



ОФІЦІОЗ

Інформаційний бюлетень "За медичні права"
№ 8 (159) серпень 2015 р.

Затверджено Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця. Відповідну постанову «Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця» Кабінет Міністрів прийняв 24 червня 2015 р.

Порядок встановлює єдиний розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності на весь період такої непрацездатності (за перші п'ять днів та починаючи з шостого дня 50% середньої зарплати для страхового стажу до 3 років; 60% від 3 до 5 років; 70% від 5 до 8 років; 100% понад 8 років).

Прийняття постанови сприятиме встановленню єдиного розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності на весь період такої непрацездатності (за перші п'ять днів та починаючи з шостого дня), що дасть змогу роботодавцям спростити розрахунок зазначеної допомоги.

ЗАТВЕРДЖЕНО

*постановою Кабінету Міністрів України
від 26 червня 2015 р. № 440*

ПОРЯДОК

оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця

1. Цей Порядок визначає умови оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, застрахованій особі (далі — дні тимчасової непрацездатності) за рахунок коштів роботодавця.

2. Оплата днів тимчасової непрацездатності здійснюється за основним місцем роботи застрахованої особи та за місцем роботи за сумісництвом у формі матеріального забезпечення, що повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу).

3. Підставою для оплати днів тимчасової непрацездатності є виданий в установленому порядку листок непрацездатності, а в разі роботи за сумісництвом — копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника, скріпленою печаткою за основним місцем роботи.

4. Дні тимчасової непрацездатності не оплачуються з підстав, передбачених статтею 23 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

5. Дні тимчасової непрацездатності оплачуються залежно від страхового стажу в розмірах, визначених частиною першою статті 24 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

Застраховані особи, страховий стаж яких за останні 12 місяців перед настанням страхового випадку становить, за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, менше шести місяців, мають право на оплату днів тимчасової непрацездатності в розмірі, який визначається виходячи з нарахованої заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески, але не перевищує в розрахунку на місяць розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом у місяці настання страхового випадку.

Сума оплати днів тимчасової непрацездатності в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду соціального страхування.

6. Обчислення середньої заробітної плати для здійснення оплати днів тимчасової непрацездатності проводиться відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 40, ст. 1802).

7. Витрати, пов'язані з оплатою днів тимчасової непрацездатності, відносяться до витрат підприємств, установ, організацій, а для бюджетних установ — до їх видатків за відповідним кодом економічної класифікації видатків бюджету.

ВИКОНАВЧА ДИРЕКЦІЯ ФОНДУ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ З ТИМЧАСОВОЇ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ

ЛИСТ

від 07.07.2015 р.

№ 2.4-17-1112

Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України

від 26.09.2001 р. № 1266

Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності доводить до відома, що постановою Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 р. № 439 "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266" (далі – Постанова № 439), яка опублікована 04 липня поточного року в газеті "Урядовий кур'єр" № 119, внесено

зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266 (далі – Порядок).

Відповідно до Закону України "Про Кабінет Міністрів України" постанови Кабінету Міністрів України, крім постанов, що містять інформацію з обмеженим доступом, набирають чинності з дня їх офіційного опублікування, якщо інше не передбачено самими постановами, але не раніше дня їх опублікування. Враховуючи зазначене, Постанова № 439 набрала чинності з 04 липня поточного року.

Для страхових випадків, які настали до 04 липня 2015 року, обчислення середньої заробітної плати для розрахунку допомоги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, необхідно здійснювати без урахування змін, внесених Постановою № 439.

В. о. директора

Т. А. Нагорна

КОМЕНТАР

Лікарняні та декретні: розрахунок по-новому

Нова редакція Порядку № 1266 набула чинності 4 липня 2015 року. Її застосовують при визначенні суми лікарняних/декретних за страховими випадками, що настали починаючи з 04.07.2015 р. Якщо лікарняний лист відкритий до цієї дати, розрахунок лікарняних і допомоги по вагітності та пологах здійснюється по-старому (Лист ФССТВП від 07.07.2015р.)

Розрахунковий період по-новому

Розрахунковий період – це період, за який робиться розрахунок середньої зарплати для оплати днів тимчасової непрацездатності / відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Увага! У новій редакції Порядку №1266 розрахунковий період дорівнює 12 календарним місяцям (з 1-го до 1-го числа) роботи за останнім основним місцем роботи перед настанням страхового випадку, протягом якого працівник працював і сплачував страхові внески або за нього сплачувалися страхові внески (п. 25 цього Порядку)

А якщо працівник відпрацював менше 12 місяців? Тоді поступають згідно таблиці 1.

Правила визначення розрахункового періоду

Більше 12 календарних місяців

12 повних календарних місяців роботи (з 1-го до 1-го числа), що передують місяцю настання страхового випадку (п. 25 Порядку № 1266)

Приклад 1. Працівник працює з травня 2011 року. З 13 липня 2015 року він хворіє. Розрахунковий період – з 1 липня 2014 року по 30 червня 2015 року

Менше 12 календарних місяців

Фактична кількість повністю відпрацьованих календарних місяців (з 1-го до 1-го числа), що передують місяцю настання страхового випадку (п. 26 Порядку № 1266)

Приклад 2. Працівницю прийнято на роботу з 16 лютого 2015 року. З 27 липня 2015 року вона йде у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Розрахунковий період – з 1 березня по 30 червня 2015 року

Менше одного календарного місяця

Фактично відпрацьований час (календарні дні) перед настанням страхового випадку (п. 27 Порядку № 1266)

Приклад 3. Працівника прийнято на роботу з 22 червня 2015 року. З 17 липня він захворів. Розрахунковий період – з 22 червня по 16 липня 2015 року

Як і раніше, місяці розрахункового періоду, повністю не відпрацьовані працівником з поважних причин (з 1-го до 1-го числа), виключаються з розрахункового періоду.

ВАЖЛИВО! КМУ доповнив вичерпний перелік поважних причин ще однією – відпусткою без збереження заробітної плати

Отже, тепер поважних причин чотири (див. п. 3 Порядку № 1266) :

- 1) тимчасова непрацездатність;
- 2) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 3) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або шестирічного віку за медичним висновком;
- 4) відпустка без збереження заробітної плати, що надається згідно із законом (тобто на підставі ст. 25 і 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.96р. № 504/96-ВР).

Є зміни, що стосуються працівників, які на момент настання страхового випадку працювали за сумісництвом. Для них розрахунковий період визначається окремо за основним місцем роботи та за місцем роботи за сумісництвом (п. 30 ПОРЯДКУ № 1266).

Після розрахунку розрахункового періоду визначається кількість календарних днів розрахунковому періоді. Розрахунок середньої зарплати і для оплати днів тимчасової непрацездатності, і для оплати періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за страховими випадками, що настали з 04.07.2015 р., тепер потрібно здійснювати виходячи з календарних днів.

При обчисленні кількості календарних днів у розрахунковому періоді не враховуються тільки дні, не відпрацьовані з поважних причин. Решта днів, не відпрацьованих працівником у розрахунковому періоді з інших причин (наприклад, дні щорічної відпустки), а також святкові і неробочі дні, що припадають на розрахунковий період, беруть участь у розрахунку.

Що стосується військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та інших осіб, які одержують грошове забезпечення, то для них календарні дні тимчасової непрацездатності та відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами з розрахункового періоду не виключаються.

Виплати, що беруть участь у розрахунку середньої зарплати

Пункт 32 оновленого Порядку №1266 зобов'язує розраховувати середню заробітну плату для оплати періоду тимчасової непрацездатності та відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами на підставі відомостей, які включаються до Звіту з ЄСВ (форма № Д4). З урахуванням положень п. 3 Порядку № 1266 можна зробити такий висновок:

Увага! У розрахунку середньої зарплати братимуть участь нараховані за розрахунковий період виплати, які увійшли до бази справляння ЄСВ у складі заробітної плати, у сумах, зазначених у графі 18 таблиці 6 відповідних звітів за формою № Д4.

Однак: лікарняні та допомога по вагітності та пологах не беруть участі в розрахунку середньої зарплати, незважаючи на те, що відомості про їх суми зазначають у Звіті з ЄСВ. Дні тимчасової непрацездатності та відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами не беруть участі в розрахунку лікарняних/декретних. А отже, і виплатам, нарахованим за такі дні, там місця немає.

При розрахунку лікарняних /декретних суміснику слід мати на увазі, що сумарна заробітна плата, з якої розраховуються виплати, за місяцями розрахункового періоду за основним місцем роботи та за місцем роботи за сумісництвом не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази справляння ЄСВ. (Максимальна величина бази справляння ЄСВ дорівнює в липні-листопаді 2015 року 20706 грн., в грудні – 23426 грн.).

При розрахунку лікарняних за оновленим Порядком №1266 не має значення, нарахована виплата за відпрацьований час чи ні. Крім того не потрібно робити перерахунок заохочувальних і компенсаційних виплат, які мають разовий характер, якщо вони нараховані в місяці, який не був відпрацьований працівником повністю з поважних причин.

Розрахунок лікарняних і декретних

Відповідно до нової редакції Порядку № 1266 за страховими випадками, що настали з 04.07.2015 р., суму виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю визначаєте за такою формулою:

$$Л = ЗПсер \times С : 100 \times К,$$

де Л – сума лікарняних;

ЗПсер – розмір середньоденної заробітної плати;

С – відсоток оплати листка непрацездатності, який встановлюється залежно від страхового стажу;

К – кількість календарних днів хвороби.

Увага! Оплаті підлягають календарні дні, що припадають на період тимчасової непрацездатності, а не робочі, як це було раніше.

А ось за лікарняними листами, відкритими до 04.07.2015 р., оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності та допомогу по тимчасовій непрацездатності нараховуються за робочі дні (години), пропущені через хворобу, за старими правилами.

Розрахунок суми допомоги по вагітності та пологах здійснюється за звичною формулою:

$$Д = ЗПсер \times Кв,$$

де Д – допомога по вагітності та пологах;

Кв – кількість календарних днів, що припадають на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Суму середньоденної заробітної плати тепер і для лікарняних, і для декретних за єдиними правилами:

$$ЗПсер = ЗП : Крп,$$

де ЗП – нарахована за розрахунковий період сума заробітної плати;

Крп – кількість календарних днів у розрахунковому періоді.

Якщо в розрахунковому період перед настанням страхового випадку працівник з поважних причин (див. вище) не мав заробітку, то середньоденну зарплату розраховують шляхом ділення тарифної ставки (окладу) або її частини, установлені на день настання хвороби / декретної відпустки, на середньомісячну кількість календарних днів (30,44).

Якщо тарифна ставка (оклад) працівнику не встановлені, тоді розрахунок проводиться виходячи з розміру мінімальної зарплати (чи її частини), установлені законом на день настання страхового випадку, і середньомісячної кількості календарних днів (30,44).

Так само слід робити, якщо у працівника настала тимчасова непрацездатність (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами) у перший день роботи але з урахуванням обмежень, про далі

ВАЖЛИВО! Середньоденна зарплата не може перевищувати максимальну величину бази справляння ЄСВ із розрахунку на один календарний день.

Для того щоб визначити цю граничну величину, необхідно поділити максимальну величину бази справляння ЄСВ, що діє в останньому місяці розрахункового періоду, на середньомісячну кількість календарних днів (30,44).

Відсоток оплати лікарняного листа

Сума лікарняних розраховується шляхом множення денної виплати на кількість календарних днів, пропущених працівником у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

У свою чергу, розмір денної виплати встановлюється у відсотках середньоденної зарплати залежно від страхового стажу працівника, якщо він не належить до пільговиків, зазначених у ч. 1 ст. 24 Закону №1105.

Важливо пам'ятати, що за страховими випадками, що настали після набуття чинності Порядком № 440 (на момент підготовки статті не набув чинності), і для оплати перших п'яти днів хвороби за рахунок коштів роботодавця, і для визначення суми допомоги по тимчасовій непрацездатності за рахунок коштів соцстраху необхідно використати єдину процентівку, установлену в ч. 1 ст. 24 Закону № 1105 (див. табл. 2).

До того, як цей Порядок набуде чинності, для оплати перших п'яти днів хвороби використовуйте процентівку, установлену Порядком № 439, а для визначення суми допомоги – ч. 1 ст. 24 Закону №1105.

Відсоток оплати днів тимчасової непрацездатності

Страховий стаж	% середньої виплати
До 3 років	50
Від 3 до 5 років	60
Від 5 до 8 років	70
Понад 8 років	100
Пільгові* категорії працівників незалежно від страхового стажу	

* Особи, віднесені до 1–3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи згідно зі ст. 14 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.91 р. № 796-ХН; один з батьків або особа, яка їх замінює та доглядає за хворою дитиною віком до 14 років, що постраждала від Чорнобильської катастрофи; ветерани війни та особи, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії к соціального захисту» від 22.10.93р. №3551-ХІ;

особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань згідно із Законом України «Про жертви нацистських переслідувань» від 23.03.2000р. № 1584-ІІІ; донори, які мають право на пільгу на підставі ст. 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» від 23.06.95р. №239/95-ВР

Обмеження

Лікарняні. Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (уключаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) із розрахунку на місяць не повинна перевищувати розмір максимальної величини бази справляння ЄСВ.

Якщо за останні 12 місяців перед настанням тимчасової непрацездатності за даними Держреєстру працівник заробив собі страховий стаж менше 6 місяців, суму лікарняних (з 04.07.2015 р. у тому числі й оплати перших п'яти днів) визначається, виходячи з нарахованої заробітної плати, з якої сплачувався ЄСВ, але з розрахунку на місяць не вище розміру МЗП. Для того щоб виконати цю вимогу, необхідно фактичну середньоденну зарплату порівняти з показником середньоденної мінімальної зарплати. Для розрахунку цього показника потрібно поділити МЗП на середньомісячну кількість календарних днів (30,44).

Декретні. Сума допомоги по вагітності та пологах із розрахунку на місяць не повинна:

- перевищувати розмір максимальної величини бази справляння ЄСВ;
- бути нижчою за МЗП.

Якщо за останні 12 місяців перед настанням відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за даними Держреєстру працівник заробив собі страховий стаж менше 6 місяців, суму декретних визначається виходячи з нарахованої заробітної плати, з якої сплачувався ЄСВ, але з розрахунку на місяць:

- не вища за двократний розмір МЗП;
- не нижча за розмір МЗП.

Для того щоб виконати вимогу щодо працівників зі страховим стажем менше 6 місяців, необхідно фактичну середньоденну зарплату порівняти з показниками середньоденної мінімальної зарплати та середньоденної подвійної мінімальної зарплати.

Середньоденну мінзарплату визначається діленням МЗП на середньомісячну кількість календарних днів (30,44).

Середньоденну подвійну мінзарплату отримаємо, поділивши двократний розмір МЗП на середньомісячну кількість календарних днів (30,44).

Нормативні документи

- Закон № 1105 – Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 р. № 21105-ХІV.
- Порядок №439 – Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації, затверджений постановою КМУ від 06.05.2001 р. № 439.
- Порядок № 440 – Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок КОШТІВ роботодавця, затверджений постановою КМУ від 26.06.2015 р. № 440 (на момент ПІДГОТОВКУ статті не набув чинності).
- Порядок № 1266 – Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошо вого забезпечення) для розрахунку виплати за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266.