ПРОФСПІЛКА
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 3

Січень 2021 р.

Листок непрацездатності: добірка цікавих запитань та відповідей

Листок непрацездатності: добірка цікавих запитань та відповідей

Листок непрацездатності — це документ, який засвідчує період тимчасової непрацездатності працівника (п. 1.1. Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом МОЗ від 13.11.2001 № 455; п. 1 Інструкції про порядок заповнення листка непрацездатності, затвердженої наказом МОЗ, Мінпраці, ФСС від 03.11.2004 № 532/274/136-ос/1406, далі — Інструкція № 532).

Листок непрацездатності — підстава призначити допомогу з тимчасової непрацездатності. Але є ключова умова, за якої це можна зробити — лікарняний має бути виданий у встановленому порядку (ч. 1 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV).

Працівник отримав три лікарняні за період хвороби. Заклад освіти має оплатити за власний рахунок перші п'ять днів лише за один лікарняний чи за три?

Допомогу по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми невиробничого характеру маєте надавати з шостого дня за рахунок ФСС (ч. 2 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV, далі — Закон № 1105). А перші п'ять днів такої непрацездатності за рахунок закладу освіти — у спосіб, який визначає 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 № 440 , далі Порядок №440.

За період тимчасової непрацездатності, яка виникла внаслідок одного і того самого захворювання або травми, заклад охорони здоров'я (далі — ЗОЗ) може видати один або кілька лікарняних. На лікарняному, яким засвідчує початок лікування, ЗОЗ вказує, що такий лікарняний «Первинний», а кожен наступний позначається «Продовження листка» (п. 3.1. Інструкції № 532).

Оскільки всі лікарняні засвідчують один період тимчасової непрацездатності, за рахунок закладу маєте оплатити тільки перші п'ять днів такої тимчасової непрацездатності, решту — за рахунок ФСС.

Коли поліклініка, яка обстежила хворого, направляє його на лікування у стаціонар, ЗОЗ може видати «Первинний» лікарняний, скажімо, на два дні, а решту — з позначкою «Продовження листка» видає стаціонар. Як сплачувати за власний рахунок закладу

У такій ситуації також маєте перші п’ять днів тимчасової непрацездатності оплатити за рахунок закладу, а решту — за рахунок ФСС. Тобто заклад освіти оплатить два дні за перший лікарняний «Первинний» та три — за наступний «Продовження листка».

Працівник отримав у поліклініці листок непрацездатності у четверг, а в п'ятницю його направляють в стаціонар і видають йому листок непрацездатності на два дні «Первинний». Як сплачувати за власний рахунок закладу?

Якщо поліклініка відкриває лікарняний, наприклад у четвер, а в п’ятницю направляє хворого у стаціонар і видає йому «Первинний» лікарняний на два дні — на четвер і п’ятницю, а стаціонар приймає хворого на лікування у понеділок і з цього ж дня відкриває йому лікарняний з позначкою «Продовження листка».

За таких умов перші п’ять днів тимчасової непрацездатності — це період з четверга по понеділок. Як за рахунок закладу, так і за рахунок ФСС оплачувати маєте тільки період, який засвідчений лікарняними (п. 3 Порядку № 440, ч. 1 ст. 31 Закону № 1105). Відповідно, за рахунок закладу маєте оплатити тільки четвер, п’ятницю та понеділок. Суботу та неділю не оплачуйте, бо цей період тимчасової непрацездатності не засвідчений лікарняним.

Якщо працівник певний час безперервно хворіє на різні захворювання, ЗОЗ видає йому лікарняні, що засвідчують різні причини непрацездатності

Кожен із лікарняних буде позначений як «Первинний». Тому перші п’ять днів кожного з таких періодів тимчасової непрацездатності заклад має оплатити за власний рахунок.

Як вплинути на працівника, який не хоче звертатися до медзакладу для виправлення помилок у лікарняному?

Поясніть працівникові, що ані роботодавець, ані ФСС не оплатять лікарняний, в якому є помилки, допущені при заповненні закладом охорони здоров’я. Тож працівник постраждає фінансово.

Листок непрацездатності — підстава призначити допомогу з тимчасової непрацездатності, тому помилки в листку непрацездатності підлягають виправленню. Правомірність виправлень підтвердять три складники:

-запис «Виправленому вірити»;

-підпис лікуючого лікаря;

-печатка закладу охорони здоров'я «Для листків непрацездатності» (п. 4.5 Інструкції № 532).

Є й обмеження — на бланку листка непрацездатності дозволено щонайбільше **два виправлення**.

Звернутися до закладу охорони здоров'я з проханням засвідчити виправлення має сам працівник. Комісія із соціального страхування (далі — Комісія) зможе ухвалити рішення про призначення допомоги з тимчасової непрацездатності за двох умов одночасно:

- працівник принесе виправлений лікарняний;
- виправлення відповідатимуть вимогам Інструкції № 532.

Якщо працівник вислухав ваші аргументи, але все одно відмовляється виправляти лікарняний, постає питання про дійсність наданого документу.

Якщо працівник наполягає, щоб у нього прийняли лікарняний в такому вигляді, нехай напише пояснення, чому відмовляється виправляти листок непрацездатності.

Комісія не зможе ухвалити рішення про оплату лікарняного з помилками. Однак, Комісія має право перевірити обгрунтованість видачі документа. Відтак вона звернеться до ФСС з клопотанням провести перевірку закладу охорони здоров'я.

Якщо в ході перевірки виявиться, що заклад охорони здоров'я не видавав такий листок непрацездатності, працівника, що надав підроблений документ, можуть притягнути до кримінальної відповідальності.

Якщо ж листок непрацездатності виданий неправомірно, заклад охорони здоров'я можуть позбавити права видавати документи, що засвідчують тимчасову непрацездатність (п. 8.5 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом МОЗ від 13.11.2001 № 455).

Навіть якщо лікарняний виданий правомірно, Комісія все одно поверне його працівнику без оплати для виправлення помилок. Можливо ці аргументи будуть вирішальними для працівника. Він виправить помилки у листку непрацездатності і в подальшому буде слідкувати, аби лікар не припускався помилок при його заповненні.

Якщо працівник не захоче надавати пояснення — складіть акт про відмову і доповідну записку директору.

Якщо директор визнає причину відсутності працівника поважною, оформте наказ про те, що дні відсутності **не підлягають оплаті**. Доручіть табельнику скласти скоригований табель — дні відсутності позначити кодом І (інші причини неявок). Лікарняний поверніть працівнику, не реєструючи в Журналі обліку листків непрацездатності.

Працівник за власним бажанням звільнився з роботи, а потім надав лікарняний лист. За цим лікарняним листом хвороба розпочалася ще у період, коли він був у трудових відносинах із підприємством, а закінчилася вже після припинення трудових відносин. Як оплачувати лікарняний?

Дата звільнення працівника за власним бажанням — 14.12.2020 г.; період хвороби — с 12.12.2020 г. по 21.12.2020 г., що надає йому право на матеріальне забезпечення за рахунок ФСС (ст 19 ч. 1 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV).

За загальними підставами перші п'ять днів такої непрацездатності оплачуються за рахунок коштів роботодавця та повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), (постанова КМУ від 26.06.2015 №440), а з шостого дня виплачується ФСС за весь період до відновлення працездатності або або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) **незалежно від звільнення** (ч. 2 ст. 22 Закону про соцстрахування).

Але ситуація ускладнена звільненням (за наведеним прикладом — на третій день хвороби). На відміну від оплати хвороби за рахунок ФСС, нормативкою не передбачена оплата днів хвороби (з перших п'яти днів) за рахунок роботодавця після звільнення працівника.

Отже, у загальній оплаті хвороби працівника у ситуації, що розглядається, після його звільнення й до початку шостого дня хвороби буде проріха.

І лікарняний лист із наведеного прикладу треба оплатити так:

• за рахунок роботодавця оплачуємо тільки три дні (12, 13 та 14 грудня). Тобто тільки дні у межах трудових відносин. Дні хвороби (з перших п'яти), що припали на час після звільнення (15 та 16 грудня), роботодавець не оплачує;
• з шостого дня хвороби й до відновлення працездатності (з 17 по 21 грудня) допомогу по тимчасовій непрацездатності фінансує ФСС. (Дивись лист *Мінсоцполітики від 15.12.2020 р. № 11599/0/290-20/45).*

Вчителька перебуває на тривалому лікуванні. Щорічну відпустку не використала. Лікарняний закінчиться у перших числах січня 2021 року. Чи зможе вона отримати «оздоровчі» за 2020 рік, якщо піде у відпустку одразу після закриття лікарняного у січні 2021 року? Чи треба після закриття лікарняного їй виходити на 1 день на роботу, а потім іти у відпустку, або можна це зробити одразу, не виходячи на роботу? І чи можливо піти у відпустку 31 грудня 2020 року, щоб не втратити «оздоровчі» за цей рік?

Статтею 57 Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII гарантовано виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні їм щорічної відпустки.

Виплата допомоги на оздоровлення провадиться відповідно до постанови КМУ від 31.01.2001 р. № 78.

Згідно з п. 1 ч. 2 ст. 11 Закону про відпустки щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку.

Згідно зі ст. 12 Закону щорічну відпустку на прохання працівниці може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику зазвичай до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відповідно до ст. 24 Закону за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Тому за бажанням вчительки щорічна основна відпустка за відповідний робочий рік, зокрема її частина, може бути надана після закінчення тимчасової непрацездатності. Наприклад, із 31 грудня 2020 року.

При наданні щорічної основної відпустки незалежно від тривалості, але не менше 14 календарний днів, виплачується допомога на оздоровлення у розмірі ставки заробітної плати з урахуванням її підвищення за всіма підставами.

Працівник надав листок непрацездатності з періодом хвороби з 14 по 26 жовтня 2020 року (13 к. дн.). Початок хвороби припав на святковий день — 14 жовтня. Чи оплачувати цей день хвороби?

Якщо листок непрацездатності оформлений належним чином, то оплачувати його потрібно. Пояснимо. У Законі про соцстрахування зазначено:

а) право на матеріальне забезпечення у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності виникає у застрахованих осіб з настанням страхового випадку в період роботи, включаючи час випробування та день звільнення (ст. 19 Закону про соцстрахування);

б) підставою для надання допомоги по тимчасовій втраті працездатності / вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності (ст. 31 Закону про соцстрахування).

Листок непрацездатності видається застрахованій особі у разі її захворювання або травми на весь період тимчасової непрацездатності до її відновлення, який обраховується в календарних днях (п. 2.1 Інструкції № 455*).

Сума страхових виплат застрахованій особі та оплата перших п’яти днів непрацездатності обчислюється шляхом множення суми денної виплати на кількість календарних днів, що підлягають оплаті (п. 2 Порядку № 1266).

Звідси випливає, що **оплаті підлягають усі календарні дні хвороби**, визначені листком непрацездатності.

Той факт, що перший день хвороби припав на святковий день і не є робочим для хворого працівника, не впливає на загальні правила оплати лікарняних.

І тому за цей день треба нараховувати лікарняні за загальним порядком (див. *лист ФСС з ТВП від 18.08.2016 р. № 2.4-46-1431*).

Важливо!

Оплаті підлягають усі календарні дні тимчасової непрацездатності, незалежно від того, на які дні припадає період хвороби — робочі, неробочі, вихідні чи святкові.

За умовами наведеного запитання потрібно оплатити всі 13 календарних днів тимчасової непрацездатності:

• перші п’ять днів (з 14 по 18 жовтня 2020 року) — за рахунок роботодавця. Відлік починаємо з першого календарного дня хвороби, незважаючи на те, що він святковий;

• з шостого дня хвороби й до відновлення працездатності — за 8 календарних днів (з 19 по 26 жовтня 2020 року) допомога по тимчасовій непрацездатності фінансується за рахунок ФСС.

Працівник захворів під час навчальної відпустки, через що не може відвідувати навчальні заняття. Чи утримувати у такому разі вже виплачені відпускні і чи нараховувати лікарняні?

Відповідь криється в п. 6 ч. 1 ст. 23 Закону про соцстрахування. Згідно з вказаною нормою період хвороби, який припадає на певний час додаткової відпустки у зв’язку з навчанням, **оплаті не підлягає**.

Якщо період хвороби почався і закінчився під час навчальної відпустки — нараховувати лікарняні взагалі не доведеться.

Розраховувати на лікарняні працівник зможе, тільки якщо він продовжує хворіти після закінчення навчальної відпустки. Але у такому разі треба пам’ятати про такі важливі нюанси.

Оплату днів тимчасової непрацездатності проводимо не з дня настання страхового випадку, а з **дня, що йде за днем закінчення навчальної відпустки.**

Тобто увесь період хвороби складатиметься з:

• частини періоду хвороби, яка збігається з навчальною відпусткою (її оплачувати не треба);

• частини періоду хвороби, яка припадає на дні після закінчення навчальної відпустки (підлягає оплаті).

Відлік перших 5 днів робимо з моменту настання страхового випадку (з першого дня хвороби), незважаючи на те, що він припав на неоплачуваний період.

За загальними правилами плата за перші п’ять днів хвороби лягає на плечі роботодавця. А з шостого дня згідно з ч. 2 ст. 22 Закону про страхування допомогу по тимчасовій непрацездатності виплачує ФСС.

При цьому точкою відліку для «лікарняних» виплат є **перший день хвороби**, незалежно від того, чи збігаються ці дні з навчальною відпусткою.

Працівникові надана навчальна відпустка для написання диплому з 19 жовтня по 15 листопада 2020 року. Проте з 12 по 20 листопада працівник хворів, що підтверджує наданий листок непрацездатності.

Частина періоду тимчасової непрацездатності працівника припала на період навчальної відпустки (12, 13, 14 і 15 листопада). Тому лікарняний лист оплачуємо починаючи з наступного після закінчення навчальної відпустки дня — з 16 листопада.

Перші чотири дні непрацездатності потрапили на період навчальної відпустки, а отже, оплаті за рахунок роботодавця підлягає лише один день — 16 листопада 2020 року. Тоді як період хвороби з 17 по 20 листопада буде сплачений за рахунок ФСС.

А чи треба подовжувати навчальну відпустку на період, рівний періоду хвороби?

Скажемо відразу — ні. Річ у тому, що продовжити або перенести на інший час у разі тимчасової непрацездатності працівника можна тільки щорічну відпустку і додаткову відпустку «на дітей» (ст. 11 та 20 Закону про відпустки). На навчальну відпустку це правило не поширюється.

До того ж роботодавець не має права міняти термін навчальної відпустки, оскільки він визначається на підставі довідки-виклику, виданої навчальним закладом.

Отже, навчальна відпустка не подовжується і не переноситься у зв'язку з хворобою. Сторнувати відпускні в цьому випадку також не треба!

У зв'язку з важкими пологами працівниці виданий додатковий лікарняний лист. При цьому в ньому проставлена відмітка «первинний». У медустанові наполягають, що все зробили правильно. Як бути?

Перш ніж відповісти на це запитання, нагадаємо: листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами видається відразу в загальному випадку на 126 календарних днів (п. 6.1 Інструкції № 455*).

Такий лікарняний лист відкривається з 30-го тижня вагітності і засвідчується підписом лікуючого лікаря, завідуючого жіночою консультацією.

У разі передчасних або багатоплідних пологів, ускладнень під час пологів або в післяпологовому періоді за місцем нагляду за вагітною **додатково видається листок непрацездатності на 14 календарних днів**** (п. 6.2 Інструкції № 455).

** Окрім жінок, віднесених до першої — четвертої категорій постраждалих унаслідок аварії на ЧАЕС.

Як бачите, у зазначеній нормі не сказано, який це має бути лікарняний лист (первинний або лист-продовження), що і збило з пантелику працівників медустанови.

Проте не варто забувати, що період відновлення після пологів (особливо якщо були ускладнення) не є окремим страховим випадком, а вважається продовженням періоду тимчасової непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами, за який і був виписаний перший лікарняний лист на 126 календарних днів .

Підтверджує це *п. 1.3* Положення про експертизу тимчасової непрацездатності, затверджене наказом МОЗ від 09.04.2008 р. № 189. Згідно із зазначеною нормою: випадок тимчасової непрацездатності вважається

новим тільки при виникненні іншого захворювання, відпустки у зв'язку з вагітністю.

Виходить, у додатковому ЛЛ повинна стояти відмітка «продовження листка №___».

У свою чергу, на підставі такого лікарняного листа, комісія (уповноважений) із соціального страхування приймає рішення про призначення виплати допомоги.

Зверніть увагу: розмір допомоги в цьому випадку визначається виходячи з тієї ж середньоденної зарплати за один календарний день, яка була розрахована для оплати першого лікарняного по вагітності та пологах.

Якщо ж у додатковому лікарняному листі стоїть відмітка «первинний», **таку помилку треба виправити**.

У разі відмови працівників медустанови внести правки в листок непрацездатності, комісія із соціального страхування роботодавця має право:

• письмово звернутися безпосередньо до головлікаря установи охорони здоров'я, якою був виданий лікарняний лист, з проханням вказати причину відмови у виправленні ЛЛ;
• направити запит до структурного підрозділу з питань охорони здоров'я обласної, міської державної адміністрації, в підпорядкуванні якого знаходиться заклад охорони здоров'я, що видав ЛЛ (*лист МОЗ від 12.06.2017 р. № 3.04.02-Н-7698/6898-зв).*

Працівник надав лікарняний лист, в якому дата закриття — 28.09.2020 р. Та ж дата зазначена в графі «Стати до роботи». Чи вважати цей день робочим?

Щоб відповісти на це запитання, заглянемо в Інструкцію № 532*. Цей документ пропонує при заповненні лікарняного листа (ЛЛ):
* Інструкція про порядок заповнення листка непрацездатності, затверджена наказом ФСС від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, МОЗ, Мінпраці, ФСС з ТВП від 03.11.2004 р. № 532/274/136/-ос/1406.
• у його графі «Звільнення від роботи»: в першому стовпці «З якого числа» вказувати дату видачі ЛЛ, а в другому стовпці «До якого числа включно» —

дату закриття ЛЛ (тобто число і місяць, до якого працівник звільнений від роботи у зв'язку з непрацездатністю **включно**) (п. 3.12 Порядку № 532);
• у його графі «Стати до роботи» вносити словами число і місяць, коли працівник може приступити до роботи (п. 3.13 Порядку № 532).

Тобто в ситуації, що розглядається, заповнення перерахованих граф має бути таким:
• у другому стовпці «До якого числа включно» графи «Звільнення від роботи» повинно бути вказано «*двадцять восьме вересня 2020 р.*» (прописом);
• у графі «Стати до роботи» — «*двадцять дев'ятого вересня 2020 р.*» (прописом). Відповідно першим робочим днем для працівника буде саме 29.09.2020 р.

Увага!

Дати, зазначені в графі «Звільнення від роботи» і графі «Стати до роботи», не повинні збігатися.

Чому?

По-перше, про це свідчить сам бланк ЛЛ, в якому зазначено, до якого числа працівник звільняється від роботи (включно). Тобто приступити до роботи у вказаний період, включаючи день, прописаний у стовпці «До якого числа включно» графи «Звільнення від роботи», працівник не може.
По-друге, як сказано в п. 1.3 Положення № 189**, випадок тимчасової непрацездатності триває безперервно з початку певного захворювання, травми тощо, **до відновлення працездатності, яке підтверджується закриттям листка непрацездатності**, — «Стати до роботи». Тобто відновлення працездатності працівника підтверджує закриття листка непрацездатності. Після цього працівник може «стати до роботи».
** Положення про експертизу тимчасової непрацездатності, затверджене наказом МОЗ від 09.04.2008 р. № 189.

Якщо ж у ЛЛ дата його закриття і дата виходу працівника на роботу ідентичні — отже, припустилися помилки. Такий листок непрацездатності слід віддати працівникові для виправлення в лікувальній установі, де той був виписаний.

Нагадаємо: у бланку листка непрацездатності лікарем може бути зроблено не більше двох виправлень (п. 4.5 Інструкції № 532). Кожне з них завіряється записом «Виправленому вірити», підписом лікаря і печаткою

медичної установи (п. 4.5 Інструкції № 532). Якщо виправлень більше, лікарняний оплаті не підлягає — він є недійсним. У цьому випадку «зіпсований» лікарняний лист слід повернути працівникові, щоб він обміняв його на «новий» — дублікат (див. *лист ФСС з ТВП від 19.05.2016 р. № 5.1-31-768*). І ще не забувайте: період тимчасової непрацездатності підлягає оплаті, якщо працівник встигне звернутися за призначенням допомоги не пізніше 12 календарних місяців з дня відновлення працездатності.

Працівник перебував на лікарняному в період з 19.08.2020 р. по 08.09.2020 р. У наданому лікарняному листі є відмітка про порушення режиму, а саме: 26.08.2020 р. і 27.08.2020 р. — не з'явився на прийом до лікаря. Як оплачується лікарняний у такій ситуації?

Допомога по тимчасовій непрацездатності не надається ст. 23 Закону про соцстрахування:

• у разі **порушення** застрахованою особою в період отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності **режиму, встановленого для нього лікарем**, або нез'явлення без поважних причин у призначений термін на медичний огляд, у тому числі на лікарсько-консультативну комісію (ЛКК) або медико-соціальну експертну комісію (МСЕК).

Як бачите, випадок (запис у лікарняному листі про порушення лікарняного режиму), що розглядається нами, є однією з підстав для відмови у виплаті допомоги.

Отже, дні тимчасової непрацездатності з відміткою про порушення режиму **оплаті не підлягають** (у нашому випадку — 26, 27 серпня 2020 року, 2 к. дн. за рахунок коштів ФСС).

Виходить, що лікарняний лист з 19.08.2020 р. по 08.09.2020 р. (21 к. дн.) підлягає оплаті:

• 5 к. дн. за рахунок коштів роботодавця (з 19.08.2020 р. по 23.08.2020 р.);

• 14 к. дн. за рахунок коштів ФСС (24.08.2020 р., 25.08.2020 р. і період з 28.08.2020 р. по 08.09.2020 р.)

У цьому випадку не оплачуються два дні за рахунок коштів ФСС. Водночас такі два дні можуть припадати і на перші п'ять днів, які

оплачуються за рахунок роботодавця. Правило «неоплати» днів порушення лікарняного режиму діють і на ці перші п’ять днів.

Так, у п. 4 Порядку № 440* сказано, що дні тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця не оплачують за підставами, передбаченими ст. 23 Закону про соцстрахування. *Частина друга* цієї *статті* якраз забороняє виплачувати допомогу порушникам режиму, встановленого лікарем.

* 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.

Тож роботодавець має право не оплачувати дні хвороби з відміткою про порушення режиму. Остаточне рішення відносно оплати таких днів приймає комісія (уповноважений) із соцстрахування.

У нашому випадку дні припадають на період, який оплачується за рахунок коштів ФСС, і тут комісії (уповноваженому) із соцстрахування слід бути напоготові, оскільки за неправомірно витрачені кошти ФСС роботодавцеві загрожує штраф у розмірі 50 % таких сум.

Крім того, треба повернути всю суму страхових коштів, які визнають неправомірно витраченими (ч. 6 ст. 15 Закону про соцстрахування).

Також посадові особи підприємств (установ) притягуються до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в розмірі від 136,00 до 255,00 грн, а за повторне порушення протягом року — від 170,00 до 340,00 грн (ст. 165^5 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Наостанок зазначимо, що такі ж правила (у разі порушення лікарняного режиму) діють і при призначенні допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок ізоляції від COVID-19, оскільки будь-яких винятків норми Закону про соцстрахування не містять.

За матеріалами журналу «Оплата праці, грудень 2020р., №24

підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту праацівників Подгорець В.В.

тел.067 654 42 35