**Працівники в складі комісій зобов’язані перевіряти правильність видачі лікарняних**

Відповідно до законодавства про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на кожному підприємстві незалежно від форми власності утворюється комісія із страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності або, у разі чисельності працівників 15 і менше, обирається уповноважений. Комісія складається з працівників, що були делеговані до неї роботодавцем і профспілковою організацією підприємства, та має широкий перелік обов’язків, прав і повноважень.

Так, комісія (уповноважений) із соціального страхування приймає рішення про призначення або відмову в призначенні застрахованим особам допомоги по тимчасовій втраті працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомоги по вагітності та пологах і на поховання. На підставі цього рішення роботодавцем оформлюється та подається заява-розрахунок, за якою Фонд соціального страхування України здійснює фінансування матеріального забезпечення.

Серед іншого, комісія зобов’язана розглядати підставу і перевіряти правильність видачі та заповнення листків непрацездатності та інших документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення. За необхідності комісія має право звертатись до робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України або їх відділень щодо перевірки правильності видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам підприємства.

За наявності підстав комісія може як відмовити в призначенні матеріального забезпечення працівнику, так і прийняти рішення про припинення виплати матеріального забезпечення (повністю або частково).

Права та обов’язки комісії (уповноваженого) врегульовані постановою правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 № 13 «Про затвердження Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності».

**Управління виконавчої дирекції   
Фонду соціального страхування України в Дніпропетровській області**

**Укладання договорів цивільно-правового**

**характеру та їх наслідки**

Згідно змін від 03.10.2017 року №2148-VІІІ, внесених до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» страхуванню від нещасного випадку підлягають і особи, які працюють на умовах цивільно-правового договору.

Зупинимось на проблемах, які виникають у осіб, що працюють на умовах цивільно-правового договору.

Згідно зі звітними даними, в 2017 році в Криворізькому відділенні управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України в Дніпропетровській області було зареєстровано 3 нещасні випадки, що сталися на виробництві з громадянами, які працювали по договору цивільно-правового характеру, з них - в будівельній галузі 1 особа, що отримала травми з тяжкими наслідками. В 2018 році було розслідувано 8 таких випадків, з яких: 5 – зі смертельними наслідками, 2 – з тяжкими, 1 – з легкими наслідками. Половина - 4 нещасних випадки стались на підприємствах будівельної галузі, з них: 2 особи надавали послуги як підсобні робітники, 1 – сторожа, 1 – монтажника. Це молоді люди віком від 27 до 41 року, 1 з яких загинув, залишилось сиротами двоє синів; 2 – з тяжкими травмами; 1 – з тимчасовою втратою працездатності. За результатами розслідування було складено 2 акти за формою Н-1.

Як показує аналіз, видами подій, що призвели до нещасних випадків, стало: падіння з висоти, дія рухомих деталей та травмування іншими особами. Причинами нещасних випадків стали: алкогольне сп'яніння, особиста необережність потерпілого, травмування внаслідок протиправних дій інших осіб, незастосування засобів індивідуального захисту (у разі їх наявності). Як бачимо, усунення цих причин не потребує фінансових витрат, а лиш посилення трудової і виробничої дисципліни. Але на осіб, що працювали на умовах цивільно-правового договору та отримали травми, не розповсюджувалась дія правил внутрішнього трудового розпорядку та законодавство України про охорону праці. Тому таким особам не проводяться інструктажі з питань охорони праці, вони не зобов’язані проходити навчання, медогляди, особливо для робіт підвищеної небезпеки. Вони не охоплені профілактичними заходами. І нас це дуже хвилює.

Відповідно до статті 901 Цивільного кодексу України за договором надання послуг одна сторона (виконавець) зобов’язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов’язується оплатити виконавцю зазначену послугу. Робота в цьому разі є тільки способом виконання зобов’язання. Така особа (виконавець) не включається до штатного розпису підприємства, не підпадає під норми трудового законодавства, але, все ж таки, після внесених змін до законодавства, починаючи з жовтня 2017 року, має право на державні соціальні гарантії. Відтепер, такі особи мають право на оплату листків непрацездатності, а в разі нещасного випадку на виробництві – на соціальні виплати та послуги від Фонду соціального страхування.

Законодавством про державне соціальне страхування передбачено, що підставою для отримання відповідних соціальних послуг та виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими нормами. Такі акти складаються під час проведення розслідування, що здійснюється згідно Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 30.11.2011 №1232. Але на цьому етапі виникають труднощі, оскільки трудове та цивільне законодавство належить до різних галузей системи українського права.

Законодавча урегульованість трудових відносин є показником правової культури країни та важливим індикатором економічного розвитку суспільства в цілому. На сьогоднішній день Україна перебуває в стані становлення демократичної та вільної країни, і саме тому зростає потреба у зміні старого законодавства на нове, більш сучасне. Протиріччя і колізії, притаманні розвитку будь-якої системи законодавства, на жаль, не обминули і нашу державу, що особливо це відчувається саме в трудовому та цивільному законодавстві. Суперечності і протиріччя між різними юридичними нормами, які регулюють однакові правовідносини, ускладнюють участь у розслідуванні нещасних випадків, що сталися з працівниками, які уклали з роботодавцями договори цивільно-правового характеру, оскільки порядком розслідування, який був встановлений ще у 2011 році і потребує внесення певних змін, не передбачено процедуру розслідування таких випадків. Формою вирішення колізії є вибір того нормативно-правового акту, який слід застосовувати у даному конкретному випадку.

Кодексом законів про працю України не передбачений такий вид трудового договору як договір цивільно-правого характеру. Цивільно-правовий договір (договір-підряду, договір з надання послуг) регулюється Цивільним кодексом України. Предметом трудових угод є результат праці, який підлягає вимірюванню у конкретних фізичних величинах, а не процес роботи. Угодою встановлюється початковий і кінцевий терміни, в межах яких виконавець зобов’язаний виконати визначену угодою роботу відповідно до власного графіку роботи та виходячи лише з власних можливостей, тобто він не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, посадовим інструкціям.

Відповідно до статті 14 ЦКУ цивільні обов’язки виконуються у межах встановлених договором або актом цивільного законодавства. Перелік актів цивільного законодавства України визначений статтею 4 ЦКУ. Відповідно до статті 9 ЦКУ положення цього нормативно-правового акту застосовуються врегулювання трудових відносин лише у разі, коли вони не врегульовані іншими актами трудового законодавства. Таким чином, для врегулювання правовідносин, подібних до тих, які виникають між працівником та роботодавцем, необхідно, у першу чергу, керуватися законодавством про працю. Якщо трудове законодавство не врегульовує певні фактичні правовідносини, мають застосовуватись норми цивільного законодавства.

Крім того, договір цивільно-правового характеру є видом договору для надання послуг разового характеру. Як показує практика розслідування таких випадків, як правило, договори цивільно-правового характеру укладаються на тривалий термін або переукладаються щомісяця, а, отже, роботи, які виконуються за цими договорами, не носять разовий характер. Працівники Державної служби з питань праці під час перевірки потенційно можуть кваліфікувати такий договір як трудовий.

Під час розслідувань таких випадків обов’язково надсилаються запити щодо наявності в цивільно-правовому договорі ознак трудового договору до Державної служби з питань праці, тому ці факти не приховаєш.

Як правило, під час розслідування нещасних випадків, з’ясовується, що згідно укладених цивільно-правових договорів виконавці виконують трудові функції конкретної професії, наприклад, монтажника, сторожа, підсобного робітника, тобто залучаються до процесу праці підприємства.

Отже, в таких випадках підприємствам краще одразу укладати з працівниками трудові договори, оскільки при настанні нещасного випадку це може привести до значних штрафів за порушення трудового законодавства.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» працедавцям забороняється застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових стосунків, здійснювати дії, спрямовані на приховування трудових відносин. Встановлення контролюючими органами відносин за договорами цивільно-правового характеру, які фактично були трудовими, розцінюється як допуск працівника до роботи без укладання трудового договору з усіма подальшими негативними наслідками для платника податків. Зокрема, за підміну трудових відносин цивільними, а саме використання праці працівника без укладення з ним трудового договору (контракту) відповідно до ст. 265 КЗпП України за кожного неоформленого працівника передбачається штраф у 30-кратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Крім того, відповідно до частини 1 статті 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», підприємства, які використовують працю фізичних осіб за цивільно-правовими договорами, також є платниками єдиного внеску, як і такі, що використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту). Виключення з цієї норми складають лише випадки укладення цивільно-правового договору з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, адже в цьому випадку такі фізичні особи самі являються платниками єдиного внеску.

Отже, користуючись нагодою, ми звертаємося до роботодавців - перед тим, як заключити цивільно правовий договір з фізичною особою, особливо на роботи з підвищеною небезпекою, прорахуйте всі за і проти і прийміть рішення, яке дозволить підвищити ефективність використання коштів підприємства та сприятиме збереженню здоров’я і життя працівника.

Служба страхових експертів з охорони праці Криворізького

відділення управління виконавчої дирекції Фонду

соціального страхування України в Дніпропетровській області