

Інформація з сайту [«Дебет-Кредит»](#)

15.07.2021

Якщо тимчасова непрацездатність наступила під час перебування працівника у соціальній відпустці на дітей, ця відпустка має бути продовжена на кількість календарних днів хвороби або перенесена на інший період

Держпраці у Львівській області [наголошує](#), що державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, [Законом України «Про відпустки»](#)

, [Кодексом законів про працю України](#), іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Згідно з [пунктом 4 частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки»](#) установлюються такі види соціальних відпусток: 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.

Додатковою відпусткою працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, вважається відпустка, що надається згідно зі [статтею 19 Закону України «Про відпустки»](#).

Відповідно до [статті 19 Закону України «Про відпустки»](#) одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів ([стаття 73](#)

[Кодексу законів про працю України](#)

). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Реалізувати своє право на використання цієї відпустки можна за умови, якщо на день початку відпустки працівник має стаж роботи в рахунок року, за який просить надати йому відпустку, тривалістю хоча б один день. Період перебування у відпустці для догляду за дитиною не зараховується до стажу роботи, що дає право на зазначену соціальну відпустку.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи надаються понад щорічні відпустки, передбачені [статтями 6 , 7 і 8 Закону України «Про відпустки»](#) , а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному [статтею 11 Закону України «Про відпустки»](#)

Відповідно до частини другої статті 11 Закону України «Про відпустки» відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена, зокрема, у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку.

У разі перенесення відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог [статті 12 Закону України «Про відпустки»](#)

([частина четверта статті 11 Закону України «Про відпустки»](#)

).

Згідно з частиною другою [статті 12 Закону України «Про відпустки»](#) невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Отже, якщо під час перебування в додатковій відпустці працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, працівник захворів і в нього є документальне підтвердження – листок непрацездатності, невикористані дні такої відпустки повинні бути йому надані або шляхом продовження відпустки, або шляхом перенесення залишку відпустки на інший період, але тільки в межах 12 місяців після закінчення робочого року, за який надана така відпустка.

Рішення про продовження або перенесення відпустки приймається за згодою між працівником та роботодавцем.

Відтак, працівник зобов'язаний звернутися до роботодавця для узгодження щодо продовження або перенесення відпустки на бажаний термін та повідомити про причини продовження або перенесення відпустки. У свою чергу роботодавець має видати наказ про продовження або перенесення відпустки. Підставами для такого наказу є листок непрацездатності та заява працівника. Відпустку продовжують або переносять на кількість календарних днів хвороби, що припадають на період відпустки.

Водночас, відповідно до [статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»](#) (далі – Закон) допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного з таких страхових випадків:

- тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;
- необхідності догляду за хворою дитиною;
- необхідності догляду за хворим членом сім'ї;
- догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;
- карантину, накладеного органами санітарно-епідеміологічної служби;
- на період перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання

виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій;

- тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу;
- протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства;
- перебування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

Згідно з [абзацом п'ятим частини другої статті 22 Закону](#) у разі настання тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, під час перебування у щорічній (основній чи додатковій) відпустці допомога надається у порядку та розмірах, установлених цим Законом.

Відтак, якщо тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, наступила під час перебування працівника у соціальній відпустці за [статтею 19 Закону України «Про відпустки»](#), ця відпустка має бути продовжена на кількість календарних днів хвороби або перенесена на інший період відповідно. Виданий працівникові належним чином оформлений листок непрацездатності підлягає оплаті.

Соціальну відпустку, яка надається згідно зі статтею 19 Закону України «Про відпустки», продовжують або переносять лише у випадку, коли йдеться про тимчасову непрацездатність самого працівника. Тому її не продовжують і не переносять на період: догляду за хворою дитиною; догляду за хворим членом сім'ї; догляду за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною.

Джерело

[Держпраці у Львівській області](#)

[«Дебет-Кредит»](#)