



Experto Pro Bono

Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej

ВЕРСІЯ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ



PRAWO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Poradnik prawny z cyklu
"Poznaj swoje prawa".

PORADNIK Z ZAKRESU PODSTAW PRAWA

Niniejszy poradnik został przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2023 roku punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego na terenie miasta Biała Podlaska we współpracy z Fundacją Rozwoju Świadomości Obywatelskiej Experto Pro Bono finansowanego z budżetu państwa realizowanego przez Miasto Biała Podlaska.



**Ministerstwo
Sprawiedliwości**



Urząd Miasta Biała Podlaska

ЗМІСТ:

I. ФОНД СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ.....	1 - 3
II. ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ ТА ЛІКРАННЯНІ.....	4 - 7
III. ПРОФЕСІЙНА РЕАБІЛІТАЦІЯ.....	7 - 9

I. ФОНД СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ

Фонд соціальних виплат (ZFŚS - Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych) - це спеціальний Фонд, який створюється роботодавцем, на який регулярно виділяють кошти на спеціальному банківському рахунку для надання соціальної підтримки працівникам та іншим особам, пов'язаним з конкретним підприємством.

ZFŚS є своєрідним скарбницею, до якої роботодавці вносять кошти для створення фінансового резерву, призначеного для різних видів соціальних допомог і послуг. Ці кошти накопичуються з метою надання працівникам та іншим суб'єктам, які мають право на користування цими допомогам, можливості скористатися різноманітними пільгами, що сприяють поліпшенню якості їхнього життя.

У межах ZFŚS можуть надаватися такі види допомоги як медична допомога, підтримка в освіті, культурні ініціативи, а також інші форми допомоги, що сприяють добробуту працівників і їхніх родин. Цей Фонд відіграє важливу роль у створенні більш сприятливого робочого середовища і підвищенні задоволеності працівників, надаючи їм конкретні переваги поза оплатою праці.

1. ХТО СТВОРЮЄ ФОНД СОЦІАЛЬНИХ ДОПОМОГИ (ZFŚS)?

Зобов'язання створення цього Фонду покладаються на підприємців, які займають принаймні 50 працівників або тих, хто має принаймні 20 працівників у своїй зайнятості, але тільки тоді, коли профспілкова організація подає заяву про створення ZFŚS.

Визначення кількості працівників, які працюють на повний робочий день, завжди стосується стану на 1 січня поточного року. Навіть якщо кількість працівників змінюється протягом року, це не впливає на вимогу створення Фонду.

Проте існує виняток від цього обов'язку, який стосується ситуації, коли в підприємстві діє колективний договір про працю. У такому випадку сторони договору можуть вирішити, що не потрібно створювати Фонду.

Інші підприємці самі вирішують, чи створювати соціальний фонд у своїй компанії.

Вони також можуть пропонувати працівникам різні види соціальних виплат, такі як додаткові відпустки, як частину їх заробітної плати, замість формального створення Фонду. Це виражає їхню добровільну ініціативу у наданні додаткових соціальних користей працівникам.

2. КОМУ ПРИЗНАЧЕНІ КОШТИ З ФОНДУ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ?

Кошти, які накопичуються в Фонді Соціальних Виплат, призначені для певних груп осіб, які мають право користуватися цими виплатами. Серед них:

1) Працівники та їх сім'ї.

Основною групою осіб, які мають право на користування виплатами з Фонду, є працівники та члени їх сімей. Це означає, що працівники мають доступ до різних соціальних виплат і послуг, які фінансуються з цього Фонду. Сім'ї працівників, тобто їх подружжя, партнер та діти, також можуть скористатися цими пільгами.

2) Пенсіонери та інваліди.

Особи, які перейшли на пенсію або отримують пенсію за попередню роботу (тобто колишні працівники), також можуть користуватися відповідними виплатами з Фонду. Проте конкретні умови виплат для пенсіонерів та інвалідів встановлюються в регламенті, який визначається роботодавцем у співробітництві з профспілковою організацією або представником працівників, обраним колективом для представництва їх інтересів.

3) Інші особи, визначені роботодавцем.

Роботодавець має певну свободу у визначенні, чи інші особи, які не входять до вищезазначених груп, можуть мати право на користування виплатами з Фонду. Наприклад, особи, які співпрацюють на підставі цивільних договорів, можуть бути включені до регламенту, якщо так вирішить роботодавець.

Важливо відзначити, що надання соціальних виплат та визначення їх розміру в межах Фонду Соціальних Виплат залежать від індивідуальної життєвої, сімейної або матеріальної ситуації особи, яка має право на ці виплати. Роботодавець не має права вводити додаткові критерії, такі як тривалість роботи в компанії або розмір ставки, які б обмежували доступ працівників до цих виплат. Остаточні умови використання виплат з Фонду повинні бути чітко визначені в регламенті, який повинен бути доступний всім працівникам та іншим особам, які мають право на ці виплати.

3. НА ЩО МОЖНА ВИКОРИСТОВУВАТИ КОШТИ З ФОНДУ СОЦІАЛЬНИХ ВИПЛАТ?

Кошти, які накопичуються в Фонді Соціальних Виплат, мають специфічне призначення і можуть бути використані тільки для певних видів соціальної допомоги:

1) Субсидування відпочинку.

Фонд може фінансувати різні форми підтримки, пов'язані з відпочинком працівників та їх сімей. Це може включати фінансування відпусток або інших видів активності, пов'язаних із релаксацією і відновленням фізичних і психічних сил.

2) Культурно-освітня діяльність.

Фонд може підтримувати проекти та ініціативи в галузі культури та освіти, що може сприяти підвищенню рівня культурного та інтелектуального розвитку працівників та їх сімей.

3) Спортивно-рекреаційна діяльність.

Кошти з Фонду можуть бути використані для організації спортивних та рекреаційних заходів, що допомагають працівникам зберігати своє здоров'я та фізичну форму.

4) Догляд за дітьми.

Фонд може фінансувати різні форми догляду за дітьми, такі як ясла, дитячі клуби або дитячі садки. Це може бути особливо корисним для працівників, які потребують допомоги в догляді за своїми дітьми.

5) Матеріальна або фінансова допомога.

Фонд може надавати підтримку у формі матеріальної або фінансової допомоги, наприклад, у вигляді святкових подарунків для дітей або допомоги в кризових ситуаціях, таких як природні катастрофи.

6) Житлова допомога.

Фонд може надавати поворотну або безповоротну фінансову допомогу на житлові цілі, включаючи житлові кредити або кредити на ремонт житла.

Варто зазначити, що точні умови та положення щодо надання цих соціальних виплат чітко визначаються у внутрішньому регламенті підприємства. Цей регламент є результатом узгоджень між роботодавцем та профспівковою організацією або роботодавцем та працівником, обраним колективом для представництва їх інтересів, у випадку відсутності такої організації в підприємстві. Цей регламент визначає рамки, в яких кошти Фонду надаються та використовуються, а також встановлює докладні процедури, пов'язані із користуванням цими виплатами.

4. ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ПРОТЯГОМ ПЕРІОДУ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Відповідно до положень Закону, що регулює функціонування Фонду соціальних виплат, особи, які є Бенефіціарами цього Фонду це насамперед працівники та їхні сім'ї та пенсіонери – тобто люди, які були найманими працівниками, та члени їхніх сімей. Крім того, надання пільг і допомоги, а також визначення розміру субсидії з Фонду соціальних виплат залежать від індивідуальної життєвої ситуації, сімейного та матеріального стану уповноваженої особи. Таким чином, працівник, який вже звільнився, але ще не закінчив роботу, зберігає право користуватися Фондом соціальних виплат Компанії до закінчення цього періоду.

Роботодавець не має права запроваджувати критерії, відмінні від тих, що пов'язані з життєвим становищем, сімейним та матеріальним станом уповноваженої особи при призначенні Фонду соціальних виплат.

Національна інспекція праці (PIP) пояснює, що будь-які спроби позбавити працівника прав на соціальні виплати протягом цього періоду не відповідають нормам.

II. ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ ТА ЛІКРАННЯ

Професійні захворювання в основному стосуються людей, які працюють в умовах, що шкідливі для здоров'я. У випадку підозри на наявність такого захворювання, необхідно негайно повідомити про цей інцидент відповідному органу з питань охорони праці. У разі підтвердження діагнозу після обстежень, працівник має право на різні форми підтримки, такі як лікарняний лист або навіть можливість зміни робочого місця.

1. ЩО ТАКЕ ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ?

Професійні захворювання - захворювання, викликані шкідливими факторами на робочому місці або пов'язані з характером виконуваної роботи. Прикладами таких факторів є тривалий вплив шуму та робота, що вимагає значних розумових і фізичних зусиль, а також роботи пов'язані з маніпулюванням шкідливими хімічними речовинами.

Професійними захворюваннями найчастіше страждають працівники певних професій, наприклад, шахтарі, яким загрожує пневмоконіоз. Каталог професійних захворювань доступний є на веб-сайті Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), а детальну інформацію можна знайти в постанові Ради міністрів від 4 вересня 2013 року. У цій постанові перераховані різноманітні професійні захворювання, такі як пневмоконіоз, захворювання плеври або перикарда, викликані впливом азбесту, гострі алергічні реакції та злоякісні пухлини в результаті впливу речовин, які вважаються канцерогенними для людини в робочому середовищі.

У 2022 році до переліку професійних захворювань було додано „професійне вигорання“, що було включено до Міжнародної статистичної класифікації захворювань і проблем здоров'я ICD-11 Всесвітньою організацією охорони здоров'я. Професійне вигорання є результатом багатьох факторів, таких як низька заробітна плата, надмірне навантаження роботою, неадекватна робоча культура та неефективне управління командою у компанії і т. д.

Однак отримання лікарняного (L4) через професійне вигорання в наш час може бути складним, оскільки визнання його як професійного захворювання вимагало б зміни законодавчих норм. Експерти попереджають, що така зміна може бути тривалим процесом і ще не є загальновизнаною.

2. ЯК ДІАГНОСТУЄТЬСЯ ПРОФЕСІЙНЕ ЗАХВОРЮВАННЯ?

Якщо є підозра на професійне захворювання, про це слід повідомити відповідному санітарному інспектору або інспектору з питань праці. Необхідно заповнити спеціальні повідомлення. Санітарний інспектор, який отримує таке повідомлення, розпочинає процедуру.

Працівника або колишнього працівника направляють на медичний огляд для видачі висновку щодо професійного захворювання. Медичні обстеження проводить кваліфікований лікар, часто в спеціалізованих центрах професійних захворювань.

На підставі результатів медичних обстежень, медичної документації працівника, історії працевлаштування та викладання професійного ризику лікар визначає, чи існує професійне захворювання.

Якщо працівник не погоджується з медичним висновком, він може подати прохання про повторний медичний огляд. Санітарний інспектор повідомляє працівника, роботодавця та інспектора з питань праці про рішення та складає картку визначення професійного захворювання, яку надсилає до Центрального реєстру професійних захворювань.

Якщо професійне захворювання підтверджено медичним висновком, пацієнт має право на лікарняний лист. Для цього потрібні медичний висновок на підставі обстеження та рішення санітарного інспектора щодо професійного захворювання.

ZUS також може вимагати інших документів, в залежності від ситуації, деталі можна знайти на веб-сайті Закладу соціального страхування. Документи можна подавати особисто або електронно через систему електронного взаємодії з ZUS.

3. ВИПЛАТИ У ВИПАДКУ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Отримання лікарняного листа (L4) не означає, що працівник не отримує заробітню плату. Роботодавець має обов'язок виплачувати працівнику хворобі, а Заклад соціального страхування (ZUS) може виплачувати допомогу по хворобі, якщо працівник має обов'язкове або добровільне медичне страхування.

Допомога по хворобі надається працівникам, які тимчасово не можуть працювати через захворювання. У випадку звичайного лікарняного листа (L4), допомога становить 80% бази зарплати. Однак є ситуації, коли працівнику належна є повна ставка допомоги, тобто 100%. Це стосується випадків, таких як нещасний випадок на роботі, нещасний випадок в дорозі до роботи або з роботи, а також захворювання під час вагітності. Професійно хворий працівник також отримує 100% бази зарплати допомоги по хворобі.

Якщо професійна хвороба є причиною нездатності до праці, працівник має право на допомогу по хворобі з першого дня цієї нездатності. Ця допомога виплачується з титулу страхування від нещасного випадку. Якщо нездатність до праці є наслідком пізніших наслідків раніше виниклої професійної хвороби, працівник все одно має право на допомогу по хворобі в розмірі 100%.

4. ТРИВАЛІСТЬ ЛІКАРНЯНОГО У ЗВ'ЯЗКУ З ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ

Тривалість лікарняного (L4), на якому може перебувати працівник, у зв'язку з професійним захворюванням, не є жорстко визначеною. Тривалість такого лікарняного залежить в основному від причини захворювання та стану здоров'я хворої особи. Однак відповідно до вказівок Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), допомога по хворобі, призначена у зв'язку з професійним захворюванням, видається максимально на 182 дні. Якщо захворювання викликане туберкульозом або відбувається в період вагітності, то період допомоги може становити максимум 270 днів.

Також варто знати, що професійне захворювання можна визнати навіть після закінчення роботи. Це означає, що період, протягом якого симптоми захворювання які пов'язані з роботою виявляються та документуються, може відрізнятись в залежності від типу захворювання. Детальні вказівки щодо цього періоду можна знайти в постанові Ради Міністрів щодо професійних захворювань.

5. ПРОФЕСІЙНА ХВОРОБА І ПОДАЛЬША РОБОТА ЗА ПРОФЕСІЄЮ

Реакція роботодавця на виявлення професійної хвороби у працівника залежить від масштабу проблеми та стану здоров'я працівника. У деяких випадках може статися так, що працівник більше не зможе продовжувати працювати на своїй поточній посаді. У цьому випадку роботодавець зобов'язаний перевести його на іншу посаду, де він не буде піддаватися впливу факторів, що викликають цю хворобу. У результаті працівник може отримати компенсацію.

Якщо нездатність до праці виникає внаслідок професійної хвороби та є постійною, це також може призвести до розірвання трудового договору з причини здоров'я працівника. У випадку постійної або тривалої втрати здоров'я працівник має право на одноразове відшкодування та пенсію.

Якщо лікар визначає, що працівник не може працювати на своїй поточній посаді через постійний вплив на здоров'я і немає перспектив на відновлення працездатності після перекваліфікації, то лікар може призначити працівникові пенсію за нездатність до праці.

Роботодавець також має обов'язок приймати заходи для запобігання професійним хворобам. Однак це не завжди можливо. Якщо виникають підозри на професійну хворобу у працівника, необхідно негайно повідомити про це відповідні органи та направити працівника на обстеження. Якщо діагноз професійної хвороби підтверджується, працівник має право на різні види допомоги, включаючи хворобові допомоги.

III. ПРОФЕСІЙНА РЕАБІЛІТАЦІЯ

Професійна реабілітація дозволяє працівнику з обмеженою працездатністю адаптуватися до конкретної роботи або навіть здобути нові професійні навички. Протягом процесу професійної реабілітації працівнику надається компенсація, яка призначена для фінансової підтримки під час адаптації до нових професійних умов або навчання необхідних навичок для виконання роботи.

1. ПРОФЕСІЙНА РЕАБІЛІТАЦІЯ

Професійна реабілітація - це комплексний процес, метою якого є допомога особам з різними видами обмежень або інвалідності в адаптації до конкретної роботи або навчанні цієї роботи. Основною метою є підвищення або відновлення професійних навичок цієї особи, що дозволяє їй активно брати участь на ринку праці. Особи, які можуть скористатися професійною реабілітацією, це передусім:

1) Особи з інвалідністю.

Особи з різними видами інвалідності, такі як фізичні, сенсорні, психічні або інтелектуальні, можуть скористатися професійною реабілітацією для набуття навичок і адаптації до роботи.

2) Особи з обмеженими можливостями здоров'я.

Особи, які з різних причин, таких як захворювання або травми, мають обмежені можливості здоров'я, які ускладнюють працю, також можуть скористатися професійною реабілітацією для покращення своїх професійних навичок та адаптації до конкретної роботи.

3) Особи, які повертаються на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дитиною або виховання дітей.

Особи, які повертаються на ринок праці після тривалого періоду відпустки по догляду за дитиною або виховання дітей, можуть потребувати професійної реабілітації для адаптації до нових умов праці та змін у професійному житті.

4) Особи, які змінюють свою професійну кар'єру.

Особи, які вирішують змінити свій професійний шлях і потребують нових навичок або кваліфікацій, також можуть скористатися професійною реабілітацією.

Професійна реабілітація часто фінансується або підтримується державою, неприбутковими організаціями або установами, пов'язаними з ринком праці, щоб забезпечити цим особам доступ до відповідної підтримки і навчання, яке допоможе їм досягнути успіху в роботі, незважаючи на можливі обмеження або труднощі.

2. ВИРІВНЯВАЛЬНА ДОПОМОГА

Заохочувальний Фонд допомоги - це форма фінансової підтримки працівника, який має обов'язок брати участь у професійній реабілітації. Він надається у випадку, коли дохід працівника під час професійної реабілітації нижчий, ніж середньомісячна заробітна плата. Іншими словами, ця допомога призначена для компенсації різниці між заробітками працівника під час реабілітації та середньомісячним середнім заробітком.

Допомога надається працівникам з обмеженою працездатністю, які беруть участь у професійній реабілітації. Реабілітація може відбуватися на робочому місці в об'єкті реабілітації виробництва або міжпідприємницького огляду, або на спеціальному робочому місці в роботодавця, яке дозволяє адаптуватися або навчатися на конкретній роботі.

Рішення про необхідність проходження професійної реабілітації приймається регіональним медичним центром праці або ординатором-експертом Загального соціального страхування. Крім того, медичні комісії з інвалідності та зайнятості під час проведення огляду на право на пенсійні виплати або інші також можуть надавати висновки щодо необхідності професійної реабілітації. Право на Допомогу виникає з дня, коли працівник почав реабілітацію.

3. ПЕРІОД ЗБЕРІГАННЯ ПІЛЬГ

Компенсаційна допомога призначається на час професійної реабілітації.

Варто зазначити, що право на компенсаційну допомогу припиняється після завершення професійної реабілітації та влаштування працівника на нову роботу. Цей термін

встановлювався не пізніше 24 місяців з дати початку процесу реабілітації працівника. Крім того, це право припиняється, якщо за станом здоров'я працівника стає очевидним, що продовження професійної реабілітації більше не є доцільним.

На практиці це означає, що компенсаційна допомога надається як матеріальна підтримка на час професійної реабілітації, але має власні часові обмеження та умови припинення, наприклад, повернення до повноцінної роботи або визначення подальшої реабілітації не принесе очікуваної користі з точки зору працездатності працівника.

4. РОЗМІР КОМПЕНСАЦІЇ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Компенсація під час професійної реабілітації - це сума, яка обчислюється шляхом порівняння місячного заробітку працівника під час професійної реабілітації з його середнім місячним доходом. Якщо працівник не працював протягом всього місяця, компенсація під час професійної реабілітації за цей період обчислюється як різниця між середнім місячним заробітком, зменшеним на одну тридцяту частину за кожен пропущений день і доходами, отриманими за цей місяць.

Компенсація під час професійної реабілітації виплачується циклічно за місячні періоди, одночасно з оплатою праці, виконаної в цьому місяці.

Якщо працівник приєднався до професійної реабілітації, ця компенсація виплачується роботодавцем, який проводить професійну реабілітацію, або міжзакладовим центром професійної реабілітації.

Слід додати, що витрати, пов'язані з виплатою компенсацій під час професійної реабілітації, покриваються Закладом соціального страхування.



Experto Pro Bono

Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej

Fundacja Rozwoju Świadomości Obywatelskiej
Experto Pro Bono
ul. Legionów 10, 22-400 Zamość
KRS: 0000582999
e-mail: biuro@fundacjaepb.pl
www.fundacjaepb.pl