

Резерв відпусток: як створити і відобразити в обліку у 2026 році

Виконала
Вікторія Лозовська
ОКМ-4

ЩО ТАКЕ РЕЗЕРВ ВІДПУСТОК В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ

Резерв відпусток правильно називати **забезпеченням на виплату відпусток** (абз. 2 п. 13 [НП\(С\)БО 11 «Зобов'язання»](#)). Принаймні так його називають в офіційних документах Мінфіну. Однак у [пп. 139.1.1 Податкового кодексу України](#) (далі — **ПК**) також згадується термін «резерв». Також ще є [МСБО 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи»](#) — для тих, хто застосовує **МСФЗ**. В оригіналі цього стандарту вживається англomовний термін «*provisions*», який можна перекласти як певне забезпечення, резерв, запас.

Як і будь-яке забезпечення резерв відпусток невизначений у часі використання та приблизний у розрахунку:

- **невизначений у часі**, оскільки працівник попри наявний графік може піти у відпустку й поза графіком. А може й узагалі не піти й забезпечення відпускних залишиться невикористаним у поточному році;
- **приблизний за сумою**, адже точна сума відпускних може бути відома лише у місяці виходу у відпустку та залежить від доходів за попередні місяці, які наперед не вгадаєш (див. визначення забезпечення у п. 4 НП(С)БО 11). Крім того, працівник може не скористатися відпусткою, у його розрахунковому періоді можуть бути відпустки за власний рахунок, призупинення трудових відносин, що виключаються при розрахунку середньої. Також можуть бути премії, розмір яких заздалегідь невідомий. Одним словом, точно вгадати відпускні за кілька місяців до них просто неможливо, тому сума забезпечення є розрахунковою та наближеною.

ЯК ВИГЛЯДАЄ ОБЛІК ВІДПУСКНИХ ЧЕРЕЗ ЇХНЄ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Забезпечення (резерв) на виплату відпусток — це наперед нараховані витрати та зобов'язання з оплати відпусток ще до фактичного виходу працівників у відпустку. Виглядає все це таким чином:

- **щомісяця** — нараховуються витрати на створення забезпечення (резерву) як певний % від загальних витрат на оплату праці підприємства у цьому місяці;
- **у момент виходу працівника у відпустку** — **нарахування відпускних** здійснюється уже за рахунок забезпечення (резерву). У результаті витрат за цією операцією підприємство уже не несе, оскільки вони були визнані раніше з нарахуванням забезпечення (резерву)

ЧИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДРІЗНЯЄТЬСЯ ВІД КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ

Забезпечення невизначене у часі та сумі. За своєю суттю забезпечення є різновидом зобов'язань, про що й говорять назви вищезгаданих стандартів. Головна відмінність забезпечення від кредиторської заборгованості, інших зобов'язань — це згадана невизначеність дня (часу) погашення й суми, яка потрібна буде підприємству на такий день (час). Натомість за товарною же заборгованістю дата й сума платежу відомі заздалегідь. Натомість за відпускними ні дата, ні сума платежу невизначені, бо вихід працівника у відпустку може відбутися впродовж року, або й узагалі не відбутися. Та й сума відпускних може бути різною.

ЧИ СТВОРЮЄ НАРАХУВАННЯ РЕЗЕРВУ ДОДАТКОВІ ВИТРАТИ ВПРОДОВЖ РОКУ

Ні, у довгостроковій перспективі не створює. За умови, що працівник скористається відпусткою у повній мірі за визначеним **графіком відпусток** створення резерву відпусток не змінює загальних річних витрат, тобто сума витрат на оплату праці, включаючи відпускні, буде однаковою як з нарахуванням резерву, так і без. Причини цьому:

- ✓ резерв у кінці року обов'язково коригується і його надлишок списується;
- ✓ наслідок резерву — це не створення додаткових витрат підприємству, а перерозподіл таких витрат помісячно, рівномірно. Відомо, що працівники зазвичай намагаються піти у відпустку літом, а за допомогою резерву такі витрати «розмазуються» на весь рік.

ЧИ СТВОРЮЄ НАРАХУВАННЯ РЕЗЕРВУ ДОДАТКОВІ ВИТРАТИ ВПРОДОВЖ РОКУ

Однак, коли відпустку запланували, а працівник нею не скористався, то сума уже нарахованого забезпечення, під яке були нараховані відповідні витрати, переноситься на наступний рік. Разом з правом працівника скористатися такою відпусткою або отримати її компенсацію, наприклад при **звільненні**. Якщо забезпечення не було б, то й ніяких витрат у такому році не було. Вони були б у тому році, коли працівник використає таку відпустку. Проте це не можна вважати якимось суттєвим відхиленням, оскільки підприємство здобуло вже зобов'язання перед таким працівником виплатити відпускні, тобто такі витрати мають стосуватися саме того року, коли таке зобов'язання виникло. Працівник все одно цю суму отримає — як відпускні або як їхню компенсацію. Таким чином, ніяких нових, додаткових, витрат це забезпечення не створює.

Увага: забезпечення (резерв) відпусток не створює додаткових витрат підприємству. Відпускні все одно будуть виплачені, а витрати за ними все одно колись будуть.

ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВИПЛАТУ ВІДПУСТОК

Резерв відпусток забезпечує три функції:

- ❑ **розподіл витрат підприємства рівномірно впродовж року.** По-перше, це потрібно для дотримання принципу нарахування зі [ст. 4 Закону «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996](#) (далі — Закон про бухоблік). Попри графік відпусток найчастіше відпустки беруть влітку. Нарухування резерву «згладжує» суму витрат рівномірно за всіма місяцями року й досягається рівномірність доходів і витрат (також див. вище — чи створює резерв додаткові витрати);
- ❑ **відображення у звітності та обліку уже фактично існуючого зобов'язання за відпускними.** Справа в тому, що працівник «заробляє» собі відпустку практично щодня. Кожний відпрацьований працівником день додає йому дні відпустки, якими він може скористатися. І оплатити йому їх доведеться рано чи пізно — навіть якщо працівник звільниться. Як відомо, є [компенсація невикористаних днів відпустки](#). Таким чином, зобов'язання уже фактично виникло, навіть якщо працівник у цю відпустку ніколи не піде. Витрати й зобов'язання за відпускними у підприємства фактично збільшуються щомісяця, а не тоді, коли працівник іде у таку відпустку;
- ❑ **уточнення прибутку підприємства.** Це витікає з попереднього. Якщо уже фактично існуюче зобов'язання з відпускних не враховувати, то це завищує фактично отриманий прибуток підприємства. Це може мати негативний наслідок, наприклад при нарахуванні дивідендів чи іншому розподілі прибутку.

Увага: головна мета резерву відпусток — рівномірний розподіл витрат за періодами, забезпечення відповідності доходів і витрат за періодами.

ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВИПЛАТУ ВІДПУСТОК

Нарахування забезпечення у загальному випадку є **обов'язковим**. Його вимагають одразу 2 стандарти: п. 13 НП(С)БО 11 та п. 7 [НП\(С\)БО 26 «Виплати працівникам»](#). Останній зазначає, що *«виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню, визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді.»* До таких витрат належать витрати право на отримання яких працівником може бути використано в майбутніх періодах, чим і є відпускні. Про обов'язковість створення забезпечення неодноразово нагадували також неодноразово у Мінфіні:

- лист Мінфіну від 09.06.2006 № 31-34000-20-25/12321;
- лист Мінфіну від 20.08.2009 № 31-34000-20-5/22614;\
- лист Мінфіну від 23.01.2014 № 31-08410-07-10/1550.

І все ж таки є винятки.

Увага: резерв відпусток обов'язковий (!), окрім тих, хто складає пакет спрощеної фінансової звітності мікропідприємства за формами 1-мс/2-мс.

Хто може не нараховувати резерв відпусток

Забезпечення на виплату відпусток можна не нараховувати (п. 7 розд.

І НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність»):

□ **мікропідприємствам** (незалежно від системи оподаткування). Як відомо, до них належать підприємства, які відповідають щонайменше 2-м із таких критеріїв: балансова вартість активів — до 350 тис. євро, чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) — до 700 тис. євро, середня кількість працівників — до 10 осіб (ч. 2 ст. 2 Закону про бухоблік);

□ **непідприємницьким товариствам**. Вони можуть бути будь-якої організаційно-правової форми, головна особливість — це відсутність мети одержання прибутку (ст. 85 ЦК). Їхній статус визначають спеціальні закони і ст. 133 ПК. Прикладами можуть бути профспілки, релігійні організації (церкви), ОСББ.

Не створювати забезпечення для таких суб'єктів — це право, а не заборона. Такі підприємства можуть створювати забезпечення, якщо вважають це за необхідне. Обов'язково треба тільки вказати про це в наказі про облікову політику.

Також не повинні та й не можуть створювати забезпечення фізособи-підприємці, бо вони не ведуть бухгалтерський облік за Законом про бухоблік і НП(С)БО на них не діють.

Забезпечення створюється на всі види відпусток, які накопичуються, тобто при їхньому невикористанні вони «не згорають» та переносяться на наступний рік (робочий чи календарний).

ПЕРЕЛІК ВІДПУСТОК, на які забезпечення створюються та не створюються	
Забезпечення створюється (відпустки на відпрацьований час, які накопичуються)	Забезпечення не створюється (право на них не накопичується)
<ul style="list-style-type: none">• основна щорічна відпустку;• додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці;• додаткова відпустка за особливий характер праці;• інші щорічні додаткові відпустки, які передбачені законодавством;• <u>додаткова відпустка на дітей</u>;• відпустка працівникам, які мають повнолітню дитину, яка має інвалідність з дитинства підгрупи А І групи	<ul style="list-style-type: none">• додаткова навчальна відпустка;• творча відпустка;• відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (декретна відпустка);• відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;• відпустка для підготовки та участі у змаганнях;• додаткова відпустка особам з інвалідністю та учасникам бойових дій, включаючи АТО, відсіч та стримування російської збройної агресії

Відпустки, на які не нараховується резерв, — це відпустки, право на яких не накопичується, тобто право на них не поширюється на майбутні періоди (п. 3 НП(С)БО 26). По-перше, працівник може нею й не скористатися (відпустка на навчання). По-друге, якщо нею не скористалися, то право на неї після закінчення року чи певно події згорає. Наприклад, **додаткова відпустка особам з інвалідністю та учасникам бойових дій**. Отже, такі витрати не підлягають накопиченню. Відповідно до п. 7 НП(С)БО 26 такі виплати визнаються зобов'язанням у тому періоді, у якому час відсутності працівника на роботі підлягає оплаті. Одночасно визнаються й витрати.

Увага: під декретні відпустки забезпечення не створюється Однак слід згадати про соціальні відпустки на дітей.

РОЗРАХУНОК РЕЗЕРВУ ВІДПУСТОК

Крок 1. На початок року визначається плановий фонд оплати праці (ФОП).

Наприклад, у нас є 15 працівників з такими окладами та преміальними за штатним розписом — розрахунок резерву відпусток наведений у *таблиці нижче*. У цьому розрахунку відпускні фактично входять до річного ФОП, адже вони є компенсацією зарплати за час перебування у відпустці, а не додатковою виплатою понад ФОП.

ПЛАНОВИЙ ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ						
Відділ	Чисельність працівників відділу	Оклад	Планові витрати на оплату за окладом на місяць	Фонд преміювання на місяць (10%)	Місячний фонд оплати праці (=4+5)	Річний фонд оплати праці (=6×12)
1	2	3	4	5	6	7
робітники	5	7000	35000	3500	38500	462000
збут	5	8000	40000	4000	44000	528000
адмінперсонал	5	10000	50000	5000	55000	660000
Всього	10	*	125000	12500	137500	1650000

Увага: на початку року слід розрахувати плановий фонд оплати праці та розробити графік відпусток — ці дані потрібні для нарахування резерву відпускних.

Крок 2. Визначається середньоденна оплата праці за вирахуванням святкових і неробочих днів. Розрахувати планову середньоденну можна за формулою:

$$\text{Планова середня зарплата за 1 к. день} = \frac{\text{Плановий ФОП}}{(365 - Kc)}$$

Оскільки з 18.03.2022 і далі під час воєнного стану святково-неробочих днів немає, то **Kc = 0 днів** (див. [ст. 6 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136](#)). Узагалі ж у [ст. 73 КЗпП](#) зараз святково-неробочих днів **12** — вони «з'являться» у розрахунку після скасування воєнного стану.

Виходить, що планова середньоденна зарплата за прикладом: 1650000 грн / (365 – 0) дн. = 4 520,55 грн. До розрахунку планових відпускних можна підійти і складніше — порахувати **окремо за кожним працівником**, виходячи з його доходів за попередні 12 місяців з урахуванням складеного графіка виходу у відпустки.

Крок 3. Рахується планова середня кількість днів відпустки.

Щорічна основна відпустка має тривалість не більше 24 к. днів (ст. 6 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504). Окремі групи працівників певних галузей мають відпустку більшої тривалості. Працівники, що мають дітей отримують додаткову відпустку тривалістю 10 к. днів.

У нашому прикладі, якщо підприємство має 9 працівників з загальною тривалістю відпустки 24 к. днів та 6 працівників з тривалістю 34 к. дні, то середня буде: $(24 \times 9 + 34 \times 6) / (9 + 6) = 28,00$ к. днів.

Крок 4. Розраховуються планові відпускні. Це можна зробити за формулою:

$$\text{Планові відпускні} = \text{Планова середня зарплата за 1 к. день} \times \text{Планова середня кількість к. днів відпустки}$$

За прикладом: $4520,55 \text{ грн} \times 28 \text{ к. днів} = 126575,40 \text{ грн}$.

Крок 5. На початку року визначається коефіцієнт резервування. Він розраховується один раз за весь рік за формулою:

$$\text{Коефіцієнт резервування} = \frac{\text{Планові відпускні за рік}}{\text{Плановий річний ФОП} - \text{Планові відпускні за рік}}$$

Від планового річного ФОП за наведеною формулою віднімаються планові відпускні за рік (включаючи компенсацію відпускних), адже забезпечення нараховується як % від зарплати без відпускних (див. далі бухгалтерські проведення, де відпускні нараховуються окремо від іншої зарплати). Крім того, в нашому розрахунку річний ФОП включає в себе відпускні, бо її було отримано шляхом множення місячного ФОП на 12.

За прикладом виходить, що:

$$\text{Коефіцієнт резервування} = \frac{126575,40}{1650000 - 126575,40} = 0,0831$$

Виходить, що % забезпечення відпускних становить 8,31%.

Крок 6. У кінці місяця після нарахування зарплати визначається сума забезпечення відпускних за формулою:

$$\text{Забезпечення відпусток за місяць} = \text{Зарплата за місяць} \times \text{Коефіцієнт резервування} \times \text{Коефіцієнт ЄСВ}$$

У цій формулі зарплата за місяць — це тільки зарплата (без відпускних, лікарняних тощо). Щодо коефіцієнту ЄСВ, то він дорівнює:

- **1.22** — у загальному випадку;
- **1.0841** — за фондом оплати праці осіб з інвалідністю.

Оскільки коефіцієнт ЄСВ може бути різний, то для звичайних працівників і осіб з інвалідністю визначати забезпечення відпускних слід окремо.

Якщо є працівники з зарплатою понад базу ЄСВ. Також слід звернути увагу, що якщо у підприємства є працівники з зарплатою понад **15 мінімальних зарплат** (максимальної бази ЄСВ; у 2025 році тимчасово — **20 мінімальних зарплат**, [ст. 32 Закону про держбюджет 2026](#)), то при нарахуванні забезпечення відпускних на суму зарплати понад таку базу можна вважати, що відпускні якраз входять у базу ЄСВ, аби не ускладнювати формулу розрахунку забезпечення. Тоді в обліку таких працівників:

- ❖ при нарахуванні відпускних також нараховується й ЄСВ на них — за рахунок забезпечення;
- ❖ «обрізається» ЄСВ при нарахуванні решти зарплати.

Такий підхід «спрацює», якщо відпускні ≤ 20 мінімальних зарплат 2026 (у січні–грудні 2026 — це 172 940 грн). Інакше, треба за такими працівниками окремо рахувати забезпечення відпускних.

Увага: забезпечення відпускних має враховувати не тільки відпускні, але й необхідний ЄСВ за ними, адже це теж неминучі й пов'язані витрати.

Скільки коефіцієнтів резервування потрібно

У вищенаведеному прикладі розраховували **один коефіцієнта на все підприємство**. Однак за потреби можна порахувати **коефіцієнти резервування на кожний підрозділ окремо**. Це питання НП(С)БО не регулюється. Також не врегульоване й питання розрахунку планових показників — планових відпускних і планового фонду оплати праці. Ніхто не ставить завдання розрахувати забезпечення (резерв) на виплату відпусток з високою точністю. Усе залежить від кількості працівників, наявної системи планування на підприємстві, якщо така взагалі є.

РЕЗЕРВ ВІДПУСТОК: БУХГАЛТЕРСЬКІ ПРОВІДКИ

Увага: забезпечення відпускних нараховується щомісяця після нарахування зарплати.

БУХГАЛТЕРСЬКІ ПРОВЕДЕННЯ З ОБЛІКУ РЕЗЕРВУ ВІДПУСТОК				
№	Зміст операції	Дт	Кт	Сума
1	нарахована зарплата робітникам у червні	23	661	38500,00
2	нарахована зарплата збутовому персоналу у червні	93	661	44000,00
3	нарахована зарплата адмінперсоналу у червні	92	661	60000,00
4	нарахований ЄСВ робітникам у червні	23	651	8470,00
5	нарахований ЄСВ на зарплату збутового персоналу у червні	93	651	9680,00
6	нарахований ЄСВ на зарплату адмінперсоналу у червні	92	651	13200,00
7	нараховано забезпечення оплати відпусток для робітників у червні ($= 38500 \text{ грн} \times 0,0831 \times 1,22$)	23	471	3903,21
8	нараховано забезпечення оплати відпусток для збутового персоналу у червні ($= 44000 \text{ грн} \times 0,0831 \times 1,22$)	93	471	4460,81
9	нараховано забезпечення оплати відпусток адмінперсоналу у червні ($= 60000 \text{ грн} \times 0,0831 \times 1,22$)	92	471	6082,92
10	нараховано відпускні директору при виході у відпустку 30 червня	471	661	12000,00
11	нарахований ЄСВ на відпускні директора	471	651	2640,00
12	віднесено адміністративні витрати на фінансовий результат операційної діяльності ($= 60000 + 13200 + 6082,92$)	791	92	79282,92
13	віднесено витрати на збут на фінансовий результат операційної діяльності ($= 44000 + 9680 + 4460,81$)	791	93	58140,81

Перегляд резерву на дату балансу

Підприємства, що нараховують забезпечення, також вчасно коригувати його треба **обов'язково** — в кінці року при інвентаризації забезпечення, як того вимагає пп. 8.2 розд. III Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, яке затверджене наказом Мінфіну від 02.09.2014 № 879 (далі — Положення № 879). Водночас залишок забезпечення визначається станом на **31 грудня** звітного року.

Окрім річної інвентаризації також можна в кінці кварталу переглянути коефіцієнт резервування, якщо є така потреба. Наприклад, змінилися оклади, тривалість відпусток, кількість працівників. Однак, якщо суттєво показники підприємства не змінювалися, то щокварталу переглядати резерв відпусток — це зайве.

Увага: інвентаризація забезпечення відпускних раз на рік перед складанням фінансової звітності — обов'язкова.

Згідно уже згаданого Положення про інвентаризацію залишок забезпечення на виплату відпусток станом на кінець звітного року має визначатися за розрахунком, який базується на кількості днів невикористаної щорічної відпустки та середньоденній оплаті праці працівників.

Розрахунок необхідного залишку забезпечення в такому разі можна здійснити за формулою (див. п. 8.2 Положення № 879):

$$\begin{array}{rcl} \text{Залишок} & & \text{Зарплата за 12} \\ \text{забезпечення} & = & \text{місяців} \\ \text{відпусток} & & \text{Кількість днів} \\ & & \times \text{невикористаної} \times \text{Коефіцієнт} \\ & & \text{відпустки} \quad \text{ЄСВ} \\ & & \text{365 - Кс - Кн} \end{array}$$

У вищенаведеній формулі:

- **Кс** — це кількість святково-неробочих днів впродовж 12 місяців. Однак таких днів немає, починаючи з 24 березня 2022 року і далі впродовж дії воєнного стану;
- **Кн** — це кількість невідпрацьованих працівниками днів впродовж 12 місяців з поважних причин, коли за ними не зберігався заробіток, наприклад дні відпустки за власний рахунок, дні призупинення трудових відносин.

Приклад коригування резерву відпусток. Інвентаризація резерву відпусток проводиться підприємством станом на 31 грудня (перед складанням фінансової звітності за відповідний рік). Дані для перерахунку такі:

- **20 днів** — кількість днів щорічної відпустки, які були невикористані працівниками та переходять на наступний рік;
- **15 к. днів** — один з працівників був у відпустці за власний рахунок впродовж року;
- **200000 грн** — фактична зарплата працівників за період січень–грудень. Місяць грудень включається повністю, оскільки залишок цього забезпечення вже буде використовуватися у 2026 році.

Розрахунок залишку забезпечення має вигляд: $200000 \text{ грн} / (365 - 0 - 15) \text{ дн.} \times 20 \text{ дн.} \times 1,22 = 569,80 \text{ грн} \times 20 \text{ дн.} \times 1,22 = 13903,13 \text{ грн}$. У розрахунку 0 — це кількість святково-неробочих днів у січні–грудні (припускається, що військовий стан триває весь рік).

Однак залишок забезпечення становить 14500 грн. Необхідно зменшити забезпечення на суму: $596,87 \text{ грн} (= 14500 - 13903,13)$. Необхідні бухгалтерські проведення для відображення ситуації наведені у таблиці нижче.

БУХГАЛТЕРСЬКІ ПРОВЕДЕННЯ ЗІ ЗМЕНШЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДПУСКНИХ під час його коригування				
№	Зміст операції	Дт	Кт	Сума
<i>базовий варіант:</i>				
1	зменшення забезпечення методом «червоне сторно»	[92]	[471]	– 596,87
2	зменшення фінансового результату*	[791]	[92]	– 596,87
<i>Альтернативний варіант:</i>				
1	зменшення забезпечення через збільшення іншого операційного доходу**	471	719	596,87
2	доходи періоду віднесено на фінансовий результат операційної діяльності	719	791	596,87
* за умови, що адміністративні витрати періоду вже віднесли на фінансовий результат; якщо ні, то просто зменшити суму адміністративних витрат, які відносяться на фінансовий результат операційної діяльності;				
** субрахунок 719 «Інші доходи від операційної діяльності» також використовується при коригуванні резерву сумнівних боргів				

Якщо треба навпаки — збільшити забезпечення відпускних, — то робити це слід за тими ж проведеннями, що й при нарахуванні забезпечення, наприклад Дт 92 Кт 471 на суму коригування.

ОПОДАТКУВАННЯ РЕЗЕРВУ ВІДПУСТОК

Щодо оподаткування нарахування забезпечення оплати відпусток, то тут усім платникам податків повезло — він повністю визнається в податковому обліку:

- «малодоходників» — фінансовий результат формується за даними бухгалтерського обліку ;
- «великододходників» — коригування фінансового результату на забезпечення (резерву) витрат на оплату відпусток не здійснюється ([пп. 139.1.1 ПК](#), також лист ДФС від 25.02.2019 № 717/6/99-99-15-02-02-15/ПК);
- платників єдиного податку — узагалі не впливає на об'єкт оподаткування.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕСТВОРЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

З вищенаведеного можна дійти висновки, що не створюючи забезпечення оплати відпусток підприємство порушує правила бухобліку. Але відповідальність тут тільки адміністративна адміністративна (ст. 164² КпАП):

- виявлення порушення вперше — штраф від 136 до 255 грн;
- повторне виявлення впродовж року — штраф від 170 до 340 грн.

Вищенаведені суми незначні. Крім того, накласти цей штраф може тільки Державна аудиторська служба, яка перевіряє тільки бюджетні організації та комерційні підприємства, які отримують кошти з бюджету чи співпрацюють з бюджетними установами. Також вимагати забезпечення відпускних у АТ можуть аудитори в ході обов'язкового аудиту щорічної фінансової звітності.

РЕЗЕРВ ВІДПУСТОК У ФІНАНСОВІЙ ТА ПОДАТКОВІЙ ЗВІТНОСТІ

У податковій звітності нарахування забезпечення не відображається ніяк, бо воно «розчиняється» у загальному фінансовому результаті до оподаткування.

Щодо фінансової звітності, то його залишок слід наводити у ряд. 1660 «Поточні забезпечення» Звіту про фінансовий стан за НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» та ряд. 1595 «Розділ II» спрощеного балансу за НП(С)БО 25 (форма 1-м/1-мс — за бажанням). Витрати на створення забезпечення у фінансовій звітності окремо не виділяються, оскільки вони потрапляють до тих же витрат, що й зарплата.

Дякую за увагу!