

Федерація професійних спілок України
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 18 / 58

02 червня 2026 року

м. Запоріжжя

Де що про - Відпускні 2026: як правильно розрахувати у складних випадках – сумісники, декрет, відрядження, надурочні

Внутрішнє сумісництво, відкликання з відпустки, декретні, надурочні, відрядна оплата праці чи відсутність резерву відпусток – ситуації, які часто викликають запитання у бухгалтерів при нарахуванні відпускних, як правильно визначити середню зарплату і суму відпускних у нестандартних випадках

Чи враховувати до розрахунку суми відпускних заробіток внутрішнього сумісника

Ні, не потрібно включати. Чому.?

Право на відпустки мають усі наймані працівники, тобто ті, з якими укладено трудовий договір. Це передбачено ст. 2 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 №504/96-ВР (далі – Закон про відпустки).

Відповідно до ст. 121 Кодексу законів про працю працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Це означає, що працівники, яких прийнято за трудовим договором на роботу за сумісництвом (як зовнішнім, так і внутрішнім), також мають право на відпустки.

При чому сумісник не зобов'язаний брати відпустку одночасно за основним місцем роботи та за сумісництвом. Він може, наприклад, піти у відпустку тільки за основним місцем роботи, продовжуючи працювати за сумісництвом, або навпаки.

Може також використовувати відпустки одночасно. Але відпустки будуть надаватись за кожним трудовим договором окремо. Так само окремо буде визначатись і сума відпускних відповідно до положень Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабміну від 08.02.1995 №100 (далі – Порядок №100).

Якщо ж відпустка надається тільки за основним місцем роботи, а за внутрішнім сумісництвом – ні, то середню зарплату слід визначати тільки виходячи із заробітку за основним місцем роботи. Адже згідно із п. 4 Порядку №100 до сукупного доходу при обчисленні середньої зарплати не включається заробітна плата на роботі за сумісництвом.

Важливо! *Зарплату за внутрішнім сумісництвом не враховують при обчисленні середньої зарплати за основним місцем роботи*

Приклад 1

Працівник працює на підприємстві за основним місцем роботи та внутрішнім сумісництвом. За останні 12 місяців зарплата за основним місцем роботи склала 256000 грн., за сумісництвом 125000 грн. Працівнику надається відпустка за основним місцем роботи тривалістю 14 днів, за сумісництвом він продовжує працювати.

Середня зарплата для відпускних буде визначатись виходячи із заробітку за основним місцем роботи: $256000 : 365 = 701,37$ грн.

Сума відпускних: $701,37$ грн x 14 к. дн. = 9819,18 грн.

Приклад 2

Працівник працює на підприємстві за основним місцем роботи та внутрішнім сумісництвом. За останні 12 місяців зарплата за основним місцем роботи склала 256000 грн., за сумісництвом 125000 грн. Працівнику одночасно надається відпустка за основним місцем роботи та внутрішнім сумісництвом тривалістю 24 днів.

Середню зарплату та суму відпускних визначаємо окремо за кожним трудовим договором.

Основне місце роботи

Середня зарплата: $256000 : 365 = 701,37$ грн.

Сума відпускних: $701,37$ грн. x 24 к. дн. = 16832,88 грн.

Внутрішнє сумісництво

Середня зарплата: $125000 : 365 = 342,47$ грн.

Сума відпускних: $342,47$ грн. x 24 к. дн. = 8919,28 грн.

Чи перераховувати відпускні, якщо працівника відкликали з відпустки

Так, потрібно.

Нагадаємо, що можливість відкликання із відпустки передбачено ст. 12 Закону про відпустки. І для відкликання існують певні правила.

Правило 1. Відкликати можна тільки із щорічної відпустки. Відкликання з інших видів відпусток (соціальних, без збереження зарплати, навчальних тощо) не передбачено законодавством.

Правило 2. Відкликання працівника з щорічної відпустки може бути лише в наступних випадках:

для відвернення стихійного лиха;

для відвернення виробничої аварії;

для негайного усунення їх наслідків;

для відвернення нещасних випадків;

для відвернення простою;

для відвернення загибелі майна підприємства;

для відвернення псування майна підприємства.

Це вичерпний перелік причин для відкликання.

Правило 3. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника (не державного службовця).

Правило 4. Слід дотримуватись неподільної частини відпустки. Тобто основна безперервна частина відпустки (до відкликання чи після нього) має становити не менше 14 календарних днів.

Правило 5. Невикористані дні відпустки через відкликання мають бути надані працівнику після закінчення дії причин, з яких працівника відкликали з відпустки, або за згодою сторін перенесені на інший період із додержанням вимог ч. 2 ст. 12 Закону про відпустки.

Ця норма передбачає, що невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надають відпустку. Але майте на увазі, що з 19.07.2022 в період дії воєнного стану ця норма не застосовується.

Правило 6. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Тобто потрібно:

нарахувати працівнику заробітну плату за час фактичної роботи;
провести перерахунок відпускних.

Приклад 3

Працівнику надано щорічну основну відпустку на 24 к. дн. з 01.06.2026 по 24.06.2026 включно. Але із 17 червня його відкликано з відпустки на 3 к. дн. Відповідно він працював з 17 по 19 червня включно. Невикористані 3 к. дн. відпустки працівнику надано з 25 по 27 червня 2026 р. Фактично працівник відпрацював 5 р. дн. у червні.

В даному випадку працівнику за червень були нараховані відпускні за 24 к. дн. та зарплата за 5 відпрацьовані дні. Для розрахунку середньої зарплати для оплати днів відпустки, що почалася 01.06.2026, розрахунковим періодом був червень 2025 - травень 2026. Відпустку продовжити в тому самому місяці, на який прийшлося її первинне надання. Тобто для продовженої відпустки розрахунковим періодом буде такий самий – червень 2025 - травень 2026. Тобто визначати нову середню зарплату не потрібно.

Приклад 4

Працівнику надано щорічну основну відпустку на 24 к. дн. з 26.05.2026 по 18.06.2026. Але із 17 червня його відкликано з відпустки на 2 к. дн. Відповідно він працював з 17 по 18 червня включно. Невикористані 2 к. дн. відпустки працівнику надано з 22 по 23 червня 2026 р. Фактично працівник відпрацював 8 р. дн. у червні. Оклад працівника 16000 грн.

Відпускні були нараховано за весь період відпустки у травні 2026 року. При чому для обчислення середньої зарплати розрахунковим періодом є травень 2025 – квітень 2026 року. Припустимо, що нарахований заробіток склав 182500 грн., а середня зарплата 500 грн. ($182500 : 365$).

Працівника відкликали із відпустки в червні на 2 к. дн – 17 та 18 числа. За ці дні йому буде нарахована зарплата за відпрацьовані дні.

Але за ці 2 дні потрібно сторнувати відпускні. Сума сторнованих відпускних складе $500 \text{ грн.} \times 2 \text{ к. дн.} = 1000 \text{ грн.}$

Крім того, оскільки працівнику надано невикористані дні відпустки 22 та 23 червня, потрібно розрахувати нову середню зарплату виходячи із заробітку за червень 2025 – травень 2026. Припустимо що нарахований заробіток за цей період склав 186150 грн.

Тоді нова середня зарплата складає: $186150 \text{ грн.} : 365 = 510 \text{ грн.}$

Нова сума відпускних за 22 та 23 червня: $510 \text{ грн.} \times 2 \text{ к. дн.} = 1020 \text{ грн.}$

Таким чином в червні працівнику буде нарахована:

зарплата за відпрацьовані дні: $16000 : 22 \text{ р. дн.} \times 8 \text{ р. дн.} = 5818,18 \text{ грн.};$

відпускні за 2 дні в сумі 1020 грн.;

та сторновані відпускні через відкликання в сумі 1000 грн.

Чи враховувати дні та суму декретних у розрахунку відпускних

Так, слід враховувати.

Пунктом 3 Порядку №100 передбачено, що при обчисленні середньої заробітної плати для оплати за час відпусток або компенсації за

невикористані відпустки, крім зазначених вище виплат, до фактичного заробітку включаються виплати за час, протягом якого працівнику зберігається середній заробіток (за час попередньої щорічної відпустки, виконання державних і громадських обов'язків, службового відрядження, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

І хоча Порядок містить згадку тільки про допомогу по тимчасовій непрацездатності, до розрахунку середньої зарплати для відпускних будуть включатись також оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності, що оплачені за рахунок роботодавця, та допомога по вагітності та пологах. Це підтверджує і Мінекономіки у листі від 06.01.2021 №4709-06/524-07.

Важливо! *Допомога по вагітності (сума і дні) будуть враховуватися при розрахунку відпускних.*

Чи вилучати із розрахунку відпускних інший день відпочинку, який надали за відрядження у вихідний?

Ні, не потрібно.

Пунктом 2 Порядку №100 передбачено, що час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. Це такі періоди як:

- відпустка без збереження зарплати;
- простій, який оплачується частково;
- призупинення дії трудового договору;
- дні неоплачуваної тимчасової непрацездатності;
- період військової служби без збереження середнього заробітку тощо.

Тобто це такі періоди, по-перше, за які працівник не отримує заробіток або він зберігається частково, по-друге ці неоплачувані періоди передбачені законодавством.

Але наприклад із розрахункового періоду не виключають вихідні дні, дні які визнані роботодавцем неробочими. Тому підстав для виключення іншого дня відпочинку за відрядження у вихідний день немає.

Як врахувати надурочні в розрахунку відпускних?

Пунктом 3 Порядку №100 визначено, що при обчисленні середньої заробітної плати враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно із законодавством та умовами трудового договору, крім визначених у пункті 4 цього Порядку.

Серед виплат, які не включають до сукупного доходу при обчисленні середньої зарплати оплата за роботу в надурочний час не зазначена.

Крім того, згідно з пп. 2.2.4 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 №5, оплату надурочної роботи включають до фонду додаткової зарплати.

Тому таку виплату слід враховувати при обчисленні середньої зарплати. На цьому також наголошують Мінекономіки в листі від 04.06.2020 №3511-06/350250-09: «Оплату за надурочну роботу враховують під час розрахунку відпускних тоді, коли місяць, за який її нараховували, включений до розрахункового періоду».

Приклад 5

Працівнику надається оплачувана відпустка з 01.06.2026 тривалістю 14 календарних днів. Для нього встановлено підсумований облік робочого часу. Обліковий період – рік. За розрахунковий період червень 2025 - травень 2026 нарахована зарплата склала 219 000 грн., в тому числі оплата за надурочні години в сумі 3500 грн., яка була нарахована в грудні 2025 року.

Оплата за надурочні години включається до розрахунку середньої зарплати. Середня зарплата складає: $219000 \text{ грн.} : 365 \text{ к. дн.} = 600 \text{ грн.}$

Сума відпускних: $600 \text{ грн.} \times 14 \text{ к. дн.} = 8400 \text{ грн.}$

Відрядник відпрацював менше місяця: як розрахувати відпускні

Для новоприйнятих працівників є спеціальні правила визначення розрахункового періоду.

Так, працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця або фізичної особи, які в межах трудових відносин використовують працю найманих працівників, менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку, матеріальна (грошова) допомога (п. 2 Порядку №100).

Тобто для відпускних до розрахункового періоду включають повні календарні місяці.

Якщо працівник не має повного місяця, то тоді середню зарплату визначають виходячи з окладу або мінімальної зарплати. Це передбачено п. 4 Порядку №100.

Середню зарплату в цьому випадку (якщо розрахунковий період повністю приходить на воєнний стан) визначають за такою формулою:

$\text{ЗП сер.} = \text{оклад (МЗП)} \times 12 : 365 (366).$

Проте, як бути, якщо працівнику зарплату нараховують за відрядними розцінками, а не за окладом? Відповідь проста – перевести відрядну розцінку і місячну тарифну ставку.

Як зазначали Мінекономіки в листі від 06.01.2021 №4709-06/524-07:

Працівникам, оплата праці яких здійснюється за погодинною чи відрядною розцінкою, для порівняння з розміром мінімальної заробітної плати необхідно визначити розмір місячної заробітної плати. Для цього необхідно годинну (відрядну) розцінку помножити на норму робочого часу (норму виробітку) в місяці розрахунку середньої заробітної плати.

Таким чином, якщо працівнику встановлена відрядна оплата праці, при цьому середню розраховуємо з окладу, то відрядну розцінку множимо на норму виробітку за місяць, в якому починається відпустка.

Приклад 6

Працівника прийнято на роботу 20.05.2026 (встановлено відрядну оплату праці). З 15.06.2026 йому надано оплачувану відпустку тривалістю 5 к. дн. Відрядна розцінка – 50 грн./шт. Норма виробітку на годину – 2 шт. Кількість робочих годин за графіком роботи в червні – 176.

Перетворимо відрядну розцінку на місячний «оклад»:

$50 \text{ грн.} / \text{шт.} \times 2 \times 176 \text{ роб. год.} = 17600 \text{ грн.}$

Середня зарплата складає: $17600 \text{ грн.} \times 12 : 365 = 578,63 \text{ грн.}$

Сума відпускних: $578,63 \text{ грн.} \times 5 \text{ к. дн.} = 2893,15 \text{ грн.}$

Приклад 7

Працівника прийнято на роботу 20.05.2026 (встановлено відрядну оплату праці). З 15.06.2026 йому надано оплачувану відпустку тривалістю 5 к. дн. Відрядна розцінка – 23 грн./шт. Норма виробітку на годину – 2 шт. Кількість робочих годин за графіком роботи в червні – 176.

Перетворимо відрядну розцінку на місячний «оклад»:

$23 \text{ грн./шт.} \times 2 \times 176 \text{ роб. год.} = 8096 \text{ грн.}$

Оскільки місячна тарифна ставка менше розміру МЗП, який діє в червні 2026 року, середню зарплату визначаємо виходячи з МЗП.

Середня зарплата складає: $8647 \text{ грн.} \times 12 : 365 = 284,28 \text{ грн.}$

Сума відпускних: $284,28 \text{ грн.} \times 5 \text{ к. дн.} = 1421,40 \text{ грн.}$

Джерело: [7eminar](#)

Коли працівник може вимагати компенсацію за невикористану відпустку на дітей навіть при несвоєчасному поданні документів?

Працівників було проінформовано про право на додаткові соціальні відпустки на дітей (стаття 19 Закону України «Про відпустки»), а також про перелік документів що підтверджують право на такі відпустки. Чи несе роботодавець відповідальність за не нарахування компенсації за додаткові соціальні відпустки при звільненні, якщо працівник не надав своєчасно підтверджених документів, але надає такі документи під час звільнення?

Кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей (стаття 68 Конституції України). Право на відпустку працівника закріплене у статті 45 Конституції України.

Закон України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки) встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Відповідно до вимог статті 141 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), роботодавець зобов'язаний неухильно додержувати законодавства про працю, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту, в тому числі уважно розглядати звернення та подані документи, що стосуються надання додаткових соціальних відпусток матерям і батькам та надавати такі відпустки, як цього вимагає Закон.

Працівники, своєю чергою, зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця (стаття 139 КЗпП).

Відповідно до ст. 19 Закону про відпустки, додаткова соціальна відпустка надається працівникам, які мають дітей, або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Роботодавець не зобов'язаний самостійно відстежувати сімейний стан кожного співробітника, а з урахуванням норм Закону України від 01.06.2010 №2297-VI «Про захист персональних даних» не має права цього робити.

Так само роботодавець не несе обов'язку самостійно нараховувати чи компенсувати такі відпустки, якщо працівник не подав відповідних документів

Проте, доведення інформації в усній формі не є достатніми та належними заходами з боку роботодавця, що створюють відповідні організаційні умови для реалізації права на відпустку, з огляду на наступне:

законодавством не встановлено вичерпного переліку документів, які працівник повинен подати для підтвердження свого статусу, наприклад, розлученою жінкою, що виховує дитину без батька;

законодавство не передбачає строку давності, після якого працівник втрачає право на додаткові соціальні відпустки на дітей, а також позбавлення права на такі відпустки у разі несвоєчасності подання документів, що в період дії воєнного стану може бути зумовлене об'єктивними причинами.

працівник має право на компенсацію за всі невикористані дні додаткових соціальних відпусток на дітей при звільненні, якщо він підтвердить свій статус, незалежно від того, чи подавав він заяву на цю відпустку під час роботи.

Таким чином роботодавець для уникнення конфліктів зацікавлений у створенні умов, за яких кожен працівник є обізнаним щодо своїх прав, а у разі спірних питань, пов'язаних з реалізацією свого права на додаткові соціальні відпустки, передбачені статтею 19 Закону про відпустки, має можливість звернутися за отриманням відповідних роз'яснень, або зі скаргою на дії посадових осіб, якщо вважає, що його права порушені.

Отже, роботодавцю рекомендовано:

Вжити відповідних заходів для врегулювання питань надання відпусток (порядку врахування права, надання документів тощо) в локальних актах за участю професійної спілки або уповноважених представників трудового колективу.

Враховувати принципи Рекомендації №130 Міжнародної організації праці (МОП) «Про розгляд скарг» (1967 рік) як складової кадрової політики. Це сприятиме створенню умов у разі спірних питань може без страху осуду чи тиску звернутися із заявою (скаргою) для її неупередженого розгляду і прийняття рішення по суті.

Якщо роботодавець безпідставно не надав щорічну додаткову відпустку або не провів розрахунок під час звільнення (стаття 116 КЗпП), він може бути притягнутий до фінансової відповідальності (стаття 265 КЗпП)

Посадові особи за порушення законодавства про працю несуть:

дисциплінарну відповідальність (ст. 147 – 150 КЗпП);

адміністративну відповідальність (стаття 41 КУпАП);

кримінальну відповідальність за статтями 172, 175 ККУ (в окремих випадках, наприклад якщо обмеження права на відпустки здійснювалося свідомо із застосуванням тиску. Невиплата передбачених законодавством виплат (компенсації при звільненні за невикористані дні відпусток) не проводилася умисно тривалим строком за наявності коштів);

матеріальну відповідальність (статті 130, 133, 134 КЗпП).

Питання про наявність порушення роботодавцем та його посадовими особами законодавства про працю вирішується за результатами заходів

нагляду (контролю), які здійснюються відповідно до статті 259 КЗпП Державною службою України з питань праці, органами місцевого самоврядування – на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, а також за рішенням суду, що набрало законної сили.

Також відповідні позиції щодо відшкодування середньої заробітної плати (стаття 117 КЗпП) та моральної шкоди (стаття 237-1 КЗпП) у разі невиконання компенсації за невикористані дні щорічних додаткових відпусток на дітей, зокрема при несвоєчасному наданні працівниками документів, викладені у:

Постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі №520/2226/19.

Ухвалі Великої Палати Верховного Суду у справі №755/16704/24.

Джерело: Держпраці

Підприємство своїм наказом надає працівникам вихідні у дні, які були святковими до впровадження воєнного стану. Чи виключаються ці дні з розрахунку відпускних?

Такий день НЕ БУДЕ виключатись.

Відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100 (далі – Порядок № 100): при обчисленні середньої зарплати для відпускних виключають святкові дні, передбачені ст. 73 КЗпП.

Водночас відповідно до ч. 6 ст. 6 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на час воєнного стану не діють, зокрема, положення ч. 3 ст. 67 та ст. 73 КЗпП. Тобто немає святкових (неробочих) днів у розумінні трудового законодавства і «не спрацьовує» перенесення святкового дня, якщо такий день припав на вихідний.

Але роботодавець може прийняти рішення щодо зменшення норми тривалості робочого часу і визнати такий день таким, робота в який не проводиться. Для цього слід видати відповідний наказ.

Зауважте, що дні, робота в які не проводиться за рішенням керівника, не стають святковими. Тому немає підстав для виключення таких днів із розрахункового періоду при обчисленні середньої зарплати.

Працівник використав більше днів відпустки, ніж належить: як правильно провести звільнення?

У разі звільнення працівника, який використав більше днів щорічної основної відпустки, ніж заробив фактично, роботодавець має право провести утримання коштів за так звану «перегуляну» відпустку.

Таке право передбачене статтею 22 Закону України «Про відпустки».

Коли можна утримувати кошти?

Якщо працівник звільняється та має невідпрацьовані дні відпустки, роботодавець може утримати із остаточного розрахунку суму відпускних за ці дні.

Утримання проводиться виходячи із середньої заробітної плати, за якою оплачувалася відпустка.

Роботодавцю слід ураховувати, що обмеження на відрахування із зарплати, встановлене у [ст. 128 КЗпП](#) (не більше 20 % зарплати), тут не діє (див. ухвалу Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 27.07.2023 у справі № 160/11779/23).

Коли утримання заборонено?

Стаття 22 [Закону «Про відпустки»](#) передбачає випадки, коли відрахування за «перегуляну» відпустку не здійснюється.

Зокрема, утримання не проводиться у разі звільнення через:

призов або вступ на військову службу;

переведення працівника на інше підприємство;

відмову від переведення в іншу місцевість або зміну істотних умов праці;

скорочення штату, ліквідацію чи реорганізацію підприємства;

невідповідність займаній посаді через стан здоров'я або недостатню кваліфікацію;

тривалу тимчасову непрацездатність;

поновлення попереднього працівника на роботі;

направлення на навчання;

вихід на пенсію.

Також відрахування не здійснюється у разі смерті працівника.

На що звернути увагу.

Під час остаточного розрахунку необхідно:

визначити кількість «перегуляних» днів відпустки;

розрахувати суму утримання за середньою зарплатою, яка діяла на момент надання відпустки;

з'ясувати, чи не належить підстава звільнення до випадків, коли утримання заборонене.

Висновок

Роботодавець має право утримати кошти за невідпрацьовані дні щорічної відпустки при звільненні працівника, однак лише за умови, що підстава звільнення не належить до винятків, визначених законодавством.

*Упорядкувала Тамара Белескова
239-10-53*