
Неполные месяцы в периоде, принимаемом для расчета отпускных: как их определить, когда исключить, а когда оставить в расчете

Материал опубликован: 2026-05-22.

Нина Анищенко, эксперт журнала «Главный Бухгалтер»

[Инструкция № 47 \[1\]](#) с 1 января 2023 г. применяется в неизменном виде. Однако этот факт не исключает вопросы у бухгалтеров. Они касаются в т.ч. ситуаций, связанных с необходимостью определения неполного месяца в расчетном периоде. Выясним критерии неполного месяца и порядок его исключения из расчета, а также напомним случаи, когда бухгалтеру не требуется сравнивать заработную плату неполного месяца с заработной платой полных месяцев.

Всегда ли применяется единый порядок исчисления отпускных

Нет, не всегда. [Инструкция № 47](#) определяет порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков, для выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск. Он закреплен в [гл. 2 Инструкции № 47](#).

В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), а также по другим уважительным причинам работнику может предоставляться социальный отпуск с сохранением среднего заработка. Порядок и условия его предоставления определяются коллективным договором, иными локальными правовыми актами (далее – ЛПА) или нанимателем (часть вторая [ст. 190 ТК \[2\]](#)).

Если документами организации предусмотрено предоставление такого отпуска, его исчисление производится в порядке, установленном [ст. 82 ТК](#) и [гл. 3 Инструкции № 47](#), т.е. исходя из 2-месячного расчетного периода.

Каков общий алгоритм определения периода, принимаемого для расчета отпускных

При исчислении среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска, важно определиться с расчетным периодом и месяцами, исключаемыми из его состава [*].

В общем случае средний заработок, сохраняемый за время отпуска, исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска,

независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (часть первая [п. 5 Инструкции № 47](#)).

Однако в течение этого периода у работника могут возникать обстоятельства, в силу которых рабочее время им отработано не полностью. Соответственно заработная плата в отдельных месяцах будет ниже зарплаты полностью отработанных месяцев. Такой факт влияет на величину среднедневного заработка, принимаемого при расчете отпускных.

Если в составе месяцев, принимаемых для исчисления среднего заработка, имелись месяцы, в которых в соответствии с законодательством работник освобождался от работы с частичным сохранением или без сохранения зарплаты, эти месяцы исключаются из расчета, **кроме месяцев**, в которых начисленная зарплата была не ниже зарплаты, начисленной в **полных** месяцах (часть первая [п. 12 Инструкции № 47](#)).

Справочно: полным месяцем считается календарный месяц, в котором работник отработал все рабочие дни согласно правилам внутреннего трудового распорядка или утвержденному графику работ (сменности), а также дни его отсутствия в соответствии с законодательством, в случаях сохранения среднего заработка в размере 100 % (часть вторая [п. 9 Инструкции № 47](#)).

Важно! В случае, когда работник перед уходом в отпуск отработал у нанимателя **менее года**, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной **за полные** месяцы до ухода в отпуск (часть первая [п. 9 Инструкции № 47](#)) $|\ast|\ast|$.

Таким образом, в ситуации, когда работник отработал в организации менее года до ухода в трудовой отпуск, при расчете отпускных неполные месяцы исключаются из расчета безоговорочно, т.е. без сравнения уровня зарплат ([п. 9 Инструкции № 47](#)).

Какие месяцы считать неполными

Чтобы выполнить сравнение уровня заработной платы неполного и полных месяцев в расчетном периоде, требуется определение «статуса» неполного месяца. То есть прежде, чем приступить к сравнению заработных плат неполного и полных месяцев, необходимо убедиться в наличии факта **одновременного** выполнения **трех** условий в месяцах расчетного периода:

- 1) работник освобождался от работы в соответствии с законодательством;
- 2) за время отсутствия на работе за работником зарплата сохранялась частично либо вообще не сохранялась;

3) заработная плата работника в этом месяце меньше, чем в полных месяцах расчетного периода.

Если какое-то из этих условий не выполняется, сравнение уровня зарплат не проводится и месяц включается в расчет отпускных.

Распространенные случаи освобождения от работы работников в соответствии с законодательством

При отнесении месяца к неполным и сравнении заработка необходимо учитывать как причины отсутствия работника на работе, так и правила включения выплат в расчет среднего заработка [*].

В частности, при исчислении отпускных учитываются выплаты, предусмотренные пп. 1 и 2 приложения к Инструкции № 47 (часть вторая [п. 5 Инструкции № 47](#)). При этом они учитываются в месяце начисления (за исключением среднего заработка) ([п. 15 Инструкции № 47](#)). Для вознаграждений по итогам работы за год установлен специальный порядок включения ([п. 16 Инструкции № 47](#)).

Рассмотрим подробнее все вышесказанное в таблице.

Причина отсутствия на работе	Обоснование	Примечание
1	2	3
1. Временная нетрудоспособность	Пункт 3 Инструкции № 1/1 [3]	Пособие по временной нетрудоспособности не включается в расчет и не учитывается при сравнении зарплат (подп. 3.9 п. 3 Перечня № 47 [4]). При этом не имеет значения, в каком размере начислен больничный (исходя из 80 % или 100 % среднедневного заработка). Если зарплата за этот месяц ниже зарплаты полных месяцев, то такой месяц исключаем из расчета (п. 12 Инструкции № 47 [1])
Документы: [3] Инструкция о порядке выдачи и оформления листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2018 № 1/1 (далее – Инструкция № 1/1);		

[4] [Перечень выплат](#), учитываемых при исчислении среднего заработка, приложение к Инструкции № 47 (далее – Перечень № 47)

Пример 1. В расчетном периоде – временная нетрудоспособность

В принятом для расчета отпускных 12-месячном периоде (май 2025 г. – апрель 2026 г.) в мае 2025 г. у работника имела место временная нетрудоспособность с оплатой исходя из размера 100 % среднедневного заработка. В этом же месяце работнику была начислена квартальная премия. Сумма заработной платы за май (без учета больничного, но с учетом квартальной премии) оказалась на уровне заработной платы большинства полных месяцев.

Май не исключаем из расчета отпускных.

Пример 2. Отработано менее года, в расчетном периоде – временная нетрудоспособность

По истечении 8 месяцев со дня приема на работу работник уходит в отпуск. В месяце расчетного периода (февраль 2026 г.) работник болел. Пособие по временной нетрудоспособности исчислено из размера 100 % среднедневного заработка. Работнику в феврале начислено годовое вознаграждение.

Февраль исключается из расчета отпускных, так как это неполный месяц, поскольку в нем были дни без сохранения заработной платы (начислялось пособие). Сравнение заработной платы февраля с другими месяцами расчетного периода делать не надо

2. Трудовой отпуск

Часть вторая
[ст. 150 ТК \[2\]](#)

Средний заработок, сохраняемый за время ранее предоставленного трудового отпуска, учитывается в расчете ([подп. 2.1 п. 2 Перечня № 47 \[4\]](#)). Он включается в зарплату того месяца, за который начислены эти отпускные. Если в месяце предоставления отпуска все остальные дни отработаны работником, то такой месяц считается полным и включается в расчет

Пример 3. Отпуск на отпуск: как учесть предыдущие отпускные в среднем заработке

В мае 2026 г. работник идет в трудовой отпуск. Для расчета отпускных принят период с мая 2025 г. по апрель 2026 г. В апреле – мае 2025 г. работник также был в трудовом отпуске. Отпускные за этот период были выплачены в апреле 2025 г. (отражены в лицевом счете за апрель 2025 г.).

Средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска, учитывается в дальнейшем при исчислении среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска. В рассматриваемом примере при исчислении отпускных в расчет включается средний заработок за дни отпуска, приходящиеся на май 2025 г. (по разъяснению специалиста Минтруда и соцзащиты)

3. Оплачиваемый социальный отпуск	Часть вторая ст. 190 ТК [2]	Порядок аналогичен порядку для трудового отпуска (см. п. 2 таблицы)
Пример 4. Предоставление социального отпуска по случаю вступления в брак В принятом расчетном периоде для исчисления отпускных присутствует месяц, в котором работнику предоставлялся оплачиваемый социальный отпуск при вступлении в брак (3 дня). Если коллективным договором, иными ЛПА закреплено сохранение среднего заработка при предоставлении в соответствии с законодательством работникам социальных отпусков, то такой средний заработок включается в расчет среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска		
4. Отпуск без сохранения заработной платы	Часть первая ст. 190, ст. 191 ТК [2]	Если зарплата за этот месяц ниже заработной платы полных месяцев, он исключается из расчета (п. 12 Инструкции № 47 [1]). Такой месяц является неполным
Пример 5. Работник отработал менее года: исключение неполного месяца Работник принят в организацию в сентябре 2025 г. В мае 2026 г. он идет в трудовой отпуск (отработал менее года). В январе 2026 г. работник брал один день отпуска без сохранения заработной платы, но заработная плата за этот месяц оказалась больше заработной платы полных месяцев. Январь в расчет среднего заработка не включается, поскольку он является неполным месяцем. Январь исключается из расчета вне зависимости от уровня заработной платы за этот месяц. Также из расчета следует исключать сентябрь 2025 г., если работник принят на работу не с начала месяца		
5. Военные сборы, вызов в военкомат	Статьи 339 и 340 ТК [2]	Средний заработок, сохраняемый за время исполнения воинских обязанностей, учитывается в расчете (подп. 2.3 п. 2 Перечня № 47 [4]). Он включается в зарплату того месяца, за который он начислен. Если в месяце предоставления отпуска все остальные дни отработаны работником, то такой месяц включается в расчет
Пример 6. Средний заработок, сохраняемый за время военных сборов, в расчете отпускных В мае 2026 г. работнику предоставляется трудовой отпуск. С 17.11.2025 по 08.12.2025 работник находился на военных сборах. За этот период ему был начислен средний заработок, который в январе 2026 г. был компенсирован организации военкоматом.		

Согласно [подп. 2.3 п. 2 Перечня № 47 \[4\]](#) в расчет среднего заработка за время трудового отпуска включается средний заработок, сохраняемый за время выполнения государственных, общественных, **воинских обязанностей**, осуществляемых в рабочие дни (часы), предусмотренные ПВТР или графиком работ (сменности) работника.

Таким образом, средний заработок, сохраненный за работником в период его нахождения на военных сборах, независимо от того, возмещен он организации военкоматом или нет, включается в расчет среднего заработка за время трудового отпуска. Средний заработок за период с 17.11.2026 по 30.11.2026 следует включить в заработную плату ноября, а за период с 01.12.2026 по 08.12.2026 – в заработную плату декабря

6. Донорские дни

Части вторая и третья [ст. 29 Закона № 197-3 \[5\]](#)

Средний заработок за такие дни выплачивается организациями службы крови. Эти суммы не отражаются в лицевом счете работника. Если зарплата за такой месяц ниже зарплаты полных месяцев, то это неполный месяц, исключаемый из расчета ([п. 12 Инструкции № 47 \[1\]](#))

Документ:

[\[5\] Закон Республики Беларусь от 30.11.2010 № 197-3 «О донорстве крови и ее компонентов»](#) (далее – Закон № 197-3)

7. Простой не по вине работника

[Статьи 34 и 71 ТК \[2\]](#)

Поскольку из-за простоя в определенном месяце работник не отработал все рабочие дни, этот месяц не является полным (часть вторая [п. 9 Инструкции № 47 \[1\]](#)). Заработную плату, начисленную в таком месяце, необходимо сравнить с заработной платой, начисленной в полных месяцах

Пример 7. Простой не по вине работника в расчете отпускных

На расчетный период, принятый для исчисления отпускных, приходится месяц, в котором имел место простой не по вине работника с оплатой в размере 2/3 тарифной ставки.

По устным разъяснениям специалистов Минтруда и соцзащиты, оплата простоя не учитывается в составе заработной платы неполного месяца, поскольку она не является оплатой за отработанное время, выполненную работу или сохраняемым средним заработком. Если зарплата (без учета оплаты простоя) будет на уровне зарплаты полных месяцев, месяц остается в расчете и выплаты, начисленные в этом месяце, за исключением оплаты простоя, будут учитываться при исчислении отпускных. В противном случае этот месяц и все начисленные в нем выплаты надо исключить

8. Свободный от работы день в месяц,

Часть третья [ст. 265 ТК \[2\]](#)

Такая выплата не включается в расчет и не учитывается при сравнении зарплат, поскольку оплата такого дня может быть

оплачиваемый за счет организации по ЛПА		предусмотрена ЛПА и не предусмотрена законодательством. Если зарплата за этот месяц ниже зарплаты полных месяцев, то это неполный месяц, исключаемый из расчета (п. 12 Инструкции № 47 [1])
9. Свободный от работы день в неделю, оплачиваемый за счет организации	Часть вторая ст. 265 ТК [2]	Средний заработок за такой день включается в расчет (подп. 2.2 п. 2 Перечня № 47 [4]). Если все остальные рабочие дни отработаны полностью, это будет полный месяц, поскольку за такой день сохраняется 100 % среднего заработка за время отсутствия в соответствии с законодательством. Сравнивать зарплаты не требуется
10. Свободный от работы день в месяц, оплачиваемый за счет ФСЗН	Часть первая ст. 265 ТК [2]	Порядок аналогичен порядку для свободного от работы дня в неделю (см. п. 9 таблицы)

Важно!

1. Сравнение уровня зарплат неполного и полных месяцев должно проводиться обязательно.
2. Порядок сравнения зарплат неполного и полных месяцев законодательством не установлен. Организация сама решает, как это делать, т.е. разрабатывает свою методику и закрепляет данное решение в положении об оплате труда или ином ЛПА.

Какую методику применять при сравнении зарплат неполного и полных месяцев

Определяясь с выбором методики, следует соблюдать правила сравнения выплат в полных и неполных месяцах.

1. Если в организации при расчете отпускных есть основание для применения поправочных коэффициентов, сравнение следует производить с учетом «осовремененных» выплат.
2. Если выплаты не учитываются при расчете среднего заработка, они не включаются в заработок месяца при сравнении.

3. Если неполный месяц участвует в расчете среднего заработка, в расчет включается только сумма выплат, учитываемых при расчете.

4. Если неполный месяц не участвует в расчете среднего заработка, необходимо исключить все выплаты этого месяца.

Важно! При расчете отпускных за дни отпуска необходимо соблюдать интересы работника и не занижать ему среднедневной заработок, применяемый при расчете $|\ast|$.

В большинстве случаев организации могут применять следующие варианты порядка сравнения зарплат неполного и полных месяцев:

– сравнение зарплаты неполного месяца с зарплатой большинства полных месяцев;

– сравнение зарплаты неполного месяца с наименьшей зарплатой полного месяца;

– сравнение среднедневного заработка, исчисленного с учетом неполного месяца и без него;

– сравнение зарплаты неполного месяца со средней зарплатой полных месяцев и др.

Решение о том, какой способ сравнения выбрать, зависит от специфики работы организации, разнообразия форм и систем оплаты труда работников, условий, в которых трудятся эти работники, а также возможностей бухгалтерских программ, которые используются в организации.

Документы к статье:

[1] [Инструкция](#) о порядке исчисления среднего заработка, утвержденная постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 (далее – Инструкция № 47)

[2] [Трудовой кодекс Республики Беларусь](#) (далее – ТК)

[3] [Инструкция](#) о порядке выдачи и оформления листов нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.01.2018 № 1/1 (далее – Инструкция № 1/1)

[4] [Перечень выплат](#), учитываемых при исчислении среднего заработка, приложение к Инструкции № 47 (далее – Перечень № 47)

[5] [Закон Республики Беларусь от 30.11.2010 № 197-З](#) «О донорстве крови и ее компонентов» (далее – Закон № 197-З)