

Облік і оподаткування

УДК 657

**Безверхий Костянтин Вікторович**

*кандидат економічних наук, доцент,*

*доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту*

*Київський національний торговельно-економічний університет*

**Безверхий Константин Викторович**

*кандидат экономических наук, доцент,*

*доцент кафедры финансового анализа и аудита*

*Киевский национальный торгово-экономический университет*

**Bezverkhyi Kostiantyn**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,*

*Associate Professor of the Department of Financial Analysis and Audit*

*Kyiv National University of Trade and Economics*

*ORCID: 0000-0001-8785-1147*

**Юрченко Олександр Анатолійович**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування*

*Національна академія статистики, обліку та аудиту*

**Юрченко Александр Анатольевич**

*кандидат экономических наук,*

*доцент кафедры учета, аудита и налогообложения*

*Национальная академия статистики, учета и аудита*

**Yurchenko Oleksandr**

*Candidate of Economic Sciences,*

*Associate Professor of the Department of Accounting, Auditing and Taxation*

*National Academy of Statistics, Accounting and Auditing*

*ORCID: 0000-0002-8447-6510*

**ОБЛІК І ЗВІТНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: НОВІ ПРАВИЛА  
ДЛЯ БІЗНЕСУ**

**УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ ОТПУСКОВ: НОВЫЕ  
ПРАВИЛА ДЛЯ БИЗНЕСА**

**ACCOUNTING AND REPORTING OF SOCIAL HOLIDAYS: NEW  
RULES FOR BUSINESS**

*Анотація. Вступ. В сучасному українському законодавстві регламентується надання різних видів відпусток, які є не тільки часом відпочинку, але можуть мати спеціальне цільове призначення для працівника. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 № 504-96 (далі - Закон № 504) вказує на щорічну основну оплачувану відпустку, відпустки без збереження заробітної плати, соціальні, навчальні та творчі відпустки. На сьогодні значна увага не приділяється обліку нарахування, оподаткування та виплати соціальним відпусткам, зокрема: відпустці по вагітності та пологах, відпустці по догляду за дитиною віком до 3 років, а також соціальними відпусткам, які надаються працівникам, що мають дітей віком до 15 років.*

*Одним із головних завдань, які устанавляються перед бухгалтером по розрахунках із оплати праці – вчасно та достовірно розрахувати відпускні суми, та за необхідності – своєчасно зробити їх перерахунок, оскільки саме на бухгалтері сягає відповідальність за правильність здійснених розрахунків. Враховуючи цей факт, роботодавцю не доведеться виплачувати компенсації працівникам за невірно нараховані та виплачені відпускні суми. Натомість працівник має право знати, з яких показників йому були розраховані та виплачені відпускні, а у разі незгоди зможе оскаржити їх розмір.*

*Від бухгалтера вимагається особлива увага при нарахуванні соціальних та інших видів відпусток, оскільки цими виплатами, окрім*

самих співробітників підприємства, цікавляться контролюючі органи з питань дотримання норм трудового законодавства (зокрема Державна служба України з питань праці), податкові органи (в частині сплати податку на доходи фізичних осіб (далі - ПДФО), військового збору (далі - ВЗ) та єдиного внеску та загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ); визнання сум відпускних у складі витрат платника податку на прибуток). Тому питання щодо обліку нарахування, оподаткування та виплати соціальних відпусток та пов'язаних з ними нарахувань є надзвичайною актуальними в умовах сьогодення.

**Мета.** Метою дослідження є розгляд питань щодо обліку та звітності соціальних відпусток на підприємстві.

**Методи.** Під час проведення дослідження було використано такі методи: теоретичного узагальнення та групування (для класифікації видів соціальних відпусток та встановлення термінів їх надання); формалізації, аналізу та синтезу (для обґрунтування напрямів розкриття інформації про соціальні відпустки на рахунках бухгалтерського обліку та у звітності підприємств); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

**Результати.** В процесі проведеного дослідження сформовано авторський підхід щодо відображення в обліку та звітності соціальних відпусток на які мають право працівники підприємства.

**Перспективи.** В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на порядку документального оформлення та відображення на рахунках бухгалтерського обліку і у звітності таких видів соціальних відпусток, як відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною; додаткова соціальна відпустка на дітей, тощо. Це надасть змогу покращити методику та організацію бухгалтерського обліку розрахунків за іншими виплатами на підприємстві.

**Ключові слова:** додаткова відпустка на дітей, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до 3 років, соціальні відпустки, податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок.

**Аннотація. Введение.** В современном украинском законодательстве регламентируется предоставление различных видов отпусков, которые являются не только временем отдыха, но могут иметь специальное целевое назначение для работника. Закон Украины «Об отпусках» от 15.11.1996 № 504-96 (далее - Закон № 504) указывает на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, отпуска без сохранения заработной платы, социальные, учебные и творческие отпуска. На сегодняшний день значительное внимание не уделяется учету начисления, налогообложения и выплаты социальным отпускам, в частности: отпуску по беременности и родам, отпуску по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, а также социальным отпускам, предоставляемым работникам, имеющим детей в возрасте до 15 лет.

Одной из главных задач, устанавливаемых перед бухгалтером по расчетам по оплате труда – своевременно и достоверно рассчитать отпускные суммы, при необходимости – своевременно произвести их перерасчет, поскольку именно на бухгалтере достигается ответственность за правильность произведенных расчетов. Учитывая этот факт, работодателю не придется платить компенсации работникам за неверно начисленные и выплаченные отпускные суммы. Вместо этого работник имеет право знать, по каким показателям ему были рассчитаны и выплачены отпускные, а в случае несогласия сможет обжаловать их размер.

От бухгалтера требуется особое внимание при начислении социальных и других видов отпусков, поскольку этими выплатами, кроме

*самых сотрудников предприятия, интересуются контролирующие органы по соблюдению норм трудового законодательства (в частности, Государственная служба Украины по вопросам труда), налоговые органы (в части уплаты налога на доходы физических лиц (далее – НДФЛ), военного сбора (далее – ВС) и единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование (далее – ЕСВ); Поэтому вопросы учета начисления, налогообложения и выплаты социальных отпусков и связанных с ними начислений чрезвычайно актуальны в условиях настоящего.*

**Цель.** *Целью исследования является рассмотрение вопросов учета и отчетности социальных отпусков на предприятии.*

**Методы.** *В ходе исследования были использованы следующие методы: теоретического обобщения и группирования (для классификации видов социальных отпусков и установления сроков их предоставления); формализации, анализа и синтеза (для обоснования направлений раскрытия информации о социальных отпусках на счетах бухгалтерского учета и в отчетности предприятий); логического обобщения результатов (формулирование выводов).*

**Результаты.** *В процессе проведенного исследования сформирован авторский подход по отражению в учете и отчетности социальных отпусков, на которые имеют право работники предприятия.*

**Перспективы.** *В дальнейших научных исследованиях предлагается сосредоточить внимание на порядке документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета и в отчетности таких видов социальных отпусков, как отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком; дополнительный социальный отпуск на детей и т.д. Это позволит улучшить методику и организацию бухгалтерского учета расчетов по другим выплатам на предприятии.*

**Ключевые слова:** *дополнительный отпуск на детей, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, социальные отпуска, налог на доходы физических лиц, единый социальный взнос.*

**Summary. Introduction.** *Modern Ukrainian legislation regulates the provision of various types of leave, which are not only a time of rest, but may have a special purpose for the employee. The Law of Ukraine «On Holidays» of 15.11.1996 № 504-96 (hereinafter - the Law № 504) indicates the annual basic paid leave, unpaid leave, social, educational and creative leave. At present, considerable attention is not paid to accounting for accrual, taxation and payment of social leave, in particular: maternity leave, childcare leave for children under 3 years of age, as well as social leave for employees with children under 15 years of age.*

*One of the main tasks set before the accountant for payroll calculations - timely and accurate calculation of vacation pay, and the need - to make their recalculation in a timely manner, because it is the accountant's responsibility for the correctness of the calculations. Given this fact, the employer will not have to pay compensation to employees for incorrectly accrued and paid vacation pay. Instead, the employee has the right to know from which indicators he was calculated and paid leave, and in case of disagreement will be able to appeal their amount.*

*The accountant is required to pay special attention when calculating social and other types of leave, because these payments, in addition to the employees of the enterprise, are interested in regulatory bodies for compliance with labor legislation (including the State Labor Service of Ukraine), tax authorities (in terms of income tax perosnals (hereinafter - PIT), military duty (hereinafter - MD) and a single contribution and compulsory state social insurance (hereinafter - CCS); recognition of vacation pay as part of income*



*taxpayer expenses). Therefore, the issues of accounting for accrual, taxation and payment of social leave and related accruals are extremely relevant today.*

**Purpose.** *The purpose of the study is to consider the accounting and reporting of social leave at the enterprise.*

**Methods.** *The following methods were used during the study: theoretical generalization and grouping (to classify the types of social leave and set deadlines for their provision); formalization, analysis and synthesis (to substantiate the areas of disclosure of information on social leave in the accounts and in the reporting of enterprises); logical generalization of results (formulation of conclusions).*

**Results.** *In the course of the research the author's approach to the reflection in the accounting and reporting of social leave to which employees of the enterprise are entitled was formed.*

**Discussion.** *In further research, it is proposed to focus on the order of documentation and reflection in the accounts and in the reporting of such types of social leave as leave in connection with pregnancy and childbirth; childcare leave; additional social leave for children, etc. This will improve the methodology and organization of accounting for other payments at the enterprise.*

**Key words:** *additional leave for children, leave in connection with pregnancy and childbirth, leave for child care up to 3 years, social leave, personal income tax, single social contribution.*

**Постановка проблеми.** В сучасному українському законодавстві регламентується надання різних видів відпусток, які є не тільки часом відпочинку, але можуть мати спеціальне цільове призначення для працівника. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504-96 (далі - Закон № 504) вказує на щорічну основну оплачувану відпустку, відпустки без збереження заробітної плати, соціальні, навчальні та творчі відпустки.

На сьогодні значна увага не приділяється обліку нарахування, оподаткування та виплати соціальним відпусткам, зокрема: відпустці по вагітності та пологах, відпустці по догляду за дитиною віком до 3 років, а також соціальними відпусткам, які надаються працівникам, що мають дітей віком до 15 років.

Одним із головних завдання, які устанавляються перед бухгалтером по розрахунках із оплати праці – вчасно та достовірно розрахувати відпускні суми, та за необхідності – своєчасно зробити їх перерахунок, оскільки саме на бухгалтері сягає відповідальність за правильність здійснених розрахунків. Враховуючи цей факт, роботодавцю не доведеться виплачувати компенсації працівникам за невірно нараховані та виплачені відпускні суми. Натомість працівник має право знати, з яких показників йому були розраховані та виплачені відпускні, а у разі незгоди зможе оскаржити їх розмір.

Від бухгалтера вимагається особлива увага при нарахуванні соціальних та інших видів відпусток, оскільки цими виплатами, окрім самих співробітників підприємства, цікавляться контролюючі органи з питань дотримання норм трудового законодавства (зокрема Державна служба України з питань праці), податкові органи (в частині сплати податку на доходи фізичних осіб (далі - ПДФО), військового збору (далі - ВЗ) та єдиного внеску та загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ); визнання сум відпускних у складі витрат платника податку на прибуток). Тому питання щодо обліку нарахування, оподаткування та виплати соціальних відпусток та пов'язаних з ними нарахувань є надзвичайною актуальними в умовах сьогодення.

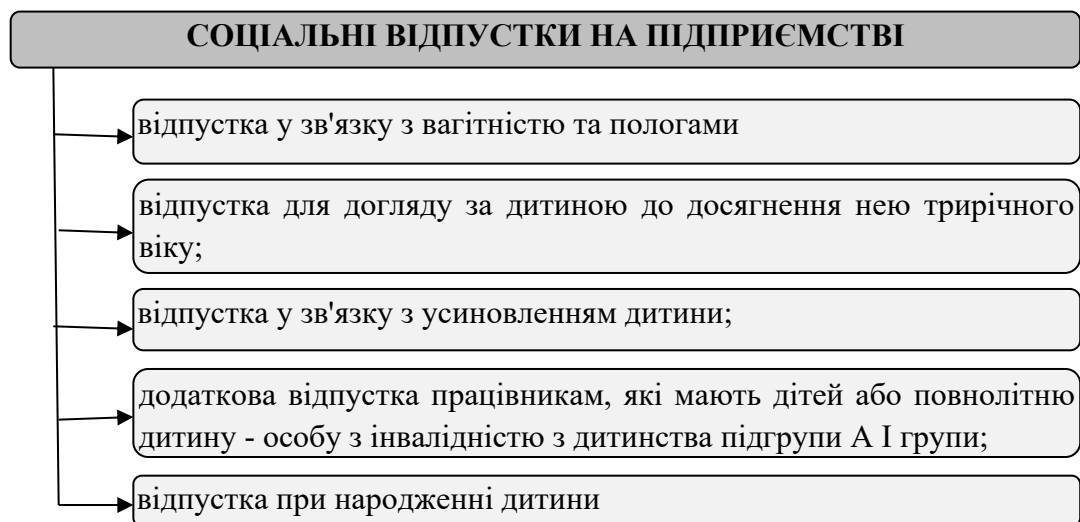
**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Наукові дослідження в частині обліку та звітності нарахування, оподаткування та виплати відпускних здійснювали такі вчені, зокрема: К. Безверхий [1; 2], Н. Бразілій [3], Л. Ковальчук [7], О. Лега [10], В. Онищенко [11] та інші.



Однак на сьогодні залишаються дискусійними питання щодо визначення видів та строків соціальних відпусток на які мають право працівники підприємства, а також їх відображення рахунках бухгалтерського обліку та у звітності.

**Метою статті** є розгляд проблемних питань щодо обліку та звітності соціальних відпусток на підприємстві.

**Виклад основного матеріалу.** Вітчизняне трудове законодавство вирізняє такі види соціальних відпусток, зокрема: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; відпустка при народженні дитини (рис. 1).



**Рис. 1. Види соціальних відпусток на підприємстві**

*Джерело:* узагальнено автором на основі [14]

Розглянемо детальніше кожен із вище наведених видів соціальних відпусток.

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість декретної відпустки залежить від кількості народжених дітей, ускладнених пологів

чи інших чинників (наприклад, усиновлення дітей). Терміни декретної відпустки представлені на рис. 2.

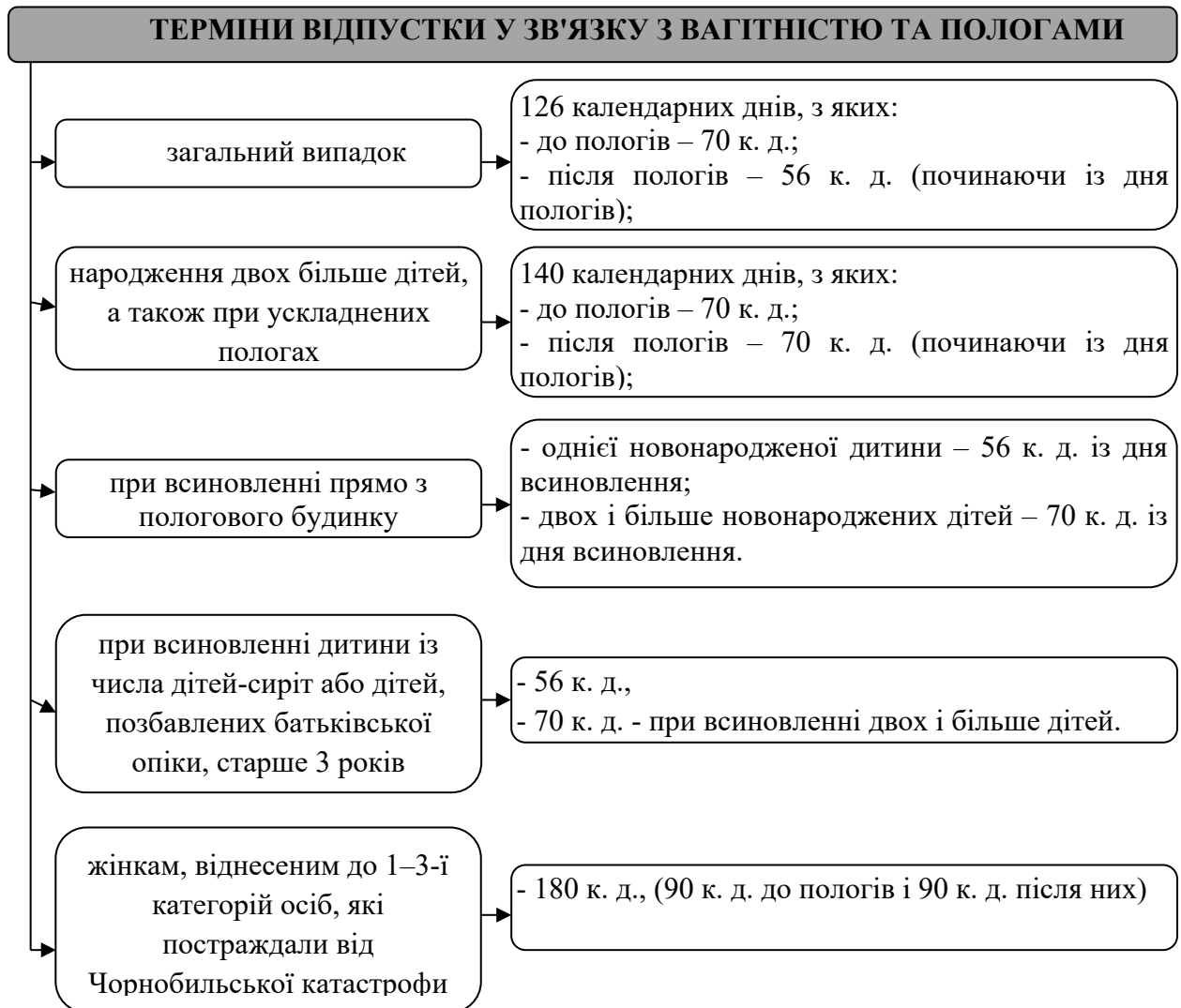


Рис. 2. Строки надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

Джерело: узагальнено автором на основі [14]

Надання допомоги по вагітності та пологам здійснюється на підставі листка непрацездатності, який видає медична установа жінці на 30-му тижні вагітності (при багатоплідній вагітності – на 28-му тижні).

Роботодавець видає наказ про надання декретної відпустки лише після пред'явлення працівницею відповідного лікарняного по вагітності і пологам. Підставою для призначення такої допомоги на сьогодні слугує електронний листок непрацездатності.

У випадку, коли відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається в період тимчасової непрацездатності застрахованої особи, то перший лікарняний закривається і із дня настання декретної відпустки видається інший. В цьому випадку, лікарняні та декретні будуть нараховуватися на підставі різних листків непрацездатності.

Якщо декретна відпустка припадає на період простою підприємства не з вини застрахованої особи чи щорічної (основної або додаткової) відпустки, відпустки без збереження зарплати, навчальної або творчої відпустки, то така відпустка надається із дня виникнення права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Чинне трудове законодавство передбачає нарахування декретних працівниці як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом на основі електронного листка непрацездатності [14]. Якщо період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами збігається з відпусткою для догляду за дитиною до трьох років, то декретні виплачуються працівниці незалежно від допомоги по догляду за дитиною.

Для отримання допомоги по вагітності та пологах застрахована особа подає роботодавцю електронний листок непрацездатності, а уповноважена комісія із соціального страхування на підприємстві повинна прийняти рішення щодо призначення допомоги застрахованій особі або відмовити їй.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами призначаються повністю (із 1-го дня відпустки) за рахунок коштів фонду соціального страхування.

Згідно з Порядком № 1266 для нарахування декретних необхідно визначити: розрахунковий період, за який нараховується середня зарплата; середньоденну зарплату (у розрахунку на один календарний день) [13].

Розрахунковим періодом, за який обчислюється середня зарплата, є 12 календарних місяців перебування в трудових відносинах (із 1-го до 1-го числа) за останнім основним місцем роботи застрахованої особи, що

передують місяцю настання страхового випадку [13]. Із розрахункового періоду не виключаються святкові та неробочі дні, натомість виключаються календарні дні, не відпрацьовані з поважних причин (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до 3 років (до 6 років за медичним висновком), відпустка без збереження зарплати).

Якщо працівниця перед виходом у декретну відпустку не відпрацювала 12 місяців, то розрахунковий період визначається виходячи з фактично відпрацьованих календарних місяців. Якщо ж не відпрацьовано навіть календарний місяць, то розрахунковий період визначається за фактично відпрацьований час (календарні дні) [13].

Середньоденна зарплата визначається за формулою:

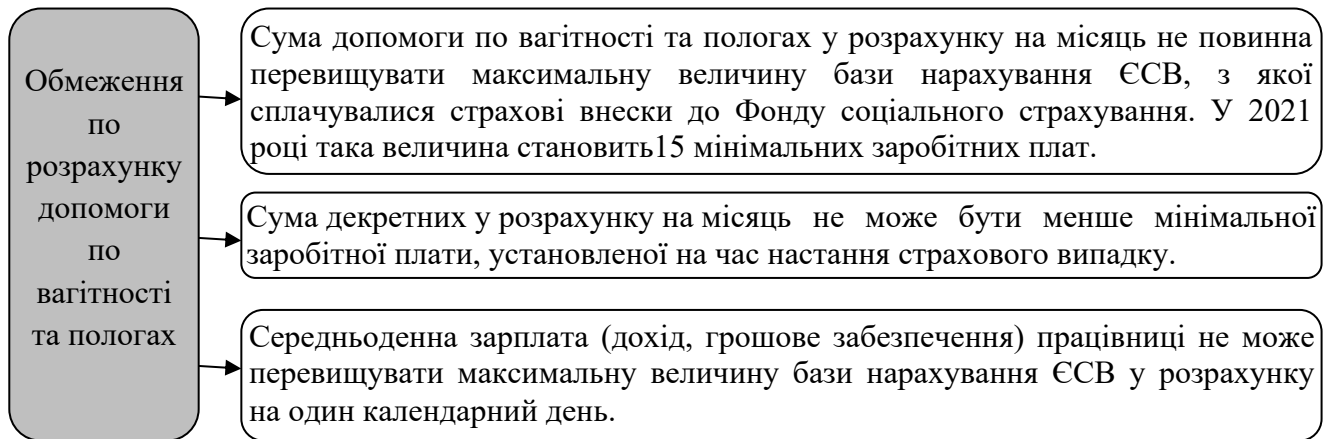
$$СЗ= ЗП : К.Д.$$

де, СЗ - це середньоденна зарплата

ЗП - заробітна плата нарахована за розрахунковий період, з якою сплачувалися страхові внески

К.Д - Кількість календарних днів у розрахунковому періоді [11].

У відповідності до Порядку № 1266 середня зарплата визначається або виходячи з тарифної ставки чи її частини, установлені на день настання страхового випадку, або виходячи з мінімальної заробітної плати чи її частини, установлені законом на день настання страхового випадку, якщо тарифна ставка (посадовий оклад) не встановлюється [13]. Сума декретних не залежить від страхового стажу і становить 100 % середньої заробітної плати. Однак при її розрахунку необхідно враховувати обмеження, які зображені на рис. 3.



**Рис. 3. Обмеження в частині розрахунків допомоги по вагітності та пологах**

*Джерело:* узагальнено автором на основі [13]

Для осіб, які протягом 12 місяців перед настанням страхового випадку за даними Державного реєстру застрахованих осіб мають страховий стаж менше 6 місяців (наприклад, жінка перебувала у відпустці для догляду за дитиною до 6 років, після виходу на роботу працювала менше 6 місяців і оформляє чергову декретну відпустку), декретні обчислюються виходячи з нарахованої зарплати, з якої сплачувався ЄСВ, але в розрахунку на місяць не можуть бути більше двократного розміру мінімальної заробітної плати і не менше однієї мінімальної заробітної плати, установленої в місяці настання страхового випадку [17].

Розглянемо на прикладах порядок розрахунку середньоденної заробітної плати та суми допомоги по вагітності та пологах.

*Приклад 1. Розрахунок декретних на рівні мінімальної зарплати.*

Працівниця подала листок непрацездатності з кодом причини «2» - вагітність і пологи за період із 14.01.2021 р. по 17.05.2021 р. Нархований дохід за розрахунковий період (повні 12 місяців з 1-го по 1 число) становить 120000,00 грн. Перевищення максимальної величини доходу, з якого сплачувався ЄСВ, відпусток без збереження зарплати, лікарняних в розрахунковому періоді не було.

Визначаємо розмір середньоденної суми заробітку:

120000,00 : 366 календарні дні = 327,87 (2020 - високосний рік).

Середньоденна заробітна плата на рівні МЗП:

$$6000,00 : 30,44 \text{ к. д.} = 197,11 \text{ грн.}$$

Сума допомоги по вагітності та пологах за фактичними даними:

$$41311,62 \text{ грн} (327,87 \text{ грн} \times 126 \text{ к. д.}),$$

Сума допомоги по вагітності та пологах із розрахунку на рівні МЗП

$$24835,86 \text{ грн} (197,11 \text{ грн} \times 126 \text{ к. д.}).$$

На основі вище викладеного, зробимо висновок, про те, що сума декретних не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений з МЗП, встановленої на час настання страхового випадку, тому допомогу працівниці по вагітності та пологах нараховуємо на рівні фактичного заробітку.

*Приклад 2. Розрахунок декретних, якщо страховий стаж працівниці менший ніж 6 місяців.*

Працівниця принесла листок непрацездатності щодо призначення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами з 15.01.2021 р. по 18.05.2021 р. Нарахований дохід за розрахунковий період (за п'ять місяців роботи з 1 серпня по 31 грудня) становить 100000,00 грн. Ні відпусток без збереження зарплати, ні лікарняних не було.

Визначаємо розмір середньоденної суми заробітку:

$$653,6 \text{ грн} = 100000,00 \text{ грн} : (31 + 30 + 31 + 30 + 31).$$

Визначаємо розмір середньоденної суми заробітку на рівні МЗП:

$$6000,00 \text{ грн.} : 30,44 \text{ к. д.} = 197,11 \text{ грн}$$

Визначаємо розмір середньоденної суми заробітку на рівні двох МЗП:

$$6000,00 \times 2 : 30,44 \text{ к. д.} = 394,22 \text{ грн.}$$

Виходячи із наведених вище розрахунків, середньоденна заробітна плата, обчислена виходячи з фактичних доходів співробітниці становила 653,6 грн, що перевищує максимально допустимий для її випадку розмір

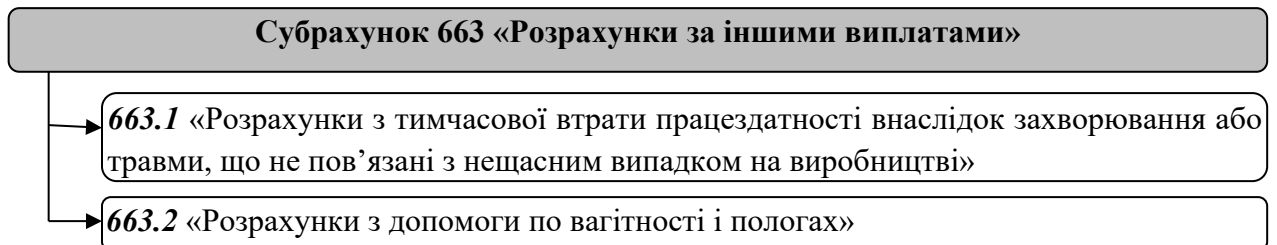


середньої зарплати, виходячи з якого їй може нараховуватися допомога (це на рівні двох МЗП (394,22 грн)). В такому випадку, розмір допомоги по вагітності та пологах жінки буде становити:

$$394,22 \text{ грн} \times 126 \text{ к. д.} = 49671,72 \text{ грн.}$$

У обліку нарахування допомоги по вагітності і пологах відображається бухгалтерським проведеннями: Дебет субрахунку 378 «Розрахунки з державними цільовими фондами» - Кредит субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами». З метою деталізації інформації в частині облікового відображення декретних, пропонуємо до субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» відкрити наступну аналітику (рис. 4).

Запропоновані аналітичні рахунки до субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» забезпечать відображення інформації щодо розрахунків із працівниками підприємства в частині нарахування і виплати допомоги з тимчасової втрати працездатності та допомоги по вагітності і пологах.



**Рис. 4. Запропонована аналітика щодо розрахунків підприємства за іншими виплатами**

*Джерело: власна розробка*

Аналітичній деталізації облікової інформації щодо висвітлення розрахунків за іншими виплатами потрібно приділяти більше уваги, оскільки вона є об'єктивною передумовою для подальшого забезпечення аналізу та контролю розрахунків із оплати праці на підприємстві.

Перерахування декретних Фондом соціального страхування на спеціальний рахунок суб'єкта господарювання супроводжується бухгалтерським записом: Дебет субрахунку 313 «Інші рахунки в банку в національній валюті» - Кредит субрахунку 378 «Розрахунки з державними цільовими фондами», а виплата допомоги по вагітності та пологах працівниці відображається проведенням: Дебет аналітичного рахунку 663.2 «Розрахунки з допомоги по вагітності і пологах» - Кредит субрахунку 313 «Інші рахунки в банку в національній валюті» [15].

Оскільки сума допомоги по вагітності та пологах не включається до оподаткованого доходу працівниці, вона не обкладається ПДФО і військовим збором. Проте у Додатку 4ДФ Об'єднаної звітності з податку на доходи та ЄСВ (далі – Об'єднана звітність), яку податків агенти подають з 2021 року, декретні слід відображати з кодом ознаки доходу «128».

На суму допомоги по вагітності та пологах нараховується ЄСВ за ставкою 22%. Варто зауважити, що у таблиці Додатка Д5 Об'єднаної звітності працівницю, яка взяла декретну відпустку вказуємо за категорією «5».

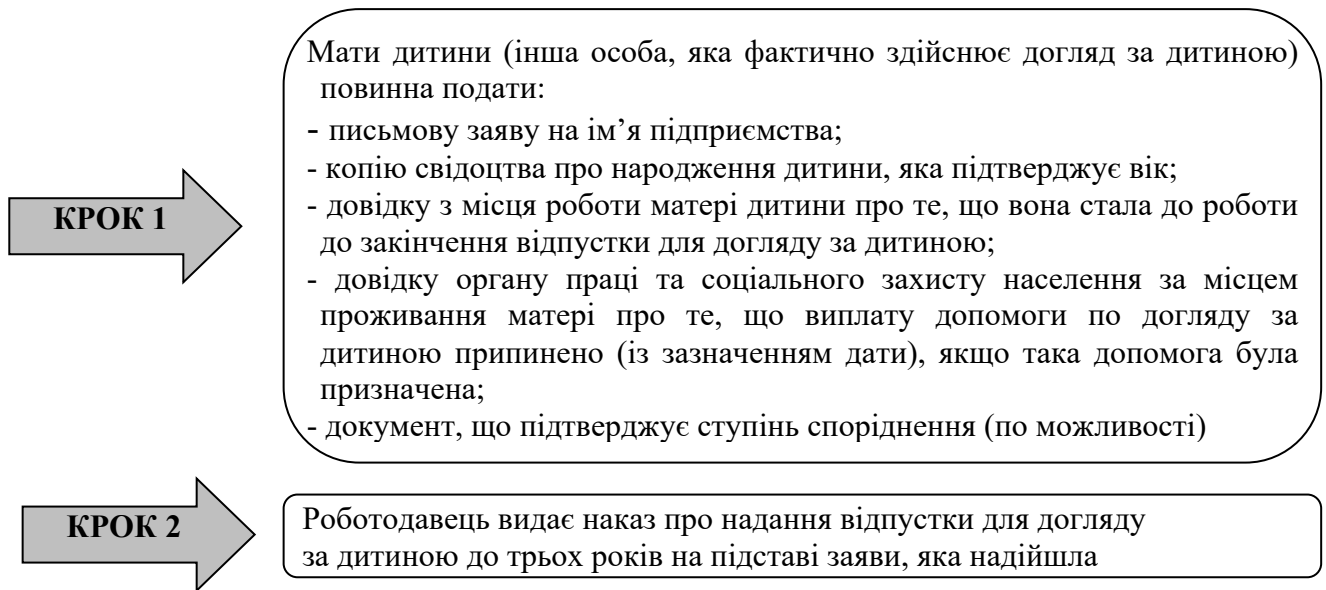
Таблиця Додатка Д1 до Об'єднаної звітності заповнюється в місяці нарахування декретних, але самі декретні розбиваються за рядками і за місяцями (як правило, це п'ять рядків). При цьому:

- у графі 8 вказується код застрахованої особи з «42-го» по «45-й» залежно від категорії;
- графі 10 – місяць, за який нараховуються декретні;
- графі 14 – кількість календарних днів у відповідному місяці;
- графі 15 – кількість днів декретної відпустки, що припадають на цей місяць;
- графах 16 і 17 – сума декретних, нарахованих за місяць;
- графі 20 – сума ЄСВ за місяць.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка за бажанням може взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. При цьому їй буде виплачуватися соціальна допомога відповідно до законодавства. Крім того, підприємство може за рахунок власних коштів продовжувати співробітницю таку відпустку [8]. Право на цю відпустку має не тільки мати дитини, але й батько, бабка, дід та інші рідні, які безпосередньо доглядають за дитиною.

Відпустка для догляду за дитиною може бути використана як повністю, так і частково. Якщо дитина потребує домашнього догляду, матері надається відпустка без збереження зарплати на строк, зазначений у довідці медичної установи, але не більш ніж до досягнення дитиною 6 років [8; 14]. На підставі заяви матері, до якої додається медична довідка про стан здоров'я дитини, роботодавець видає відповідний наказ. Порядок оформлення відпустки для догляду за дитиною до трьох років зображено на рис. 5.

Працівниця в період знаходження у відпустці для догляду за дитиною до трьох років має право працювати неповний робочий день або вдома. На час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років за працівницею зберігається посада, яку вона обіймала до початку відпустки. Звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, при ліквідації підприємства допускається тільки за умови обов'язкового працевлаштування. Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві або на інше підприємство можливе тільки зі згоди працівника. Розриву в часі між звільненням і працевлаштуванням працівника у цьому випадку не повинно бути [8].



**Рис. 5. Порядок оформлення відпустки для догляду за дитиною до трьох років**

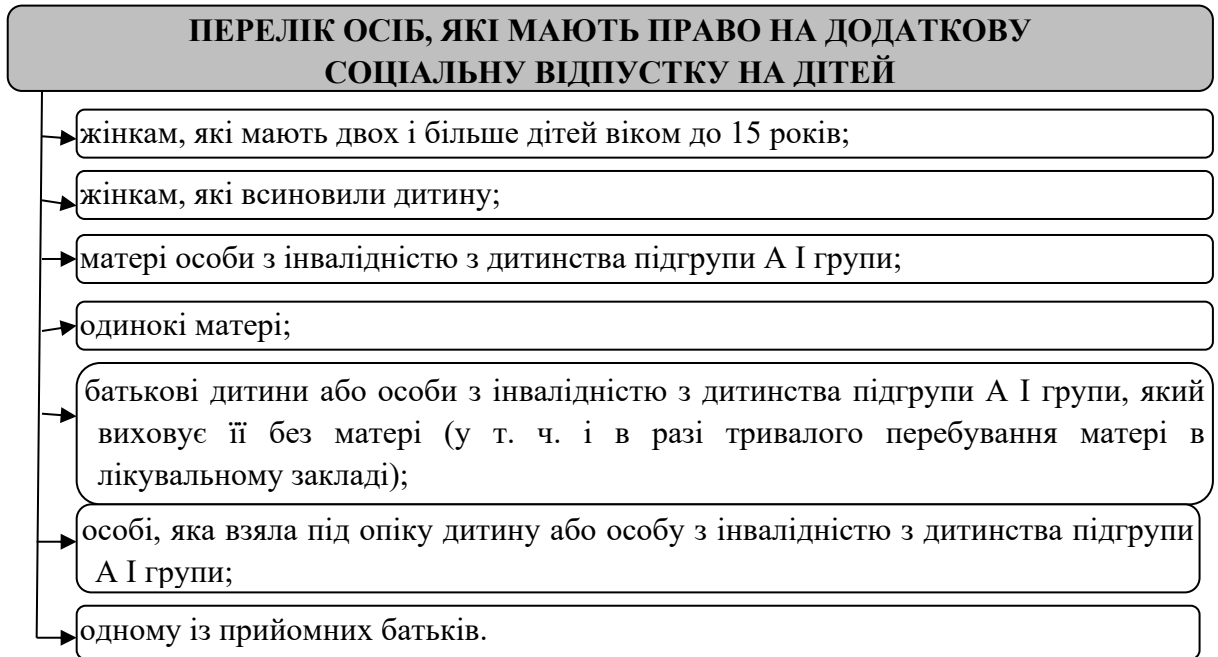
*Джерело:* узагальнено автором на основі [17]

В бухгалтерському обліку відпустка по догляду за дитиною до трьох років не відображається, оскільки відсутня операції щодо її нарахування, оподаткування та виплати.

Працівникам, які мають дітей, надається додаткова соціальна відпустка, тривалість якої становить 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Якщо в працівника є декілька підстав для отримання додаткової відпустки, то загальна тривалість відпустки не може перевищувати 17 к. д [14]. Наприклад, у жінки двоє дітей віком до 15 років, причому одна з них – особа з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. В цьому випадку такій жінці належить додаткова відпустка тривалістю 17 к. д.

Перелік осіб, які мають право на додаткову соціальну відпустку на дітей зображено на рис. 6.

Додаткова соціальна відпустка на дітей надається понад установлені чинним законодавством щорічні основну та додаткові відпустки. Тобто вона ніяк не впливає на тривалість щорічної відпустки і її можна взяти як одночасно з нею, так і окремо (з урахуванням графіка відпусток).



**Рис. 6. Перелік осіб, які мають право на додаткову соціальну відпустку на дітей**

*Джерело: узагальнено автором на основі [14]*

Відпустка є соціальною, тому надається повною тривалістю в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та дати народження дитини. Наприклад, працівник, який має право на цю відпустку, пропрацював на підприємстві всього два місяці й просить надати її на 10 к. д. У цьому випадку він має право оформити таку відпустку, навіть незважаючи на те, що пропрацював тільки два місяці.

На відміну від щорічної «дитяча» відпустка не ділиться на частини. Наприклад, якщо працівниця як мати двох дітей має право на 10 к. д. відпустки, вона може взяти їх тільки всі повністю.

Якщо працівник має право на соціальну відпустку за двома підставами (тобто на 17 к. д.), то він може використовувати її частинами, наприклад, з початку за однієї підставою – 10 к. д., а через деякий час за другою – 7 к. д.

У випадку тимчасової непрацездатності працівника додаткова соціальна відпустка на дітей може продовжуватися або переноситися на

інший час. Строки давності для соціальних відпусток законодавством не встановлені. У випадку звільнення працівника, останній має право на виплату компенсації за всі невикористані дні відпустки на дітей.

Відпустка на дітей оформляється наказом по підприємству, який видається на підставі заяви працівника та документів, що підтверджують право на отримання відпустки (свідоцтво про народження дитини; документи, що підтверджують інвалідність дитини; свідоцтво про смерть одного з батьків; судові рішення про всиновлення, установлення опіки, тощо).

Отже, додаткова соціальна відпустка працівникам, які мають дітей, надається з урахуванням деяких особливостей і повинна бути підтверджена відповідними документами.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** За результатами проведеного дослідження сформовано авторський підхід щодо визначення видів соціальних відпусток, які надаються працівникам підприємства; розкрито терміни відпустки по вагітності та пологам, відпустки по догляду за дитиною та додаткових соціальних відпусток на дітей; розглянуто методику розрахунку допомоги по вагітності та пологах; з'ясований порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку та у звітності соціальних відпусток; запропоновані аналітичні розрізи щодо відображення в обліку розрахунків за іншими виплатами в частині нарахування допомоги по вагітності та пологах; уточнено порядок оформлення на підприємстві відпустки для догляду за дитиною до трьох років та додаткової відпустки на дітей.

## Література

1. Безверхий К., Топоровська А. Резерви на оплату відпусток: обліково-юридичний аспект. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2016. № 6. С. 41-47.



2. Безверхий К. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2015. № 7. С. 34-41.
3. Бразілій Н.М., Крот Н.М. Особливості нарахування та обліку відпускних в сучасних умовах господарювання. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Випуск 39-2. С. 89-93 URL: [http://bses.in.ua/journals/2019/39\\_2\\_2019/19.pdf](http://bses.in.ua/journals/2019/39_2_2019/19.pdf) (дата звернення: 14.10.2021).
4. Виплати працівникам: Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 від 28.10.2003 р. № 601 // Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 15.10.2021).
5. Додаткова відпустка на дітей 2021. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7531-dodatkov-oplachuvan-vdpustki-na-dtey> (дата звернення: 10.10.2021).
6. Зобов'язання: Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 від 31.01.2000 р. № 20 // Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00> (дата звернення: 12.10.2021).
7. Ковальчук Л. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/9/17.pdf> (дата звернення: 14.10.2021).
8. Кодекс законів про працю № 322-VIII від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.10.2021).
9. Конституція України 254к/96-ВР від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.10.2021).

10. Лега О. В., Яловега Л.В, Прийлак Т.Б. Відпустка: види, порядок надання, методика розрахунку та облікові аспекти. *Електронне наукове видання «Ефективна економіка»*. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9\\_2019/46.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2019/46.pdf) (дата звернення: 12.10.2021).
11. Онищенко В. Розрахунок відпускних. 2021. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7067-rozrahunok-vdpusknih-u-2020-rots> (дата звернення: 14.06.2021).
12. Порядок обчислення середньої заробітної плати: постанова Кабінету міністрів України, від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF> (дата звернення: 14.10.2021).
13. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.01 р. № 1266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.10.2021).
14. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504-96 // Верховна Рада України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 14.10.2021).
15. Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: інструкція від 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 11.10.2021).
16. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108–95 // Верховна Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.10.2021).

17. Соціальні відпустки для працюючих жінок. URL: <https://kadrhelp.com.ua/socialni-vidpustky-dlya-pracyuyuchykh-zhinok> (дата звернення: 08.10.2021).

### References

1. Bezverkhyi K., Toporovska A. (2016). Rezervy na oplatu vidpustok: oblikovo-yurydychnyi aspekt [Reserves for vacation pay: accounting and legal aspect]. *Bukhhalterskyi oblik i audyt*. № 6. S. 41-47 [in Ukraine].
2. Bezverkhyi K. (2015). Vyplaty pratsivnykam pidpryemstva za MSFZ v konteksti sotsialnoi skladovoi finansovoi zvitnosti [Payments to employees under IFRS in the context of the social component of financial statements]. *Bukhhalterskyi oblik i audyt*. № 7. S. 34-41 [in Ukraine].
3. Brazilii N.M., Krot N.M. (2019). Osoblyvosti narakhuvannia ta obliku vidpusknykh v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Features of accrual and accounting of vacation in modern business conditions]. *Prychornomorski ekonomichni studii*. Vypusk 39-2. S. 89-93. URL: [http://bses.in.ua/journals/2019/39\\_2\\_2019/19.pdf](http://bses.in.ua/journals/2019/39_2_2019/19.pdf) [in Ukraine].
4. Vyplaty pratsivnykam: Natsionalne Polozhennia (standart) bukhalterskoho obliku [Payments to employees: National Regulation (standard) of accounting] 26 vid 28.10.2003 r. № 601. Ministerstvo finansiv Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> [in Ukraine].
5. Dodatкова vidpustka na ditei (2021) [Additional leave for children 2021]. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7531-dodatkov-oplachuvan-vdpustki-na-dtey> [in Ukraine].
6. Zoboviazannia: Natsionalne Polozhennia (standart) bukhalterskoho obliku [Obligations: National Accounting Regulation (Standard)] 11 vid

- 31.01.2000 r. № 20. Ministerstvo finansiv Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00> [in Ukraine].
7. Kovalchuk L. Pravo na sotsialni vidpustky: naukovo-teoretychnyi aspect [The right to social leave: scientific and theoretical aspect] URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/9/17.pdf> [in Ukraine].
  8. Kodeks zakoniv pro pratsiu [Code of Labor Laws] № 322-VIII vid 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukraine].
  9. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] 254k/96-VR vid 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukraine].
  10. Leha O.V., Yaloveha L.V, Pryilak T.B. Vidpustka: vydy, poriadok nadannia, metodyka rozrakhunku ta oblikovi aspekty [Vacation: types, procedure, method of calculation and accounting aspects]. Elektronne naukove vydannia «Efektyvna ekonomika». URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9\\_2019/46.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/46.pdf) [in Ukraine].
  11. Onyshchenko V. (2021). Rozrakhunok vidpusknykh [Calculation of vacation] URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7067-rozrahunok-vidpusknykh-u-2020-rots> [in Ukraine].
  12. Poriadok obchyslennia serednoi zarobitnoi platy [The procedure for calculating the average wage]: postanova Kabinetu ministriv Ukrainy, vid 08.02.1995 r. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF> [in Ukraine].
  13. Poriadok obchyslennia serednoi zarobitnoi platy (dokhodu, hroshovoho zabezpechennia) dlia rozrakhunku vyplat za zahalnooboviazkovym derzhavnym sotsialnym strakhuvanniam [The procedure for calculating the average wage (income, cash security) for the calculation of payments for compulsory state social insurance], zatverdzhenyi postanovoioiu KМУ vid 26.09.01 r. № 1266 [in Ukraine].

14. Pro vidpustky [Pro vidpustky]: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504-96. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukraine].
15. Pro zastosuvannia Planu rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zoboviazan i hospodarskykh operatsii pidpriemstv i orhanizatsii [On the application of the Chart of Accounts for accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations]: instruktsiia vid 30.11.1999 r. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> [in Ukraine].
16. Pro oplatu pratsi [On remuneration of labor]: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 p. № 108–95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> [in Ukraine].
17. Sotsialni vidpustky dlia pratsiuiuchykh zhinok [Social leave for working women]. URL: <https://kadrhelp.com.ua/socialni-vidpustky-dlya-pracyuyuchykh-zhinok> [in Ukraine].