

# ОПЛАТА ЛИСТКІВ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ЗОВНІШНІМ ТА ВНУТРІШНІМ СУМІСНИКАМ: ПРАВИЛЬНИЙ ШЛЯХ

*Підприємству чи бюджетній установі не завжди вистачає наявних кадрів для повноцінної та успішної роботи. Тоді на допомогу приходять сумісники — як зовнішні, так і внутрішні. Вітчизняне законодавство гарантує для них трудові права, майже ідентичні тим, що мають постійні працівники роботодавця, зокрема й на оплату періодів тимчасової непрацездатності. Як правильно провести відповідні розрахунки та як оформити такі виплати — розповість наша консультація.*

## ПРАВО СУМІСНИКІВ НА ОПЛАТУ ПЕРІОДІВ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

За загальним правилом допомогу по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) та допомогу по вагітності та пологах найманим працівникам, які трудяться на умовах трудового договору (контракту), призначають та надають за основним місцем роботи. А якщо при цьому такі особи працюють ще й у інших — одного або декількох роботодавців за сумісництвом, то їм і там надають указані виплати (ч. 1 ст. 30 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 23.09.99 р. № 1105-XIV, далі — Закон № 1105).

Підставою для призначення лікарняних та декретних є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, а при роботі за сумісництвом — копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника й печаткою за основним місцем роботи (ч. 1 ст. 31 Закону № 1105).

Отже, суміснику лікарняні та декретні призначають на підставі копії листка непрацездатності, завіреної підписом керівника та печаткою підприємства (установи, організації), що є основним місцем роботи такого працівника.

На практиці часто трапляються випадки, коли працівник оригінал свого листка непрацездатності приносить не на основне місце роботи, а на те підприємство, де він працює за сумісництвом. Однак будьте обачні, якщо ви роботодавець сумісника: оплачувати такий лікарняний не можна, адже підставою для надання матеріального забезпечення за наведених умов буде належно завірена копія такого лікарняного, а не його оригінал.

Найчастіше так вчиняють наймані працівники, які суміщають роботу за трудовим договором із навчанням в аспірантурі чи інтернатурі. За таких умов трапляється неправильне оформлення трудових відносин, і ось чому.

Відповідно до положень Закону України "Про освіту" від 23.05.91 р. № 1060-XII інтернататура та/або аспірантура — це післядипломна освіта. Тобто аспіранти не перебувають із навчальним закладом, а інтерни — з медичним у трудових відносинах, вони навчаються.

Тож, якщо зазначені особи, крім навчання в інтернатурі або аспірантурі, водночас ще працюють на іншому підприємстві, така праця і є їхнім основним місцем роботи.

Якщо ж у трудовій книжці такої особи вказали назву підприємства, установи чи організації, де аспірант чи інтерн здобувають післядипломну освіту, як місце роботи, то в такому випадку йдеться про неправильне заповнення трудової книжки. Адже в трудовій такий час повинні вказувати як період навчання, оскільки зазначена особа навчається, а саме — здобуває післядипломну освіту (додатково читайте лист Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 21.04.11 р. № 01-14-974).

Таким чином, у разі прийняття на роботу аспіранта чи інтерна його потрібно оформлювати як працівника, який трудиться за основним міс-

Читайте в № 71  
за 2 серпня

✓ КОРИГУВАННЯ  
СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ  
тема номера

ГАРАНТОВАНО  
«Все про бухгалтерський облік»

[www.vobu.ua](http://www.vobu.ua)



цем роботи, а не за сумісництвом. Відповідно, і листок непрацездатності такій особі оплачують на загальних підставах.

Якщо ж роботодавець неправильно оформив

трудові відносини з указаною категорією осіб, необхідно виправити помилку та призначити лікарняні або допомогу по вагітності та пологах на загальних підставах.

## ОБЧИСЛЕННЯ РОЗМІРУ ЛІКАРНЯНИХ СУМІСНИКА

Розмір матеріального забезпечення слід визначити згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженим постановою КМУ від 26.09.01 р. № 1266 (далі — *Порядок № 1266*).

Зокрема, у пункті 30 Порядку № 1266 прописано: **коли на момент настання страхового випадку застрахована особа працює за сумісництвом, обчислення середньої заробітної плати страхувальники здійснюють окремо за основним місцем роботи та за сумісництвом.** Розрахунковий період у такому разі визначають за кожним місцем роботи окремо.

Страхові виплати за рахунок коштів Фонду та оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця для сумісника (як зовнішнього, так і внутрішнього<sup>1</sup>) здійснюють на підставі:

— копії виданого в установленому порядку листка непрацездатності, засвідченої підписом керівника та скріпленої печаткою за основним місцем роботи;

— довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи.

*Якщо особа працює на кількох роботах за сумісництвом, додають ще й довідки про середню зарплату за місяцями роботи за сумісництвом.*

Форма такої довідки не затверджена жодним нормативно-правовим актом, проте вона мусить містити відомості, необхідні для визначення розміру середньоденної заробітної плати на місці (місцях) роботи за сумісництвом. А саме: **у зазначеній довідці слід указувати заробітну плату працівника за розрахунковий період, який становить 12 місяців, що передують місяцю, у якому настав страховий випадок, із помісячною розбивкою.**

Такі відомості потрібні для того, щоб сумарна заробітна плата, з якої розраховують виплати,

<sup>1</sup> На тому, що підставою для оплати листків непрацездатності внутрішнім сумісникам слугують ті самі документи, що й для зовнішніх, наполягали спеціалісти Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності в листі від 17.01.17 р. № 5.2-28-65. Детальніше про це — у газеті "Все про бухгалтерський облік" № 20 за 2017 р., стор. 16.

за місяцями розрахункового періоду за основним місцем роботи та за місцем (місцями) роботи за сумісництвом не перевищувала розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску.

Фактично за основу можна взяти форму довідки з додатка до Порядку № 1266.

Нагадаємо: згідно з п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 08.07.10 р. № 2464-VI (далі — *Закон про ЄСВ*) максимальна величина бази нарахування єдиного внеску дорівнює 25 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб. А ст. 7 Закону України "Про Державний бюджет України на 2017 рік" від 21.12.16 р. № 1801-VIII для працездатних осіб у 2017 році встановлено прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі:

з 01.01.17 р. — 1600 грн;

з 01.05.17 р. — 1684 грн;

з 01.12.17 р. — 1762 грн.

Своєю чергою, розмір і лікарняних не може визначатися із суми, вищої за максимальний розмір, з якого сплачують єдиний внесок (див. *таблицю 1*).

**Таблиця 1**

Максимальна сума, з якої може визначатися розмір матеріального забезпечення		
з 01.01.17 р. по 30.04.17 р.	з 01.05.17 р. по 30.11.17 р.	з 01.12.17 р. по 31.12.17 р.
40000 грн	42100 грн	44050 грн

Відповідно, якщо сума заробітних плат особи, яка працює на двох роботах, не вища за максимальний розмір (скажімо, становить 5000 грн на основному місці роботи та 4000 грн за сумісництвом, тобто разом за місяць — 9000 грн), тоді середньоденну заробітну плату визначають із фактичного заробітку.

Однак якщо за основним місцем роботи працівник щомісячно отримує заробітну плату в розмірі 25000 грн, а на роботі за сумісництвом — ще 20000 грн, то до розрахунку середньоденного заробітку за сумісництвом увійде лише частина зарплати, отриманої за сумісництвом. Визначають таку частину заробітної плати за наведених умов так.

Спершу обчислюють розмір максимальної суми, яка може ввійти до розрахунку середнього заробітку за розрахунковий період на місці роботи за сумісництвом (див. таблицю 2).

з 01.01.17 р. по 30.04.17 р.	з 01.05.17 р. по 30.11.17 р.	з 01.12.17 р. по 31.12.17 р.
40000 - 25000 = = 15000 грн	42100 - 25000 = = 17100 грн	44050 - 25000 = = 19050 грн

Потім порівнюють таку максимальну суму з фактичним заробітком сумісника (див. таблицю 3).

з 01.01.17 р. по 30.04.17 р.	з 01.05.17 р. по 30.11.17 р.	з 01.12.17 р. по 31.12.17 р.
15000 < 20000	17100 < 20000	19050 < 20000

Оскільки в усіх трьох періодах фактичний заробіток вищий за максимально допустиму суму для сумісника, то для розрахунку середньоденного заробітку беруть суму зарплати з визначеного раніше наведеним способом розміру (див. таблицю 2).

Якщо ж так трапиться, що зарплата сумісника буде меншою за максимально допустиму величину, розраховану в таблиці 2, то для обчислення середнього заробітку її беруть без обмежень.

Водночас якщо працівник за основним місцем роботи отримує зарплату в розмірі, що дорівнює або перевищує 25 прожиткових мінімумів, то заробіток, отриманий працівником за той самий період за сумісництвом, не беруть до уваги під час визначення розміру матеріального забезпечення, однак календарні дні з розрахункового періоду не виключають, оскільки для цього немає підстав.

Якщо ж мовиться про оплату лікарняних або декретних найманим працівникам, страховий стаж яких за рік, що передуює страховому випадку, становить менше ніж 6 місяців, то розмір матеріального забезпечення цих працівників обмежують (ч. 4 ст. 19 Закону № 1105). Так, для допомоги по тимчасовій непрацездатності (у т.ч. оплати перших п'яти днів хвороби) обмеження дорівнює розміру мінімальної зарплати з розрахунку на місяць, для допомоги по вагітності та пологах — розміру двох мінімальних зарплат із розрахунку на місяць для основного

місця роботи та місяця роботи за сумісництвом окремо (див. лист Міністерства соціальної політики України від 13.10.16 р. № 334/18/99-16).

Однак зважайте: якщо ви оплачуєте листок непрацездатності особі, яка працює на вашому підприємстві за сумісництвом менше ніж 6 місяців, проте на основному місці роботи — більше ніж півроку, то обмежувати матеріальне забезпечення розміром однієї або двох мінімальних зарплат немає підстав. Підтвердить наявність страхового стажу найманий працівник за допомогою довідки за формою ОК-7, затвердженою постановою Правління Пенсійного фонду України від 18.06.14 р. № 10-1. При цьому трудова книжка в такій ситуації не може слугувати документом, який підтверджує наявність страхового стажу, адже починаючи з 01.01.11 р. розмір страхового стажу визначають за даними Державного

реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, тобто за допомогою довідки за ф. ОК-7. Про оплату листків непрацездатності особам, страховий стаж яких протягом року, що передуює страховому випадку, становить менше ніж 6 місяців, читайте в газеті "Все про бухгалтерський облік" № 50 за 2017 р., стор. 28.

☞ Процедура оплати листків непрацездатності внутрішнім сумісникам не відрізняється від оплати лікарняних зовнішнім сумісникам. Водночас у заяві-розрахунку такі виплати внутрішнім сумісникам вказують окремо одна від одної (за основним місцем роботи і за сумісництвом).

Коли ж особа, яка працює на підприємстві за основним місцем роботи, певний період часу перебувала із цим підприємством у трудових відносинах як внутрішній сумісник, розірвала їх, а потім у неї настав страховий випадок, що дає право на лікарняні або декретні, заробітну плату, отриману такою особою як внутрішнім сумісником, не враховують під час визначення вказаних нами видів матеріального забезпечення.

Детальніше про тонкощі нарахування лікарняних і декретних зовнішнім та внутрішнім сумісникам читайте в практичному посібнику "Лікарняні, декретні: секрети успіху", який газета "Все про бухгалтерський облік" видала в серії "Бібліотека бухгалтера".

**Микола ПОСТЕРНАК, експерт із питань соціального страхування**

*«...Сумісник надає роботодавцю для призначення лікарняних і декретних завірену копію листка непрацездатності та довідки про зарплату за іншими місяцями роботи. Також бажано надати документи на підтвердження страхового стажу (довідку за ф. ОК-7, копію трудової книжки)...»*

