



Одеська обласна організація Профспілки

Інформаційний бюлетень

№20
Червень 2025 р.

Розрахунок відпускних на прикладах

Коли виплачувати відпускні

Відпускні виплачуються за весь час відпустки **до початку** самої відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором (ст. 21 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504, *далі – Закон про відпустки*). До початку – це значить, що відпускні мають бути виплачені, як мінімум, за день до дня початку відпустки. Моментом початку відпустки вважається час «**0.00**» першого календарного дня відпустки, який зазначений у наказі керівника про відпустку.

Також за згаданим роз'ясненням Держпраці трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати, наприклад **після початку відпустки** (це прямо впливає зі ст. 21 Закону про відпустки, – «*якщо інше не передбачено...трудоим або колективним договором*»). Крім того, строк виплати відпускних може бути й вказаний у самій заяві працівника та **наказі керівника про надання відпустки**. Тоді виплата відпускних під час відпустки не буде розглядатися як порушення трудового законодавства.

Зверніть увагу, що наразі правило виплати відпускних за 3 дні до початку відпустки скасували.

Тривалість відпустки: робочий рік

Питання робочого чи календарного року для надання відпустки залежить від її виду:

- **щорічна основна і додаткова відпустка** – надаються не за календарний, а робочий рік, який у кожного працівника свій і рахується від 1-го робочого дня;

- **додаткова соціальна відпустка «на дітей»** та інші соціальні відпустки, наприклад відпустка-учасникам бойових дій, – надаються за календарний рік.

Однак період воєнного стану вносить деякі нюанси до правил визначення тривалості робочого року.

Робочий рік для щорічної відпустки та воєнний стан

При розрахунку робочого року (стажу для щорічної відпустки) в умовах воєнного стану виникають питання щодо періодів:

- **призупинення трудових відносин** (ст. 13 Закону № 2136);

- **відпустки без збереження зарплати**, яка в умовах воєнного стану може й перевищувати стандартні **15 к. дн.** (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136). Однак до осіб, які виїхали з України або є внутрішньо переміщеними діє обмеження 90 к. дн.

Зверніть увагу, що час призупинення трудових відносин через російську агресію в робочий рік не зараховується. Причина: за період за працівником не зберігається середній заробіток та він не виконує ніякої роботи. Натомість до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують «час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та зарплата повністю або частково» (пп. «2» ст. 9 Закону про відпустки).

Натомість відпустка без збереження незалежно від тривалості зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку, тобто **зараховується** до робочого року працівника. Причина – під час відпустки без збереження за працівником зберігається робоче місце (посада), чого немає при призупиненні трудових відносин. Однак дане правило щодо відпустки без збереження не працює, якщо працівник виїхав за межі території України або набув статус внутрішньо переміщеної особи, тому що:

- така відпустка налається роботодавцем обов'язково, але обмежується періодом **90 к. дн.**;

- її час **не зараховується** до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку (див. ч. 4 ст. 12 Закону № 2136).

Отже, відпустки без збереження зарплати надаються працівнику в обов'язковому порядку, але вони не зараховується до робочого року.

Тривалість відпусток під час воєнного стану

Зазвичай працівник має право на відпустку тривалістю 24 дні на рік. І вкрай рідко використовує їх повністю, не розбиваючи на частини. Необхідну працівникові кількість днів відпочинку керівник зазначає у наказі на відпустку.

Як уже зазначалось, за загальним правилом кількість днів на розрахунок відпускних у наказі зазначається без урахування святкових і неробочих днів, які визначені у ст. 73 КЗпП. Тобто якщо календарний день відпустки припадає на святковий чи неробочий день, то він не враховується (виняток – період воєнного стану після 24 березня 2022 року).

Крім того, в умовах воєнного стану діють такі обмеження щодо тривалості відпусток:

- надання щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може обмежуватися тривалістю 24 к. дн. за поточний робочий рік. Невикористані дні при цьому переносяться на період після закінчення воєнного стану (ст. 12 Закону № 2136);

- у період воєнного стану роботодавець може відмовляти у наданні невикористаних днів щорічної відпустки (при звільненні виплачується компенсація невикористаних днів);

- роботодавець може відмовити працівнику навіть у щорічній відпустці, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на **об'єктах критичної інфраструктури**.

Середньоденна зарплата для нарахування відпускних 2025

Середньоденна зарплата обчислюється так:

Зверніть увагу, що правила розрахунку середньої для відпускних відрізняються від таких для лікарняних/декретних. Розглянемо детально, як визначити кожний показник, що необхідний для розрахунку середньоденної.

Визначення розрахункового періоду для відпускних 2025

Розрахунковий період індивідуальний для кожного працівника. Саме за цей період слід підсумовувати виплати працівника та кількість календарних днів. Цього вимагає Порядок № 100.

Для більшості працівників, які працюють понад 1 рік, розрахунковий період становить 12 календарних місяців роботи, які передують місяцю надання відпустки. Якщо період трудових відносин менший, відповідно менший і розрахунковий період. Як визначити такий період розкрито у таблиці

ВИЗНАЧЕННЯ ТРИВАЛОСТІ РОЗРАХУНКОВОГО ПЕРІОДУ	
Тривалість трудових відносин	Розрахунковий період
> 12 місяців	12 місяців
від 1 до 11 місяців	рахуються тільки повні місяці роботи*
< 1 місяць	фактично відпрацьований час, у днях (з 1-го робочого дня трудових відносин)
*як повний місяць також зараховується місяць, коли працівника прийнято на роботу не з 1-го календарного, але з 1-го робочого дня (див. абз. 2 п. 2 Порядку № 100)	

Дні, що зменшують тривалість розрахункового періоду при розрахунку відпускних

Тривалість розрахункового періоду визначається у днях. Якщо працівник іде у відпустку у березні 2025 року і розрахунковий період у нього березень 2024-лютий 2025, то його тривалість буде 365 к. дн. (лютий 2025 має 28 к. дн., невисокосний рік). Святково-неробочих днів у розрахунковому періоді немає (воєнний стан буде тривати), тому віднімати їх не треба.

Однак до тривалості розрахункового періоду не включається той час впродовж якого працівники з поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток (зберігався частково). Тобто виключаються дні:

- відпустки без збереження зарплати;
- відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного чи 6-річного віку;
- дні призупинення трудових відносин внаслідок російської агресії (так як за цей період працівник не мав роботи, не працював та не мав збереження зарплати на основі середньої);
- час, за який відсутні дані про нараховану зарплату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану (підстава – абз. 6 п. 2 Порядку № 100, що діє з 29 квітня 2022 року).

Однак календарні дні для розрахунку відпускних включають в себе дні:

- лікарняного – як за рахунок установи, так і за рахунок ПФУ;

- перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, за які працівниця отримувала декретні виплати, – допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами.

Виплати розрахункового періоду, які враховуються при розрахунку відпускних

Розрахунок середньої зарплати для відпускних за раніше наведеною формулою передбачає знаходження суми виплат, що нараховані за розрахунковий період. Це всі виплати, пов'язані з виконанням роботи за посадою, тобто:

- **посадовий оклад** (тарифний розряд);
- **доплати і надбавки** (за надурочну роботу та роботу в нічний час, суміщення професій і посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, високі досягнення в праці, умови праці, інтенсивність праці, вислугу років тощо);
- **різниця в посадових окладах**, яку виплачують працівникам за виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника;
- **доплата до розміру мінімальної зарплати** (для тих працівників, у яких сума зарплати за відпрацьований час за повної тривалості робочого тижня менше розміру мінзарплати);
- **премії за внесок у роботу установи**, винагорода за підсумками річної роботи. При цьому премії за період 2 місяці і більше за Порядком № 100 включаються шляхом перерахунку за відпрацьованими робочим дням.

Окрім згаданих вище виплат для нарахування відпускних в Україні також плюсуємо:

- **виплати за час**, впродовж якого працівнику зберігають середній зарбіток (оплата відпусток, за виконання державних і громадських обов'язків, за дні службового відрядження тощо);
- **оплату за перші 5 днів лікарняного**;
- **оплату лікарняних за рахунок Пенсійного фонду України (далі – Фонд)**;
- до допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами (декретні). Їх теж враховують незважаючи на те, що вони виплачуються повністю з ПФУ.

Однак не враховуються при розрахунку:

- **одноразові виплати** – компенсація відпустки, матеріальна допомога, вихідна допомога тощо (пп. «б» п. 4 Порядку № 100);
- **премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності** (це у держслужбовців);
- **виплати, пов'язані з ювілейними датами** (премії до Міжнародного жіночого дня, до Дня бухгалтера тощо, пп. «и» п. 4 Порядку № 100).

Найпроблематичніші та поширені виплати узагальнено у *таблиці-шпаргалці нижче*, яка відповідає на питання «включати чи ні?»

ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКУ ТА РОЗРАХУНОК ВІДПУСКНИХ	
Назва виплати	Чи включати до виплат розрахункового періоду (так +, ні –)
доплата до мінімальної зарплати	+
індексація зарплати	+
оплата днів тимчасової непрацездатності (лікарняних), перші 5 днів і за рахунок Пенсійного фонду	+
допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	+
оплата державних і громадських обов'язків тощо	+
компенсація днів невикористаної відпустки	–
матеріальна допомога разового характеру, наприклад на вирішення соціально-побутових питань	–
матеріальна допомога на оздоровлення, що має систематичний характер	+
відпускні	+
премії до свят, ювілеїв тощо	–

Якщо ж потрібної виплати у таблиці не знайшли, то скористайтеся повним переліком виплат, які не слід враховувати, – їх можна знайти у п. 4 Порядку № 100 або у ще одній *таблиці-шпаргалці* нижче.

ПЕРЕЛІК ВИПЛАТ, ЩО ПРИ РОЗРАХУНКУ ВІДПУСКНИХ 2025 НЕ ВРАХОВУЮТЬСЯ*	
1	виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками)
2	одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога**, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо)
3	компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових)
4	премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію

	виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності)
5	грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо
6	пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати
7	літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором
8	вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування
9	дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку
10	виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо
11	вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їхнє відшкодування
12	заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством)
13	суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я
14	доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладками членів трудового колективу в майно підприємства
15	компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати
16	заробітна плата, яка нарахована за час роботи у виборчих комісіях, комісіях всеукраїнського референдуму
17	винагороди державним виконавцям
18	простій, оплачений з розрахунку 2/3 окладу (тарифної ставки)
19	грошова винагорода за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків
*за Порядком № 100 враховуються всі виплати, які входять до зарплати, окрім даного переліку. Складові зарплати можна побачити в Інструкції зі статистики зарплати, затвердженій наказом Мінстату від 13.01.2004 р. № 5 (далі – Інструкція № 5); ** виняток – матеріальна допомога на оздоровлення, так як вона має систематичний характер та є складовою частиною зарплати, наприклад у педагогічних, науково-педагогічних, медичних працівників.	

Перерахування премій при визначенні виплат розрахункового періоду

1. Премії, як і раніше, включаються до розрахункового періоду шляхом «перерахунку вперед», починаючи з місяця їхнього нарахування. Наприклад, квартальну премію 1000 грн нарахували у квітні 2025 року за відпрацьовані у I кварталі 2025 року 40 р. дн. (норма була 64 р. дн.). Середньоденна премія виходить 25 грн/день ($= 1000/40$). Однак у періоді перерахунку (квітень 2025-червень 2025) працівник відпрацював всю норму – 65 р. дн.
2. Як наслідок, сума перерахованої премії **1625 грн** ($= 25 \times 65$) > 1000 грн. Однак при частковому відпрацюванні періоду, за який була нарахована премія, при її перерахунку враховується сума у розмірі **не більше фактично нарахованої суми премії** (див. абз. 3 п. 3 Порядку № 100). Отже, перерахована премія «обрізається» до фактичної і після перерахунку вона теж становить **не більше 1000 грн**:
 - **квітень – 550 грн** ($= 25 \times 22$);
 - **травень – 550 грн** ($= 25 \times 22$). Однак «обрізаємо», аби сума за квітень-травень ($= 550 + 550 = 1100$ грн) не перевищувала 1000 грн. Виходить за травень – **450 грн** ($= 1000 - 550$);
 - **червень – 0 грн**. «Ліміт» перерахунку вичерпаний при розрахунку за травень.

Як саме розподілити таку перераховану й «обрізану» премію за місяцями перерахунку Порядок № 100 не уточнює, тому застосовуємо загальний підхід, рахуючи премію помісячно.

Також далі ще наведений перерахунок премій – див. приклад 3 і 4.

Нарахування відпускних за відсутності виплат у розрахунковому періоді

Можлива ситуація, коли за розрахунковий період взагалі виплат не було. Причинами можуть бути:

- працівник тільки почав працювати і з 1-го робочого дня йде у відпустку;
- працівниця була у відпустці для догляду за дитиною віком до 3-х років й після виходу з 1-го робочого дня бере відпустку.

Для розрахунків у такому разі береться установлена тарифна ставка, посадовий (місячний) оклад, але не менше мінімальної зарплати (див. п. 4 Порядку № 100). Виплати за розрахунковий період визначаються шляхом множення на кількість його місяців. Як рахувати відпускні у такому разі наведено у *прикладі 6*.

Особливості відпускних для відпустки «на дітей»

Додаткову соціальну відпустку «на дітей» часто беруть разом зі щорічною відпусткою. Такі відпускні нараховуються за тими ж правилами, що і щорічна, тобто з використанням Порядку № 100. Правила розрахунку середньої ті ж самі. Єдине, що уже згадувалося, – надається така відпустка за календарний, а не робочий рік. А ще її не можна ділити на частини. Відпустка складає 10 к.

дн., а якщо підстав декілька – 17 к. дн. За ст. 19 Закону про відпустки найбільш поширеними підставами для таких відпусток є:

- у жінки двоє або більше дітей віком до 15 років;
- є статус одинокої матері (одинокого батька);
- у жінки є дитина з особливими потребами (інвалідністю).

Розрахунок відпускних – приклади для 2025 року

Стандартні ситуації розрахунку відпускних

Приклад 1 (щорічна відпустка, проста ситуація)

Бухгалтер НДІ йде у відпустку у лютому 2025 року з 03.02.2025 року по 16.02.2025 року (це 14 дн.). Його доходи за розрахунковий період (лютий 2024-січень 2025) складають:

- зарплата – 82145,14 грн;
- лікарняні – 1300 грн;
- матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових проблем – 2500 грн.

Розраховуємо необхідні показники для відпускних:

- виплати розрахункового періоду = $82145,14 + 1300 = 83445,14$ грн.

Матеріальну допомогу не враховуємо;

- тривалість розрахункового періоду = 366 к. дн. (розрахунковий період включає лютий 2024 – високосного року);
- середньоденна зарплата = $83445,14 / 366 = 227,99$ грн;
- тривалість оплачуваних днів відпустки = 14 к. дн.

Отже, відпускні = $227,99 \text{ грн} \times 14 \text{ к. дн.} = \mathbf{3191,86 \text{ грн.}}$

Приклад 2 (щорічна відпустка, перехідні відпускні)

Заступник директора НДІ йде у відпустку у лютому – з 24.02.2025 по 10.03.2025 (це всього 15 к. дн.). Його доходи за розрахунковий період (лютий 2024-січень 2025) складають:

- зарплата – 193257,27 грн;
- лікарняні – 2200 грн;
- компенсація невикористаної відпустки 12000 грн;
- матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових проблем – 2900 грн.

Премій у заступника директора не було. ПСП не користується.

Розраховуємо необхідні показники для відпускних:

- виплати розрахункового періоду = $193257,27 + 2200 = 195457,27$ грн. Матеріальну допомогу та компенсацію невикористаної відпустки не враховуємо;
- тривалість розрахункового періоду = 366 к. дн. (розрахунковий період включає лютий 2024 – високосного року);
- середньоденна зарплата = $195457,27 / 366 = 534,04$ грн;

- тривалість оплачуваних днів відпустки = 15 к. дн. (святковий день Міжнародного жіночого дня (8 березня) віднімати не треба, тому що у період відпустки діє воєнний стан).

Отже, відпускні = $534,04 \text{ грн} \times 15 \text{ к. дн.} = \mathbf{8010,60 \text{ грн.}}$

Окрім цього, у прикладі 2 маємо ситуацію перехідних відпусток: початок в одному місяці, а кінець в іншому. Для заповнення Додатка 4ДФ, якому нині потрібна помісячна розбивка доведеться розбити суму відпускних на 2 частини:

- відпускні за січень 2025 (5 к. дн.) = $534,04 \times 5 = 2670,20 \text{ грн.}$
- відпускні за лютий 2025 (10 к. дн.) = $534,04 \times 10 = 5340,40 \text{ грн.}$
- перевірка: $2670,20 + 5340,40 = \mathbf{8010,60 \text{ грн.}}$

Будьте уважні з перехідними відпускними, так як у працівників, які можуть мати право на ПСП, – вони є причиною необхідності перерахунку ПДФО.

Премії в розрахунку відпускних

Приклад 3 (щорічна відпустка, річна премія)

Той же заступник директора з прикладу 2 (відпустка з 24.02.2025 по 10.03.2025). Його вже пораховані виплати розрахункового періоду – 195457,27 грн. Однак у січні 2024 року йому була нарахована річна премія («13-а зарплата») за 2023 рік – 10000 грн.

Рахуємо суму річної премії за 2023 рік, яку слід включити до виплат розрахункового періоду відпустки, що починається у січні 2025 року:

- кількість відпрацьованих робочих днів за 2023 рік = 260 р. дн. Вважаємо, що у цей період заступник директора відпрацював усі можливі робочі дні, тобто виконав річну норму;
- сума премії на 1 відпрацьований робочий день 2023 року = $10000/260 = 38,46 \text{ грн.}$
- перший місяць перерахунку премії – січень 2024. Місяці перерахунку, що потрапляють до розрахункового періоду – лютий 2024-грудень 2024. Всього маємо 11 місяців перерахунку;
- за лютий 2024-грудень 2024 директором відпрацьовано всього 239 р. дн. (теж усю норму);
- перераховуємо премію: $38,46 \text{ грн} \times 239 \text{ р. дн.} = 9191,94 \text{ грн.}$

Тоді всього виплат розрахункового періоду = $195457,27 + 9191,94 = 204649,21 \text{ грн.}$

Середньоденна зарплата = $204649,21 \text{ грн} / 366 \text{ к. дн.} = 559,15 \text{ грн.}$

Отже, відпускні = $559,15 \times 15 = \mathbf{8387,25 \text{ грн.}}$ За рахунок премії відпускні вийшли більшими, ніж у прикладі 2.

Немає значення, коли річна премія була нарахована, – у поточному чи минулому році. Вона враховується шляхом перерахунку за відпрацьованими робочими днями.

Приклад 4 (щорічна відпустка, квартальна премія)

Головбух йде у щорічну відпустку з 09.06.2025 року по 23.06.2025 року (це всього 15 к. дн.). Його доходи за розрахунковий період (червень 2024-травень 2025) складають:

- зарплата – 123456,25 грн;
- лікарняні – 1950 грн;
- матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань – 2900 грн;
- премія (квартальна) – 4500 грн. Премія нарахована у січні 2025 року за IV квартал 2024;
- премія (квартальна) – 5000 грн. Премія була нарахована у квітні 2025 року за I квартал 2025 року.

Спочатку рахуємо виплати розрахункового періоду без премії:

- $123456,25 + 1950 = 125406,25$ грн. Матеріальну допомогу не враховуємо.

Далі перераховуємо першу квартальну премію – **за IV квартал 2024 року**, – яку слід включити до виплат розрахункового періоду:

- кількість відпрацьованих робочих днів жовтень-грудень 2024 у бухгалтера: $23+21+22=66$ р. дн. Вважаємо, що він відпрацював усі можливі робочі дні у IV кварталі 2024;
- середньоденна премія на 1 відпрацьований день = $4500/66=68,18$ грн;
- кількість відпрацьованих робочих днів у січні-березні 2025 = 64 р. дн. (з 64 р. дн. за нормою);
- перерахована квартальна премія = $68,18 \text{ грн} \times 64 \text{ р. дн.} = 4363,52$ грн.

Другу премію – **за I квартал 2025 року** – теж перераховуємо:

- кількість відпрацьованих днів за I квартал 2025 р. – 64 р. дн. (з 64 р. дн. за нормою);
- середньоденна премія на 1 відпрацьований день = $5000/64 = 78,13$ грн;
- кількість відпрацьованих у квітні-травні 2025 р. – 44 р. дн. (з 44 р. дн. за нормою);
- перерахована премія = $78,13 \text{ грн} \times 44 \text{ р. дн.} = 3437,72$ грн.

Проводимо подальші розрахунки:

- виплати розрахункового періоду разом з преміями = $125406,25 + 4363,52 + 3437,72 = 133207,49$ грн;
- тривалість розрахункового періоду = 365 к. дн.;
- тривалість оплачуваних днів відпустки = 15 к. дн.;
- середньоденна зарплата = $133207,49 \text{ грн} / 365 = 364,95$ грн.

Отже, відпускні = $364,95 \text{ грн} \times 15 \text{ к. дн.} = \mathbf{5474,25 \text{ грн.}}$

Новоприйняті працівники, відпустка «на дітей»

Приклад 5 (розрахунковий період менше 12 місяців, відпустка «на дітей»)

З працівницею уклали трудовий договір 11.11.2024. З 27.01.2025 їй надано соціальну додаткову відпустку тривалістю 10 к. дн. Їй нараховано зарплату в сумі:

- 6608,70 грн – за дні жовтня 2024 року, включаючи доплату до мінімальної зарплати;
- 8000 грн – за дні грудня 2024 року, включаючи доплату до мінімальної зарплати.

Розраховуємо потрібні показники:

- розрахунковий період – 01.12.2024-31.12.2024. Він тут нестандартний, так як немає 12 місяців роботи. Листопад 2024 слід відкинути, так як робота почалася не з 1-го робочого дня місяця. Повний місяць лише один – грудень 2024, його й рахуємо;
- тривалість розрахункового періоду (грудень 2024) – 31 к. день, де 31 – кількість к. дн. у грудні 2024, а святково-неробочих днів за грудень 2024 віднімати не треба, так як усе ще діє воєнний стан;
- тривалість оплачуваних днів відпустки = 10 к. дн.;
- середньоденна = 8000 грн / 31 к. дн. = 258,06 грн.

Отже, відпускні = 258,06 грн × 10 к. дн. = **2580,60 грн.**

Зверніть увагу, що дана **відпустка на дітей** отримана за календарний 2025 рік і наступне таке право на неї виникне з 01 січня 2026 року. Робочий же рік для щорічних відпусток у даній ситуації буде з 11 листопада 2024 по 10 листопада 2025.

Відсутність розрахункового періоду та відпускні

Приклад 6 (відпустка з першого робочого дня, мінімалка)

Працівниця, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, написала заяву про надання їй щорічної основної відпустки з 27.01.2025 на 24 к. дн. Останній день відпустки для догляду – 25.01.2025 (субота). За її посадою оклад у січні 2025 року складає **5815 грн** (10-й тарифний розряд за ЄТС).

Оскільки відпустка у січні 2025 року, розрахунковий період мав би бути січень 2024 – грудень 2024. Однак весь цей період припадає на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. І він виключається з розрахункового періоду. Як наслідок, розрахункового періоду взагалі немає.

У даній ситуації розрахунок відпускних слід проводити на основі посадового окладу. Однак меншим мінімальної зарплати січня 2025, що складає **8000 грн**. За правилом має використовуватися тарифна ставка, посадовий (місячний) оклад, але **не менший мінімальної зарплати** (див. п. 4 Порядку № 100). Отже, для розрахунку слід взяти саме мінімальну зарплату січня 2025 та помножити її на кількість місяців розрахункового періоду, тобто 12.

Отже, маємо такий розрахунок необхідних показників:

- тривалість розрахункового періоду – 366 к. дн. (включає лютий 2024 – високосного року);
- умовно нараховані виплати за розрахунковий період = 8000 грн × 12 = 96000 грн;
- середньоденна зарплата для розрахунку = 96000 грн / 366 к. дн. = 262,30 грн;

Отже, відпускні = $262,30 \text{ грн} \times 24 \text{ к. дн.} = \mathbf{6295,20 \text{ грн}}$. Це перехідні відпускні, які слід розбити для податкової звітності на дві частини:

- 1311,50 грн (= $262,30 \text{ грн} \times 5 \text{ к. дн.}$) – за 5 к. дн. січня (з 27.01.2025 по 31.01.2025);
- 4983,70 грн (= $262,30 \text{ грн} \times 19 \text{ к. дн.}$) – за 19 днів лютого (з 01.02.2025 по 18.02.2025);

Перевірка: $1311,50 + 4983,70 = \mathbf{6295,20 \text{ грн}}$.

Також разом з відпускними нараховують і зарплату за місяць виходу у відпустку, включаючи усі дні до початку відпустки. Крім того, перебування працівника у відпустці не є перешкодою для нарахування йому премії, наприклад за результатами попереднього місяця, кварталу.

Запізнілі місячні премії не впливають на розрахунок, так як включаються до доходу того місяця, у якому вони були нараховані, але на основі перерахунку за робочими днями.

Нараховані пізніше премії спричиняють перерахунок суми відпускних, якщо вони стосуються місяця розрахункового періоду.

Приклад 7 (запізніла премія і відпускні)

Працівник іде у відпустку з 03.02.2025 року на 24 к. дн. 31.01.2025 року йому виплатили нараховані відпускні та матеріальну допомогу на оздоровлення. Розрахунковий період становить лютий 2024 – січень 2025. Однак 03.02.2025 року підписали наказ про нарахування йому премії за січень 2025 року – 5000 грн.

У даному випадку премія не буде враховуватися у доході розрахункового періоду, так як має бути включена до доходу лютого 2025. Розрахунок такий:

- кількість відпрацьованих робочих днів у січні 2025 – 23 р. дн.;
- середньоденна премія на 1 робочий день = $5000/23 = 217,39 \text{ грн}$;
- кількість відпрацьованих робочих днів у лютому 2025 – 2 р. дн.;
- перерахована премія = $217,39 \text{ грн} \times 2 \text{ р. дн.} = 434,78 \text{ грн}$.

Наприклад, якщо працівник потім піде у відпустку у червні 2025 року, то якраз сума перерахованої премії 434,78 грн увійде до виплат розрахункового періоду (червень 2024-травень 2025, куди входить і лютий 2025 з перерахованою премією).

Працівник не працював частину розрахункового періоду через війну

Можливою ситуацією при розрахунку відпускних у 2025 році залишається наявність невідпрацьованих днів у розрахунковому періоді з причини тимчасового переміщення працівника з причини бойових дій або інших обставин. Відсутність таких працівників на роботі, як правило, оформлялася:

- відпусткою за власний рахунок;
- призупиненням дії трудового договору.

Про визначення тривалості розрахункового періоду за таких обставин вище уже згадувалося, але закріпимо існуючі правила на відповідному розрахунку.

Приклад 8 (призупинення, відпустки без збереження)

Працівник іде у відпустку з 03.02.2025 на 24 к. дн. У розрахунковому періоді лютий 2024-січень 2025 у працівника є 45 к. дн. призупинення трудових відносин внаслідок російської агресії та 30 днів відпустки без збереження. Нарахована зарплата за розрахунковий період – 125000 грн.

У даному разі з тривалості розрахункового періоду треба відняти дні призупинення трудових відносин та відпустки без збереження.

Маємо такий розрахунок:

- тривалість розрахункового періоду = $366 - 45 - 30 = 291$ к. дн.;
- середньоденна = $125000 / 291 = 429,55$ грн;
- відпускні = $429,55 \text{ грн} \times 24 \text{ к. дн.} = \mathbf{10309,20 \text{ грн.}}$

Нарахувати слід не тільки відпускні – що ще

В бюджетних установах, окрім самих відпускних, працівнику може нараховуватися й **матеріальна допомога на оздоровлення**. Наприклад, вона є у більшості бюджетників: педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, медиків (навіть у медзакладах-КНП), а також держслужбовців. Як правило, матеріальна допомога на оздоровлення становить один посадовий оклад, якщо інше не визначено колективним договором. Така матеріальна допомога – це не відпускні, але також, як і вони, входить до складу зарплати працівника (див. *пп. 2.3.3 Інструкції № 5*).

Нараховується така допомога один раз на рік – перед виходом у основну частину відпустки. Або так, як це визначено у колективному/трудовому договорі.

Відображення відпускних у Податковому розрахунку

У Податковому розрахунку відпускні відображаються у:

Додатку 4ДФ – у складі зарплати та під «зарплатною» ознакою доходу «101»;

Додатку Д1 – в окремих від зарплати рядках та з використанням окремого КТН у графі 9 – «10». Перехідні відпускні при цьому розбиваються на місяці, до яких такі відпускні відносяться, та відображаються в окремих рядках.

*Підготувала завідувач віділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел. 0676544235.*