



Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон), **право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період роботи, включаючи час випробування та день звільнення.**

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати визначені ст. 22 Закону, згідно з ч.2 якої, допомогу по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, виплачує Фонд соціального страхування працівникам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до моменту, як особа відновить працездатність або МСЕК встановить інвалідність, незалежно від звільнення. **Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності здійснюється за рахунок коштів роботодавця.**

Отже, **застрахована особа, яка в день звільнення стала непрацездатною внаслідок захворювання або травми,** що підтверджується виданим в установленому порядку листком непрацездатності, **має право на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності за весь період до відновлення працездатності** або до встановлення МСЕК інвалідності. Таке роз'яснення наведено у листі ФССзТВП від 06.06.2017 № 5.1-27-1038.

Періоди тимчасової непрацездатності у листку непрацездатності обчислюють у календарних днях (відповідно до п. 2.1 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом МОЗ від 13.11.2001 № 455). У Законі також строки страхових випадків у разі тимчасової непрацездатності обчислюють у календарних днях. Тому **оплаті підлягає повний день, а не його частина.**

Таким чином, у випадку, якщо працівник у день звільнення відпрацював частину дня, а потім звернувся по медичну допомогу і отримав листок непрацездатності, цей день оплатити повинен саме роботодавець — **або як заробітну плату, або як перший день тимчасової непрацездатності.** Нарахувати за цей день повністю заробітну плату, адже працівник не допрацював до кінця дня з поважної причини, або не оплачувати цей день у зв'язку з настанням тимчасової непрацездатності – рішення за роботодавцем. В останньому випадку комісія з тимчасової непрацездатності призначить за цей день матеріальне забезпечення.