

Повноваженнями представляти інтереси територіальної громади і ухвалювати від її імені рішення Конституцією України та Законом про МС **3** наділено відповідні місцеві ради. І саме до виключної компетенції сільської, селищної, міської ради віднесено ухвалення рішень про створення, ліквідацію, реорганізацію та перепрофілювання підприємств, установ та організацій **комунальної власності відповідної територіальної громади** (п. 30 ч. 1 ст. 26 Закону про МС).

Відповідно до п.п. 1 п. «а» ст. 30 Закону про МС до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належить, зокрема:

- управління об'єктами житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад;
- забезпечення їх належного утримання та ефективної експлуатації, необхідного рівня та якості послуг населенню.

З місцевих бюджетів усіх рівнів дозволено здійснювати видатки на місцеві програми розвитку житлово-комунального господарства, інші програми, пов'язані з виконанням власних повноважень, затверджені відповідною місцевою радою (п. 5, 21 ч. 1 ст. 91 БКУ **4**).

ДО ВІДОМА. Відповідно до ст. 15 Закону про благоустрій **5** органи місцевого

самоврядування можуть утворювати підприємства для утримання об'єктів благоустрою комунальної власності. Як підкреслив Мінфін у листі від 09.11.2020 № 05210-14-2/34221 (див. с. 29) це мають бути саме комунальні **комерційні** підприємства.

Що стосується фінансування, то рада може затвердити місцеву програму, наприклад, щодо підвищення ефективності роботи комунального підприємства (КП) та передбачити в бюджеті кошти на її реалізацію.

Оскільки КП не є бюджетною установою, то кошти з бюджету воно може отримувати лише як **одержувач бюджетних коштів** у мережі головного розпорядника — ОМС. Тобто рада може отримати з бюджету відповідні асигнування, а потім передати їх своєму КП. Класичним механізмом такої передачі фінансування є **внесок у статутний капітал КП**.

Розмір статутного капіталу комунального підприємства визначається відповідною місцевою радою. Статутний капітал комунального підприємства підлягає сплаті **до закінчення першого року з дня державної реєстрації такого підприємства** (ч. 4 ст. 78 ГКУ). Це означає, що дорівнювати «0» статутний капітал комунального підприємства **не може**. Отже, розмір статутного капіталу має бути передбачений не лише в статуті підприємства. В рішенні про місцевий бюджет також необхідно **запланувати відповідні видатки**.

Відповідно до ч. 3 ст. 78 ГКУ майно комунального підприємства **перебуває у комунальній власності** і закріплюється за таким підприємством на праві господарського відання (комунальне комерційне підприємство) або на праві оперативного управління (комунальне некомерційне підприємство).

Майно підприємства становлять виробничі, невиробничі фонди, обігові кошти, інші цінності, вартість яких відображена у самостійному балансі підприємства. Джерелами формування майна можуть бути:

- грошові та майнові внески засновника (власника) згідно з відповідними рішеннями;
- кошти бюджету відповідної територіальної громади;
- доходи, одержані від здійснення підприємством фінансово-господарської діяльності;

- кредити банків;
- доходи від цінних паперів;
- благодійні внески, пожертвування організацій, підприємств і громадян;
- придбання майна інших юридичних чи фізичних осіб;
- іншого майна, набутого на підставах, не заборонених законом;
- фінансова допомога та інші фінансові доходи, отримані з різних джерел;
- інші джерела, не заборонені законодавством України.

Зокрема, як підкреслив Мінфін у листі від 09.11.2020 № 05210-14-2/34221 (див. с. 29), з огляду на ст. 71 БКУ місцева рада може ухвалити рішення щодо спрямування коштів місцевих бюджетів на поповнення статутного капіталу КП з метою інвестування в необоротні активи таких підприємств та поліпшення надання послуг, зде-шевлення їх вартості тощо. Це вигідно і для КП, яке безвідплатно отримує активи для використання їх у своїй діяльності, і для ОМС, який збільшує обсяг власних активів у такий спосіб.

Як запланувати? Внески у статутний капітал комунального підприємства рада може робити під час як створення, так і подальшої діяльності підприємства. Зауважимо: **ні вимог щодо розміру** та порядку формування, **ні обмежень щодо мінімального чи максимального розміру** статутного капіталу комунального некомерційного підприємства **чинне законодавство не містить**. Однак, як ми вже з'ясували, він не має дорівнювати «0».

Водночас, як роз'яснює АМКУ в листі від 27.11.2017 № 500-29/02-12946, внесок місцевої ради в новостворене підприємство **не є державною допомогою** в розумінні Закону про держдопомогу⁶, а поповнення статутного капіталу діючого комунального підприємства відбуватиметься з дотриманням норм та за процедурою, визначеною цим Законом.

ЯК ОБЛІКОВУВАТИ?

Для цілей обліку внески установи у статутний капітал КП є **фінансовими інвестиціями**. Так, корпоративні права ОМС як засновника передбачають права на частку від прибутку КП, що втілює у собі економічні вигоди. Отже, відповідає визначенню фінансових інвестицій, наведеному в п. 3 розд. І НС 133⁸.

У листі від 13.03.2019 № 35220-06-10/7010 (див. с. 30) Мінфін роз'яснив, як відображати в обліку фінансові інвестиції. Пропонуємо розглянути, на чому акцентувало увагу відомство.



ДО ВІДОМА. У період дії воєнного стану та протягом року після його завершення або скасування норми Закону про держдопомогу, інші норми законодавства, що випливають із цього Закону, не застосовуються. Відповідні зміни внесено до розд. 9 «Прикінцеві та перехідні положення» Закону про держдопомогу.

Фінансування (в рамках бюджетної програми) внесків у статутний капітал здійснюється за кодом ТПКВКМБ **7670** «Внески до статутного капіталу суб'єктів господарювання» і **КЕКВ 3210** «Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)». Це підкреслив і Мінфін у листі від 09.11.2020 № 05210-14-2/34221 (див. с. 29).

Водночас слід пам'ятати, що відповідно до п. 3 ч. 2 ст. 71 БКУ внески ОМС до статутного капіталу суб'єкта господарювання є видатками **бюджету розвитку**. З огляду на це кошти, якими поповнили статутний капітал, **слід використовувати на капітальні видатки**. А для поповнення обігових коштів підприємства краще надавати фінпідтримку (про надання фінпідтримки див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 43/2023, с. 17).

Для отримання фінансування одержувач бюджетних коштів відкриває **рахунок в органах Казначейства** і забезпечує використання коштів **на підставі плану використання бюджетних коштів** (ч. 6 ст. 22 БКУ).

Черга видатків Слід відмітити, що до другої черги видатків, встановлених постановою № 590⁷, належать лише внески до статутного капіталу **стратегічно важливих підприємств** (централізоване водопостачання та водовідведення, теплопостачання, громадський транспорт, забезпечення наземного обслуговування повітряних суден). Щодо всіх інших — в третю чергу.

6

Закон України
«Про державну
допомогу суб'єктам
господарювання»
від 01.07.2014 № 1555-VII.

7

Постанова КМУ
«Про затвердження
Порядку виконання
повноважень
Державною казначей-
ською службою в особ-
ливому режимі в умовах
воєнного стану»
від 09.06.2021 № 590.

8

Національне положення
(стандарт) бухгалтер-
ського обліку в дер-
жавному секторі 133
«Фінансові інвестиції»,
затверджене
наказом МФУ
від 18.05.2012 № 568.

них ресурсів. Тож контроль, вважаємо, є. Оцінка інвестицій може бути визначена сумою видатків за відповідною бюджетною програмою. Економічні вигоди можна очікувати у вигляді дивідендів у разі прибутковості КП, але навіть за відсутності дивідендів ОМС реалізує свої повноваження, визначені п.п. 1 п. «а» ст. 30 Закону про МС. Отже, внески у статутний капітал цілком можуть бути визнані фінансовими інвестиціями.

У продовження цієї логіки п. 6 розд. III НС 133 передбачає, що балансова вартість фінансових інвестицій у підприємства комунального сектору економіки, які належать до сфери управління суб'єкта державного сектору, протягом звітного періоду збільшується на суму внеску до статутного капіталу такого підприємства.

У листі від 13.03.2019 № 35220-06-10/7010 (див. с. 30) Мінфін, посилаючись на п. 8 розд. III НС 133, наголошує, що облік фінансових інвестицій у підприємства **потрібно вести за кожним підприємством**. Тобто одиницею обліку таких фінінвестицій має бути не кожен окремий актив, що передається, **а в цілому інвестиції в окреме підприємство**.

Також Мінфін акцентував увагу на п. 6 розд. III НС 133. Згідно з ним балансова вартість фінансових інвестицій у підприємства збільшується на суму внеску до статутного капіталу підприємств комунального сектору економіки та зменшується на суму вилучення майна у таких підприємств. Тож у разі поповнення статутного капіталу на дату балансу ОМС **збільшують рахунок фінансових інвестицій і рахунок власного капіталу** (на якому обліковують капітал у підприємствах).

Для обліку фінінвестицій у підприємства Мінфін запропонував використовувати суб-

рахунки, відкриті до рахунку 25 «Довгострокові фінансові інвестиції», а для обліку капіталу — рахунок 52 «Капітал у підприємствах». Внески у статутний капітал мають бути відображені, на нашу думку, на субрахунок 2513 «Довгострокові фінансові інвестиції у капітал підприємств» і субрахунок 5212 «Капітал у підприємствах в іншій формі участі у капіталі». Це відповідає і тому, як *Порядок застосування Плану рахунків*⁹ характеризує зазначені субрахунки.

ДО ВІДОМА. Фінінвестиції підлягають обов'язковій щорічній інвентаризації в період двох місяців до дати балансу (абз. 2 п. 10 Положення № 879¹⁰). Результати інвентаризації фінінвестицій у статутний капітал підприємств відображають в окремій формі Акта інвентаризації наявності фінансових інвестицій, затвердженій наказом МФУ від 17.06.2015 № 572. В акті інвентаризації вказують назву фінансової інвестиції (частка в статутному капіталі), назву документа, що підтверджує фінансові інвестиції (засновницький договір), номінальну вартість (сума внеску) (пп. 6.6–6.7 Положення № 879). Інвентаризацію фінінвестицій проводять шляхом звірки установчих документів (графа «Фактична наявність») з даними бухгалтеру.

Приклад 1. Міськрада виділила на поповнення статутного капіталу 1 000 000,00 грн, а також ухвалила рішення передати наявне обладнання вартістю 850 000,00 грн (в тому числі сума нарахованого зносу — 400 000,00 грн).

Таблиця 1. Облік збільшення статутного капіталу

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Отримано цільове фінансування для створення фінансових інвестицій	2311, 2313	5411	2	Виписка з рахунку	1 000 000,00
2. Перераховано грошові кошти з реєстраційного рахунку на рахунок комунального підприємства як внесок до статутного капіталу	2513	2311, 2313	2	Платіжна інструкція	1 000 000,00
3. Водночас відображено зміни в капіталі	5411	5512	17	Бухгалтерська довідка	1 000 000,00
4. Передано обладнання як внесок до статутного капіталу (850000,00 – 400000,00)	2513	1014	9	Акт приймання-передачі	450 000,00
5. Списано суму нарахованого зносу	1411	1014	9	Акт приймання-передачі	400 000,00
6. Водночас відображено зміни в капіталі	5111	5512	17	Акт приймання-передачі	850 000,00 ¹

¹ Операція має бути здійснена на суму, що значиться за об'єктом на рахунку 51, так, щоб після вибуття цей рахунок закритися.

⁹ Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.

¹⁰ Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене наказом МФУ від 02.09.2014 № 879.

11

Нацположення (стандарт) бухобліку в державному секторі 121 «Основні засоби», затверджене наказом МФУ від 12.10.2010 № 1202.

12

Див. Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.

13

Типова кореспонденція субрахунків бухгалтерського обліку <...>, затверджена наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.

14

Порядок застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затверджений наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.



Приклад 2. Рада придбала комп'ютерну техніку на суму 75000,00 грн та гідранти на суму 48000,00 грн. Комп'ютерну техніку передано як внесок у статутний капітал КП «Благоустрій», а гідранти — КП «Водоканал». Розрахунки проведено повністю за післяплатою.

Субрахунок для обліку Якщо установа не планує використовувати ці речі сама більше року, то їм не місце в основних засобах, адже відповідно до п. 4 розд. I НС 121 «Основні засоби»¹¹ основними засобами є матеріальні активи, які утримуються **для використання їх** у виробництві/діяльності або при постачанні товарів, виконанні робіт і наданні послуг для досягнення поставленої мети та/або задоволення потреб суб'єкта державного сектору або здавання в оренду іншим особам і використовуються, за очікуванням, **більше одного року**.

Субрахунок 1815 з огляду на порядок його застосування¹² цілком підходить для обліку речей, які оприбутковані **для подальшої передачі**, незалежно від їхньої вартості, чи гарантованого виробником строку використання, чи інших факторів.

Облік передачі В загальному випадку **при збільшенні статутного капіталу** в під-

приємствах суб'єкти держсектору відображають збільшення вартості фінінвестицій і капіталу. Ситуації, коли запаси передають як внесок у статутний капітал, у *Типовій кореспонденції*¹³ не розглянули. Однак можна провести аналогію з п. 4.2 *Типової кореспонденції*, де роз'яснено порядок обліку передачі необоротних активів. Зокрема, при збільшенні статутного капіталу за рахунок переданих активів, які установа обліковує на рахунок 1815, вважаємо, варто:

1) збільшити фінінвестиції за дебетом субрахунку 2513;

2) збільшити капітал за кредитом субрахунку 5213; а за дебетом тут зазначаємо той рахунок доходів, якому відповідають кошти, що були витрачені на придбання речей; якщо речі були придбані за рахунок асигнувань (цільового фінансування), то доречно зазначити субрахунок 5411.

Якщо ж передача речей здійснюється **без внесення змін в статутний капітал** комунального підприємства, то в обліку вартість переданих запасів доречно віднести на витрати звітного періоду. В такому разі це буде необхідна операція, оскільки трансферти підприємствам відповідно до *Порядку застосування Плану рахунків*¹⁴ доречно відобразити саме на субрахунок 8511. Тож запис буде Дт 8511 — Кт 1815.

Таблиця 2. Облік придбання і передачі майна для КП

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Отримано асигнування на придбання майна для КП (75000,00 + 48000,00)	2313	5411	2	Виписка з рахунку	123000,00
2. Придбано комп'ютерну техніку	1815	6211	6	Накладна	75000,00
3. Придбано гідранти	1815	6211	6	Накладна	48000,00
4. Проведено оплату за комп'ютерну техніку	6211	2313	6 та 2	Платіжна інструкція	75000,00
5. Проведено оплату за гідранти	6211	2313	6 та 2	Платіжна інструкція	48000,00
6. Передано комп'ютерну техніку	2513	1815	17	Акт приймання-передачі	75000,00
7. Передано гідранти	2513	1815	17	Акт приймання-передачі	48000,00
8. Відображено зміни у капіталі	5411	5213	17	Акт приймання-передачі	123000,00



Приклад 3. В 2022 році ОМС перерахував кошти КП для збільшення статутного капіталу. Зроблено проведення, якими

збільшено участь у капіталі в активі балансу та в капіталі у підприємствах в пасиві. КП придбало основний засіб та в 2023 році передає його на баланс

ОМС. Чи мають за таких обставин закритись участь у капіталі та капітал у підприємствах в балансі?

Тут все залежить від того, як буде оформлена передача і, відповідно, документи. Якщо передача основного засобу:

- буде кваліфікована як **зменшення статутного капіталу** (з відповідними змінами у реєстраційних документах),

то тоді потрібно буде відображати зменшення на рахунках 52 «Капітал в підприємствах» і 2513 «Довгострокові фінансові інвестиції в капітал підприємств»;

- не несе реєстраційних змін, то руху на рахунках 25 і 52 **не буде**. Відповідно, ОМС оприбутковує основний засіб (рахунок 13 або 10) і відображає доходи від надходжень в натуральній формі.

ДОКУМЕНТИ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

Щодо внесків до статутного фонду комунальних підприємств

Лист від 09.11.2020 № 05210-14-2/34221 (внутрішній)

Міністерство фінансів України розглянуло <...> звернення <...> щодо надання роз'яснень з питань, пов'язаних з утворенням та фінансовим забезпеченням комунального підприємства, і повідомляє.

Статтею 62 Господарського кодексу України (далі — ГК України) визначено, що підприємство — це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торгівельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ГК України та іншими законами.

Відповідно до статті 15 Закону України «Про благоустрій населених пунктів» (далі — Закон) органи місцевого самоврядування можуть утворювати підприємства для утримання об'єктів благоустрою комунальної власності.

Відповідно до Закону підприємство забезпечує належне утримання і своєчасний ремонт об'єкта благоустрою власними силами або може на конкурсних засадах залучати для цього інші підприємства, установи та організації. Орган місцевого самоврядування за поданням підприємства щорічно затверджує заходи з утримання та ремонту об'єкта благоустрою комунальної власності на наступний рік та передбачає кошти на виконання цих заходів.

Самостійне залучення матеріально-технічних, фінансових та інших видів ресурсів, використання яких не обмежено Законом, встановлення цін на продукцію та послуги відповідно до Закону ґрунтується на основі принципів підприємницької діяльності, метою якої є досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку (статті 42 та 44 ГК України).

Водночас підпунктом 14.1.121 пункту 14.1 статті 14 Податкового кодексу України визначено, що неприбуткові підприємства, установи та організації — це неприбуткові підприємства, установи та організації, які не є платниками податку на прибуток підприємств відповідно до пункту 133.4 статті 133 цього Кодексу. Зокрема, доходи (прибут-

ки) неприбуткової організації використовуються виключно для фінансування видатків на утримання такої неприбуткової організації, реалізації мети (цілей) та напрямів діяльності, визначених її установчими документами.

Тобто органи місцевого самоврядування для забезпечення повноважень у сфері організації благоустрою населених пунктів можуть створювати комунальні комерційні підприємства.

Відповідно до статті 91 Бюджетного кодексу України (далі — БК України) та статті 20 Закону фінансування місцевих програм з благоустрою населених пунктів проводиться за рахунок коштів відповідних місцевих бюджетів.

З урахуванням статті 71 БК України місцева рада може прийняти рішення щодо спрямування коштів місцевих бюджетів на поповнення статутного капіталу підприємства з метою інвестування в необоротні активи таких підприємств та поліпшення надання послуг, здешевлення їх вартості тощо.

Відповідно до Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 20.09.2017 р. № 793 «Про затвердження складових програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів» (із змінами) (далі — ТПКВКМБ), видатки на організацію благоустрою населених пунктів плануються за кодом ТПКВКМБ 6030 «Організація благоустрою населених пунктів», а на внески до статутного капіталу суб'єктів господарювання — за кодом ТПКВКМБ 7670 «Внески до статутного капіталу суб'єктів господарювання».

Відповідно до Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 12.03.2012 р. № 333 «Про затвердження Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету та Інструкції щодо застосування класифікації кредитування бюджету», видатки на оплату послуг із благоустрою населених пунктів, утримання в належному санітарно-технічному стані об'єктів благоустрою, зелених насаджень здійснюються за кодом 2240 «Оплата

послуг (крім комунальних)», а внески до статутних капіталів суб'єктів господарювання — за кодом 3210 «Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)».

Оскільки комунальне підприємство не є бюджетною установою, кошти з бюджету воно отримує як одержувач бюджетних коштів у мережі головного розпорядника бюджетних коштів.

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

Щодо відображення в обліку фінінвестицій

Лист від 13.03.2019 № 35220-06-10/7010

Відповідно до розділів I, II Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 133 «Фінансові інвестиції», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 18.05.2012 р. № 568 (далі — Стандарт 133), фінансові інвестиції — активи, які утримуються (контролюються) суб'єктом державного сектору з метою отримання економічних вигід від їх володіння.

Фінансові інвестиції визнаються у разі, якщо суб'єкт державного сектору здійснює контроль за фінансовими інвестиціями, їх оцінка може бути достовірно визначена та існує імовірність отримання суб'єктом державного сектору економічних вигід або потенціалу корисності.

Відповідно до пунктів 4–6 розділу III Стандарту 133 фінансові інвестиції в підприємства державного, комунального секторів економіки, які належать до сфери управління суб'єкта державного сектору, на дату балансу відображаються за вартістю, що визначається з урахуванням зміни загальної величини власного капіталу підприємства, крім тих, що є результатом операцій між суб'єктами державного сектору та підприємством.

При взятті на баланс фінансових інвестицій у підприємства державного, комунального секторів економіки, які належать до сфери управління суб'єкта державного сектору, при першому складанні фінансової звітності за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку в державному секторі одночасно збільшується на відповідну суму власний капітал суб'єкта державного сектору (у частині капіталу в підприємства).

Балансова вартість фінансових інвестицій у підприємства державного, комунального секторів економіки, які належать до сфери управління суб'єкта державного сектору:

протягом звітного періоду збільшується на суму внеску до статутного капіталу підприємств державного, комунального секторів економіки та зменшується на суму вилучення майна у таких підприємств;

на дату балансу збільшується (зменшується) на суму зміни власного капіталу таких підприємств, визначену на кінець звітного періоду порівняно з попереднім звітним пе-

Одержувач бюджетних коштів відкриває рахунок в органах Казначейства і забезпечує використання коштів на підставі плану використання бюджетних коштів (частина шоста статті 22 БК України).

<...>

*Перший заступник Міністра
Д. Улютін*

ріодом, крім тих, що є результатом операцій між суб'єктами державного сектору та підприємством, при цьому одночасно збільшується (зменшується) власний капітал (у частині капіталу в підприємства).

При вилученні зі сфери управління суб'єкта державного сектору підприємств державного, комунального секторів економіки зменшуються фінансові інвестиції, пов'язані з цими підприємствами, з одночасним зменшенням власного капіталу (у частині капіталу в підприємства), що відноситься до цієї фінансової інвестиції, із віднесенням у разі виникнення суми різниці на фінансовий результат.

Пунктом 8 розділу III Стандарту 133 передбачено, що оцінка та облік фінансових інвестицій здійснюються за кожною фінансовою інвестицією, а фінансові інвестиції у підприємства державного, комунального секторів економіки, які належать до сфери управління суб'єкта державного сектору, відображаються за кожним підприємством.

Для обліку та узагальнення інформації про наявність та рух довгострокових фінансових інвестицій (вкладень) у цінні папери та до статутних капіталів підприємств Планом рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 31.12.2013 р. № 1203, передбачено субрахунки 2511 «Придбані акції», 2512 «Довгострокові фінансові інвестиції у цінні папери, крім акцій», 2513 «Довгострокові фінансові інвестиції у капітал підприємств».

Для обліку та узагальнення інформації про капітал у формі внесків у підприємства державного, комунального секторів економіки, що належать до сфери управління суб'єкта державного сектору, акцій, часток (паїв) призначено рахунок 52 «Капітал у підприємствах».

В балансі суб'єкта державного сектора фінансові інвестиції у підприємства державного, комунального секторів економіки, які належать до сфери його управління, відображаються в статтях «Довгострокові фінансові інвестиції» розділу II Активу та «Капітал у підприємства» розділу I Пасиву.

Заступник Міністра С. Верланов

Б



ДІТИ НАВЧАЮТЬСЯ ЗА СІМЕЙНОЮ ФОРМОЮ: ЧИ ВРАХОВУВАТИ ЇХ ПРИ ВСТАНОВЛЕННІ ДОПЛАТИ ЗА КЛАСНЕ КЕРІВНИЦТВО ТА ЗА ПЕРЕВІРКУ ЗОШИТІВ?

Олена Макарук,

головний спеціаліст відділу праці та нормативно-інформаційного забезпечення департаменту фінансування державних і загальнодержавних видатків Міністерства освіти і науки України



У класі є кілька учнів, які здобувають освіту за сімейною формою навчання. Як здійснювати оплату за класне керівництво та перевірку зошитів вчителю, якщо в такому класі обліковується 14 учнів, але 4 з них навчаються за сімейною формою, оскільки перебувають за кордоном, — у повному розмірі чи 50% відповідного розміру?

1

Положення про індивідуальну форму здобуття повної загальної середньої освіти, затверджене наказом МОН від 12.01.2016 № 8 (в редакції наказу МОН від 10.02.2021 № 160).

2

Порядок зарахування, відрахування та переведення учнів до державних та комунальних закладів освіти для здобуття повної загальної середньої освіти, затверджений наказом МОН від 16.04.2018 № 367.

Будь-яка форма здобуття освіти, зокрема й сімейна (домашня), передбачає **зарахування** особи до закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО).

Відповідно до п. 3 розд. I Положення № 8 зарахування осіб до державних і комунальних ЗЗСО на індивідуальну форму здобуття освіти, переведення та відрахування їх із таких закладів освіти здійснюється відповідно до Порядку № 367.

Отже, учні, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою, **є учнями відповідного класу ЗЗСО**.

Класне керівництво Згідно з Розмірами доплат за окремі види педагогічної діяльності працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти, затвердженими постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391 (далі — Розміри доплат), доплата за класне керівництво встановлюється:

- вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у **1–4 та підготовчих класах у ЗЗСО** (у тому числі в закладах освіти при установах виконання покарань) в розмірі 20% окладу (ставки);
- вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у **5–11 (12) класах у ЗЗСО** (у тому числі в закладах освіти при установах виконання покарань) в розмірі 25% окладу (ставки).

Крім того, у примітці 1 до Розмірів доплат визначено, що доплата за класне керівництво у класах (групах) **ЗЗСО** усіх типів і найменувань **з кількістю учнів менше 12 осіб** здійснюється в розмірі **50% відповідних розмірів доплат**. Зазначена норма не поши-

рюється на спеціальні класи (групи), для яких нормативами передбачено меншу наповнюваність.

Отже, розмір доплати **залежить від кількості учнів у класі відповідно до облікових даних**, водночас залежності від форми навчання таких учнів **не встановлено**. Оскільки вчитель або інший педагогічний працівник ЗЗСО, на якого покладено обов'язки класного керівника, здійснює керівництво всіма учнями класу незалежно від форми здобуття освіти такими учнями, то при встановленні доплати за класне керівництво враховуються всі учні цього класу, **зокрема й здобувачі освіти за індивідуальною формою навчання**.

Отже, оскільки в ситуації, що розглядається, в класі обліковується **14 учнів**, то доплата за класне керівництво встановлюється в **розмірі 100% відповідних розмірів доплат**.

Перевірка робіт Згідно з Розмірами доплат доплату за перевірку навчальних робіт встановлюють:

- вчителям (у тому числі тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у підготовчих та 1–4 класах ЗЗСО усіх типів і найменувань в розмірі 15% окладу (ставки). Зазначену доплату встановлюють основному вчителю незалежно від навантаження;
- вчителям (у тому числі тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у 5–11 (12)

класах ЗЗСО у таких розмірах: з мови та літератури — 20%; з математики — 15%; іноземної мови, технічної механіки (конструювання) та креслення — 10%. Зазначену доплату встановлюють залежно від педагогічного навантаження вчителя чи викладача з предметів, за якими встановлено доплату за перевірку навчальних робіт.

Крім того, у примітці 2 до Розмірів доплат визначено, що оплата за перевірку навчальних робіт у 1–11 (12) класах (класах-комплектах) ЗЗСО усіх типів і найменувань **із кількістю учнів, меншою від 12 осіб**, здійснюється в розмірі 50% відповідних розмірів доплат. Зазначена норма застосовується і в разі поділу класів на групи та груп на підгрупи.

Відповідно до п. 1 розд. III Положення № 8 сімейна (домашня) форма може бути організована для осіб віком до 18 років, **батьки**, інші законні представники яких **виявили бажання організувати освітній процес самостійно** з урахуванням здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду своїх дітей, для забезпечення їх індивідуального темпу засвоєння освітньої програми.

Батьки, інші законні представники здобувачів освіти можуть на договірних засадах залучати до організації здобуття освіти за сі-

мейною (домашньою) формою інших суб'єктів освітньої діяльності, зокрема й суб'єктів, які забезпечують здобуття неформальної освіти.

Отже, організація освітнього процесу учнів, батьки яких обрали сімейну (домашню) форму навчання, покладається на батьків. Заклад освіти, який обирають батьки та до якого зараховується учень на здобуття освіти за сімейною (домашньою) формою, забезпечує **проходження учнем підсумково-го** (семестрового та річного, що здійснюється за результатами семестрового) **оцінювання, а також атестацію.**

Оскільки учні, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою, протягом навчального року не зобов'язані надавати вчителям свої навчальні роботи для перевірки, а вчителі, відповідно, не перевіряють такі роботи, вважаємо, що учні, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою, **не враховуються до кількості учнів класу для встановлення доплати за перевірку навчальних робіт.**

Отже, оскільки в ситуації, яку ми розглядаємо, в класі обліковується **14 учнів, з яких 4 знаходяться на сімейній формі навчання**, то доплата за перевірку навчальних робіт вчителям такого класу встановлюється в **розмірі 50% відповідних розмірів доплат.** **Б**