

- для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества предприятия.

Условия переноса или продления отпуска

Одно из оснований переноса или продления отпуска с учетом норм ст. 11 Закона № 504 – это болезнь в отпуске.

Условия увольнения работника в отпуске

Нельзя увольнять работника по инициативе работодателя (ст. 40 и 41 КЗоТ), но можно увольнять по другим основаниям:

- по собственному желанию (ст. 38 КЗоТ);
- по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗоТ).

ВЫВОДЫ



Виды, продолжительность и нормативное основание предоставления ежегодных основного и дополнительных отпусков четко прописаны в законодательной базе. Поэтому определить, кому и какой продолжительности нужно предоставить отпуск, не будет представлять лишних хлопот.

Однако есть нюансы, на которые следует обращать внимание относительно каждого работника отдельно. Они касаются, в частности, определения: периода, за который предоставляется отпуск, и его продолжительности; количества календарных дней для расчета среднегодневного заработка, суммы доходов, которые включаются и не включаются в расчет среднегодневного расчета и оснований относительно применения корректирующих коэффициентов.

Все эти нюансы детально освещены в сегодняшнем спецвыпуске «БАЛАНС-БЮДЖЕТА».

Елена МОРЕВА, эксперт по вопросам оплаты труда и планирования бюджета



КОРРЕКТИРОВКА ЗАРПЛАТЫ ДЛЯ РАСЧЕТА ОТПУСКНЫХ

В бухгалтерской практике участились случаи непроведения корректировки зарплаты работников из-за ее повышения для расчета отпускных, сдельных и т. п. Рассмотрим, как исчисляется коэффициент корректировки и в каких случаях следует проводить корректировку зарплаты.

Как определено Законом от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон № 504), ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней (далее – к. д.) за отработанный рабочий год, который отсчитывается со дня заключения трудового договора (ст. 6 Закона № 504).

Ежегодные основные и дополнительные отпуска предоставляются работнику с таким расчетом, чтобы они были использованы до окончания рабочего года.

В соответствии со ст. 5 Закона № 504 продолжительность отпусков рассчитывается в календарных днях. То есть, определяя продолжительность отпусков, выходные дни (суббота и воскресенье) нужно учитывать.

Календарные дни – это все дни по календарю (с понедельника до воскресенье включительно).

Что касается праздничных и нерабочих дней, то согласно ч. 11 ст. 73 КЗоТ они не учитываются для определения продолжительности ежегодных

и дополнительных отпусков работникам, которые имеют детей (ст. 19 Закона № 504). Следовательно, если на период отпуска приходятся праздничные и нерабочие дни, то отпуск автоматически продлевается на количество таких дней.



Заметим, что указанное не касается других видов отпусков, а именно: дополнительного отпуска в связи с обучением, творческого отпуска, социальных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы. В этих случаях праздничные и нерабочие дни учитываются, но отпуск не продлевается.

Оплата дней ежегодного отпуска осуществляется по среднему заработку, который определяется в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением КМУ от 08.02.95 г. № 100 (далее – Порядок № 100).

Так, согласно п. 7 Порядка № 100 общий заработок за последние 12 месяцев или за меньший фактически отработанный период делится на соответствующее количество календарных дней года (фактически отработанного времени) за исключением праздничных и нерабочих дней, установленных в соответствии со ст. 73 КЗоТ.

Если работник проработал в заведении менее года, его средняя зарплата исчисляется исходя из выплат за фактически отработанное время, то есть с 1-го числа месяца после начала работы до 1-го числа месяца, в котором предоставляется отпуск или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.



Какие выплаты учитываются для исчисления средней зарплаты?

Перечень выплат, которые учитываются для исчисления средней зарплаты и подлежат корректировке, определен в п. 3 Порядка № 100. К ним относятся:

- основная зарплата;
- сумма индексации зарплаты;
- доплаты и надбавки (за сверхурочную работу и работу в ночное время, совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания или выполнение повышенных объемов работ рабочими-почасовиками, высокие достижения в труде, условия труда, интенсивность труда, выслугу лет, руководство бригадой и другие);

- производственные премии (премии, которые не имеют разового характера, то есть выплачиваются ежемесячно, ежеквартально, раз в полугодие) и премии за экономию конкретных видов топлива, электроэнергии и тепловой энергии;
- вознаграждение по итогам годовой работы и за выслугу лет;
- выплаты за время, в течение которого за работником сохранялся средний заработок (за время предыдущего ежегодного отпуска, служебной командировки и т. п.), и пособие в связи с временной нетрудоспособностью; другие доплаты.

Доплата до минимальной зарплаты (далее – МЗП) также включается в выплаты расчетного периода и подлежит корректировке, поскольку ее можно отнести к категории «другие доплаты».

Рассчитываем коэффициент корректировки

В течение расчетного периода (12 месяцев) работнику могут повысить зарплату, перевести на другую работу и т. п., в результате чего изменится размер его заработка. В таком случае, в соответствии с п. 10 Порядка № 100, для исключения средней зарплаты выплаты, которые включаются в ее расчет, за промежуток времени до повышения корректируются на коэффициент повышения должностного оклада.



Корректировка средней зарплаты проводится в случае, если последнее повышение должностного оклада работника произошло в расчетном периоде (письмо Минсоцполитики от 27.10.16 г. № 1491/13/8416).

Коэффициент корректировки определяется путем деления размера повышенного должностного оклада на размер должностного оклада до повышения. Покажем это на примере.

Пример 1

Инженеру по охране труда должностной оклад установлен по 9-му тарифному разряду (далее – т. р.) ЕТС (в 2018 году он составлял 3 048 грн., а в 2019-м в связи с повышением прожиточного минимума увеличился и составляет 3 323 грн.).

Рассчитаем коэффициент корректировки.

$$3\,323 \text{ грн.} : 3\,048 \text{ грн.} = 1,0902.$$



Обращаем внимание, что количество знаков после запятой для коэффициента корректировки не определено никаким нормативным документом. Поэтому бухгалтер может предоставлять их по собственному усмотрению. Об этом идет речь в письме Минсоцполитики от 10.05.18 г. № 766/0/101-18.

Для корректировки зарплаты рассчитанный коэффициент (или несколько коэффициентов, если

зарплата повышалась несколько раз) умножаем на суммы выплат за период до повышения должностного оклада. Покажем это на примере.

Пример 2

Работнику предоставляется отпуск продолжительностью 24 к. д. за полностью отработанный рабочий год (12 месяцев) с 1 мая 2019 года. С 1 января 2019 года его должностной оклад был повышен.

Начисленная зарплата за расчетный период характеризуется следующими данными (см. таблицу).

(грн.)

Месяц расчетного периода	Начислена зарплата, которая учитывается согласно Порядку № 100	Коэффициент корректировки	Откорректированная сумма зарплаты
1	2	3	4
Апрель – декабрь 2018 года			
Апрель	3 962,40	1,09021	4 319,85
Июнь	3 962,40	1,09021	4 319,85
Июль	3 962,40	1,09021	4 319,85
Август	3 962,40	1,09021	4 319,85
Сентябрь	3 962,40	1,09021	4 319,85
Октябрь	3 962,40	1,09021	4 319,85
Ноябрь	3 962,40	1,09021	4 319,85
Декабрь	3 962,40	1,09021	4 319,85
Январь – апрель 2019 года			
Январь	4 319,90	Не корректируется	4 319,90
Февраль	4 319,90	Не корректируется	4 319,90
Март	4 319,90	Не корректируется	4 319,90
Апрель	4 319,90	Не корректируется	4 319,90

На основании откорректированной таким образом зарплаты определяем средний заработок для расчета отпускных.

Заметим, что коэффициенты корректировки рассчитываются для каждого работника отдельно по каждому случаю повышения оклада.

В случае изменения тарифной ставки (должностного оклада) отдельным работникам в связи с присвоением более высокого разряда, переводом на другую вышеоплачиваемую работу (должность) и т. п. корректировка средней зарплаты не осуществляется. С учетом указанного корректировка средней зарплаты проводится в случае, если последнее повышение должностного оклада работника произошло в расчетном периоде (письмо Минсоцполитики от 27.10.16 г. № 1491/13/8416).

Покажем это на примере.

Пример 3

Лаборанту больницы был установлен оклад на уровне 7-го т. р. ЕТС (в 2018 году – 2 713 грн.). С 1 января размер должностного оклада повысился в связи с увеличением прожиточного минимума (2 958 грн.). В то же время лаборант подтвердил свою квалификационную категорию, в результате чего ему установили с 1 января 2019 года должностной оклад на уровне 9-го т. р. ЕТС (3 323 грн.). Рассчитаем коэффициенты корректировки.

Сначала определим коэффициент корректировки относительно повышения по 7-му т. р. ЕТС:

$$2\,958 \text{ грн.} : 2\,713 \text{ грн.} = 1,0903.$$

Поскольку зарплата лаборанта по 7-му т. р. меньше МЗП (в 2018-м – 3 723 грн.), ему согласно Закону от 24.03.95 г. № 108/95-ВР «Об оплате

труда» осуществлялась соответствующая доплата (с июня 2018 года – в течение 7 месяцев). Поэтому общая сумма зарплаты за этот период составляет 26 061 грн.

Теперь определим сумму откорректированной зарплаты за время работы на должности по 7-му т. р. Для этого откорректируем зарплату за 7 месяцев на коэффициент по 7-му т. р. ЕТС:

$$26\,061 \text{ грн.} \times 1,0903 = 28\,414,30 \text{ грн.}$$

Как указывалось выше, в случае изменения размера тарифного разряда, как в нашем примере (с 7-го на 9-й), корректировка не проводится. Поэтому начиная с 1 января 2019 года в расчет будет включаться фактически начисленная зарплата за период до выхода в отпуск.

Для расчета средней месячной зарплаты для начисления отпускных нужно ежемесячную зарпла-

ту работника за месяцы 2018 года, которые входят в расчетный период, умножить на коэффициент корректировки по 7-му т. р., а затем к этой сумме добавить зарплату работника, начисленную по 9-му т. р. Найденное произведение следует умножить на коэффициент корректировки по 9-му т. р.

И в заключение заметим, что непроведение корректировки является нарушением законодательства о труде. Ответственность за это нарушение предусмотрена ст. 265 КЗоТ, а именно: взыскание с должностного лица, допустившего такое нарушение, штрафа в размере МЗП, установленной законодательством на момент выявления нарушения (т. е. 4 173 грн. в 2019 году). Напомним, что уплата штрафа не освобождает должностное лицо от устранения этого нарушения. Кроме того, на должностных лиц может быть наложен и административный штраф в соответствии с п. 41¹ КУоАП.

Анна ЛЯШЕНКО, редактор направления



РАССЧИТЫВАЕМ ОТПУСКНЫЕ ВМЕСТЕ

В консультации расскажем, какие выплаты включаются и не включаются в расчет отпускных, а также покажем на практических примерах, как исчислить отпускные в различных ситуациях.

Общие положения

Порядок исчисления зарплаты работникам за время ежегодного отпуска, дополнительных учебного и творческого отпусков, отпуска в связи с усыновлением ребенка, отпуска для подготовки и участия в соревнованиях, дополнительного отпуска работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка – лицо с инвалидностью с детства подгруппы А I группы, и компенсации за неиспользованные дни отпуска устанавливается Кабмином (ст. 21 Закона от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках», далее – Закон № 504).

Для начисления отпускных **рассчитывается средняя зарплата** с обязательным соблюдением норм Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением КМУ от 08.02.95 г. № 100 (далее – Порядок № 100). При

этом учитываются выплаты, которые осуществлялись работнику в течение 12 календарных месяцев работы, предшествующих месяцу предоставления отпуска или выплаты компенсации (п. 2 Порядка № 100).



Обратите внимание: средняя зарплата работнику, который проработал в учреждении менее года, исчисляется исходя из выплат за фактическое время работы, то есть с 1-го числа месяца после оформления на работу до 1-го числа месяца, в котором предоставляется отпуск или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

Следует помнить, что отпускные выплачиваются не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 115 КЗоТ, ст. 21 Закона № 504).