

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА АКАДЕМІЯ

Менеджмент соціального страхування

Навчальний посібник

Дніпропетровськ – 2010

УДК 369(075,8)
ББК 65.27я73

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки
України як навчальний посібник для
студентів вищих навчальних закладів, які
навчаються за напрямом підготовки
«Менеджмент» та «Економіка і
підприємництво»
(Лист №1/11-8895 від 23.09.10)*

Менеджмент соціального страхування:

М 50 Навчальний посібник / Л.Б. Баранник, В.В. Даценко,
Л.О. Заволока, Н.М. Ткаченко. – Дніпропетровськ:
ДДФА, 2010. – 204 с.
ISBN 978-966-8866-49-4

Соціальне страхування є важливою складовою системи соціального захисту населення. Навчальний посібник “Менеджмент соціального страхування” містить конспект лекцій з соціального страхування, питання для самоконтролю, тестові завдання, список використаної та рекомендованої літератури, предметний покажчик і додатки.

Посібник призначено для студентів економічних вузів та працівників закладів і установ системи соціального захисту.

Рецензенти:

- С.В. Каламбет* - доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів
Дніпропетровського національного
університету залізничного транспорту
ім. акад. В.Лазаряна
- Л.М. Котлова* - кандидат економічних наук, доцент
кафедри фінансів Дніпропетровського
національного університету
- В.Я. Плаксієнко* - доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів
Дніпропетровського державного аграрного
університету

Рекомендовано до друку вченою радою
Дніпропетровської державної фінансової академії
Протокол № 3 від 22.12.2008 р.

© Баранник Л.Б., Даценко В.В.,
Заволока Л.О., Ткаченко Н.М., 2010
ISBN 978-966-8866-49-4 © ДДФА, 2010

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
Розділ 1. Теоретичні та методологічні засади соціального страхування	9
1.1. Історія становлення соціального страхування.....	9
1.2. Методологічні засади соціального страхування....	13
1.2.1. Базові поняття та категорії соціального страхування.....	13
1.2.2. Базові принципи та міжнародні стандарти в галузі соціального страхування.....	17
1.3. Сутність соціального страхування та його специфіка як складової системи соціального захисту.....	21
1.4. Моделі соціального захисту	22
<i>Питання для самоконтролю</i>	27
<i>Тестові завдання</i>	28
Розділ 2. Управління соціальним страхуванням як важлива умова підвищення ефективності системи соціального захисту	30
2.1. Необхідність та сутність управління соціальним страхуванням.....	30
2.2. Організація управління соціальним страхуванням в Україні.....	32
2.3. Правове регулювання соціального страхування в Україні.....	37
2.4. Зарубіжний досвід управління соціальним страхуванням та його застосування в Україні.....	38
<i>Питання для самоконтролю</i>	42
<i>Тестові завдання</i>	43
Розділ 3. Управління загальнообов'язковим соціальним страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання	46
3.1. Сутність і значення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.....	46
3.2. Історія становлення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.....	49
3.3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання. Органи управління Фондом.....	52

3.4. Управління процесом формування коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.....	55
3.5. Управління процесом використання коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.....	58
3.6. Напрями удосконалення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.....	63
<i>Питання для самоконтролю.....</i>	71
<i>Тестові завдання.....</i>	72
Розділ 4. Управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.....	74
4.1. Сутність, необхідність і значення загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.....	74
4.2. Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, його завдання та функції.....	76
4.3. Управління процесом формування коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.	80
4.4. Управління процесом використання коштів Фонду соціального страхування у зв'язку тимчасовою втратою працездатності.....	83
<i>Питання для самоконтролю.....</i>	91
<i>Тестові завдання.....</i>	92
Розділ 5. Управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття.....	95
5.1. Сутність та значення загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття..	95
5.2. Фонд соціального страхування на випадок безробіття: права, обов'язки, відповідальність, органи управління.....	97
5.3. Управління процесом формування бюджету Фонду соціального страхування на випадок безробіття.....	100
5.4. Управління процесом використання коштів з бюджету Фонду соціального страхування на випадок безробіття.....	103
<i>Питання для самоконтролю.....</i>	109
<i>Тестові завдання.....</i>	110
Розділ 6. Управління загальнообов'язковим державним соціальним медичним страхуванням.....	112
6.1. Історичні передумови становлення медичного страхування.....	112

6.2. Сутність та необхідність запровадження соціального медичного страхування.....	115
6.3. Механізм управління державним соціальним медичним страхуванням.....	121
<i>Питання для самоконтролю</i>	123
<i>Тестові завдання</i>	124
Розділ 7. Управління в сфері державного загальнообов'язкового пенсійного страхування.....	126
7.1. Історичні передумови становлення пенсійного страхування.....	126
7.2. Сутність та структура державної системи пенсійного забезпечення в Україні.....	129
7.3. Управління процесом формування надходжень до бюджету Пенсійного фонду України.....	135
7.4. Управління процесом використання коштів державного пенсійного страхування.....	138
<i>Питання для самоконтролю</i>	143
<i>Тестові завдання</i>	144
Розділ 8. Управління та державний нагляд у сфері недержавного пенсійного забезпечення.....	146
8.1. Сутність недержавного пенсійного забезпечення...	146
8.2. Управління недержавним пенсійним забезпеченням.	151
8.3. Управління активами недержавного пенсійного забезпечення.....	160
<i>Питання для самоконтролю</i>	168
<i>Тестові завдання</i>	168
ВИКОРИСТАНА ТА РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	170
ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК.....	175
ДОДАТКИ.....	178

ПЕРЕДМОВА

Соціальне страхування є важливою складовою системи соціального захисту населення. Створення в Україні принципово нової системи управління соціальним страхуванням є важливим напрямом політики, спрямованої на посилення соціального захисту наших співвітчизників та зростання їхнього добробуту. Це питання є особливо актуальним нині, коли відбуваються докорінні зміни в економіці та в сфері соціально-трудоких відносин.

На даному етапі в системі соціального страхування України здійснюється перехід від управління, яке існувало за часів адміністративно-командної економіки, до сучасних демократичних форм управління – менеджменту (за сучасною термінологією), що зумовлено розбудовою нової соціально орієнтованої ринкової економічної системи.

Менеджмент соціального страхування передбачає такі види діяльності, як планування, прогнозування, регулювання, координацію, формування, аналіз і контроль за використанням фінансових ресурсів, що спрямовуються на вирішення соціальних проблем.

Невід'ємною складовою менеджменту соціального страхування є фінансовий менеджмент, на основі якого здійснюється управління фінансово-господарською діяльністю усіх галузей соціальної сфери.

Матеріальною основою менеджменту соціального страхування, як і фінансового менеджменту, є рух вхідних і вихідних грошових потоків.

Об'єктом управління в соціальному страхуванні є формування й використання фінансових ресурсів державних позабюджетних страхових фондів соціального призначення та оптимізація обороту грошових коштів цих фондів.

Управління соціальним страхуванням є складним і динамічним процесом, оскільки воно має постійно враховувати складність перебігу соціальних процесів і змінюватися залежно від стану забезпеченості суспільства фінансовими ресурсами, попиту і пропозиції на соціальні послуги.

Вивчення дисципліни «Менеджмент соціального страхування» базується на законах України, інструктивних

матеріалах Кабінету Міністрів України та документах інших директивних органів, що регулюють здійснення загальнообов'язкового соціального страхування в нашій країні.

Предметом вивчення дисципліни є загальнообов'язкове соціальне страхування, зокрема діяльність соціальних страхових фондів, що безпосередньо здійснюють управління фінансовими ресурсами.

Мета викладання дисципліни - вивчення теоретичних основ та набуття знань і вмінь з питань організації, координації, управління та контролю в системі соціального страхування.

У процесі викладання дисципліни реалізуються такі завдання:

- вивчення принципів побудови соціального страхування;
- ознайомлення з управлінням і організацією системи соціального страхування та її структурними підрозділами в Україні;
- вивчення чинних законодавчих і нормативних актів з питань соціального страхування в Україні;
- вивчення діяльності управлінських структур, що створені при фондах відповідних видів соціального страхування;
- ознайомлення з контролем за діяльністю цільових страхових фондів;
- вивчення зарубіжного досвіду управління системою соціального страхування та аналіз можливостей його застосування в Україні.

Курс “Менеджмент соціального страхування” забезпечують дисципліни “Фінанси”, “Страхування”, “Фінансовий менеджмент”, “Соціальний захист громадян”. Вивчення дисципліни включає теоретичну і практичну підготовку, що спрямована на формування професійних знань майбутніх фахівців. При визначенні структури дисципліни враховано зарубіжний досвід, зокрема Лондон-Сіті університету, який має високий імідж у справі підготовки кваліфікованих фахівців для соціальної сфери. Навчальний посібник з дисципліни “Менеджмент соціального страхування” відображає новий підхід до організації соціального страхування в Україні за умов розбудови системи соціального

захисту населення на ринкових принципах функціонування.

Мета навчального посібника – сприяння розвитку пізнавальної активності та ефективності засвоєння студентами навчального матеріалу.

Зміст і структурно-логічна послідовність навчального посібника відповідають навчальній програмі дисципліни.

У посібнику висвітлено:

- теоретичні засади соціального страхування;
- сутність та значення соціального страхування як складової системи соціального захисту населення;
- управління соціальним страхуванням відповідно до чинного законодавства;
- процес формування та використання коштів фондів соціального страхування;
- зарубіжний досвід здійснення соціального страхування на прикладі деяких розвинених країн світу.

Автори висловлюють щирю подяку всім за зауваження та побажання щодо покращання структури навчального посібника. Законодавчо-нормативна база використана станом на 01.09.2009 р.

Навчальний посібник рекомендується для студентів-магістрів економічних спеціальностей. Посібник також може бути використаний фахівцями сфери соціального страхування і тими, хто цікавиться питаннями соціального страхування.

У написанні навчального посібника брали участь Л.Б. Баранник (передмова, теми 3, 4, 5); Л.О. Заволока (передмова, теми 1, 2); В.В. Даценко (теми 6, 7); Н.М. Ткаченко (тема 8). Загальну редакцію здійснено Л.Б. Баранник та Н.М.Ткаченко.

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

- 1.1. Історія становлення соціального страхування.
- 1.2. Методологічні засади соціального страхування.
- 1.3. Сутність соціального страхування та його специфіка як складова системи соціального захисту.
- 1.4. Моделі соціального захисту.

1.1. Історія становлення соціального страхування

Історія зародження й розвитку соціального страхування органічно пов'язана з європейською цивілізацією і розвитком капіталістичного способу виробництва.

На ранніх етапах становлення ринкової економіки переважала соціальна допомога. Остання виникла в середньовічній Англії, коли у 1601 р. королева Єлизавета I прийняла закон про бідність. Потім у багатьох країнах континентальної Європи, у тому числі і в Росії, соціальне законодавство відтворювало та розвивало положення цього закону. Слід зазначити, що важливим моментом закону про бідність була класифікація малозабезпечених громадян на основі перевірки їх потреб і проведення чіткої межі між тими, кому була потрібна соціальна підтримка, а кому ні.

Аж до епохи Реформації питання забезпечення бідних залишались справою церкви, в той час, як роль держави обмежувалася прийняттям каральних законів, що забороняли злидарство.

Децентралізація соціальної допомоги бідним на рівні церковних приходів дозволяла легко виявляти тих, хто її потребував, тобто забезпечувати адресність даної допомоги. Церква поєднала спадкоємність нової форми соціального захисту населення із існуючою раніше благодійністю, що засновувалася на ідеї християнської рівності та універсальності допомоги.

Соціальне страхування бере свій початок у правових традиціях англійського континентального права, в основі якого лежать принципи:

- *рівності перед законом та додержання природних прав людини*, одним з яких є право на життя та матеріальне забезпечення;

- *принцип солідарності*, що втілюється у різних формах самоорганізації громадянського суспільства (каси

взаємодопомоги цехів і гільдій в середньовічній Європі, кооперативний рух в Англії), широкому розповсюдженні у більшості європейських країн міського і місцевого самоврядування;

- *економічних передумов*, що зумовлені підвищенням рівня економічних ризиків, зростанням ймовірності соціальних ризиків, соціальної незахищеності найманих працівників в умовах міста (без підтримки громади і великої родини).

Становлення протягом практично двох століть (II пол. XVII ст. – I пол. XIX ст.) великого машинного виробництва сприяло формуванню не тільки індустріального типу виробництва, але й нового типу працівника – фабричного робітника, життя якого протікало у тяжкій повсякденній боротьбі за виживання. Атрибутами його життя були постійний соціальний ризик втрати працездатності чи місця роботи, а також невеликий дохід.

Украй незадовільні умови життя та праці великих мас трудящих призводили до гострих конфліктів між найманими працівниками і капіталом: чартизм в Англії (30-60 рр. XIX ст.), повстання ліонських ткачів у Франції (1831 р. і 1834 р.), голодні бунти силезьких ткачів у Німеччині (1844 р.). Така ситуація спонукала європейських правителів почати запровадження нових суспільних відносин, враховуючи вимоги найманих працівників.

Уперше обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків у зв'язку з захворюванням і непрацездатністю для працівників та службовців було введено у Німеччині: у 1883 р. – у зв'язку з хворобою, у 1884 р. – від нещасних випадків на виробництві, в 1889 р. – по старості та інвалідності. Пізніше (в 1887 і 1888 рр.) державні закони про страхування від нещасних випадків на виробництві та у зв'язку з хворобою були прийняті в Австрії. На початок XX ст. системи обов'язкового страхування вже мали Італія, Норвегія, Велика Британія і Швеція.

Введення у практику господарського і суспільного життя європейських країн обов'язкового страхування багато в чому дозволило подолати протиріччя між трудом і капіталом, накреслити лінію конструктивного діалогу соціальних партнерів у сфері доходів, використати прийнятні для роботодавців і робітників форми і механізми соціального захисту трудящих.

З розвитком ринкових відносин у світі, урбанізацією та посиленням мобільності населення соціальна допомога на

основі інститутів церкви стала переміщуватися до громадянських структур. Але згодом вони зіткнулися з проблемою забезпечення адресності і перевірки потреб населення.

Розширення діяльності й кількості державних структур, що здійснювали соціальне забезпечення, призвели до бюрократизації процедури надання допомоги малозабезпеченим громадянам, спотворили механізм перевірки потреб, зробили надання допомоги таким, що принижує людську гідність.

Ідеологія нового класу – буржуазії – поступово сформувала суспільну думку про обмеження масштабів соціальної допомоги малозабезпеченим громадянам. Так було взято курс на мінімізацію державної соціальної допомоги.

Відповідною реакцією суспільства стало виникнення різних форм самодопомоги, добровільних колективних форм страхування життєвих ризиків на корпоративних засадах. Корпоративне страхування отримало розвинуту форму з упровадженням державних гарантій його існування. Вперше ця форма соціального страхування була законодавчо оформлена у Німеччині наприкінці XIX ст. Ініціатива її введення належить аристократії і державним чиновникам, зацікавленим у збереженні корпоративних привілеїв.

Усередині XIX ст. розпочався процес переродження капіталізму вільної конкуренції на державно-монополістичний. На цей період припадає формування нової форми соціального захисту населення, що базувалася на обов'язковості забезпечення населення соціально значущими послугами. Основою її стали державні соціальні гарантії задоволення найбільш значущих для людини і всього суспільства потреб. У західній економічній літературі найвищий рівень нової системи соціального захисту, що забезпечує її універсальність, загальну доступність населенню, отримав назву «соціальної безпеки». У нашій країні це поняття знайшло своє відображення в терміні «соціальне забезпечення» в 20-ті роки XX ст.

До 1917 р. соціальне страхування в Росії в цілому відображало європейські тенденції і мало деякі специфічні риси, обумовлені історичними та національними особливостями розвитку. У становленні соціального страхування в нашій країні можна виділити кілька періодів:

- 1) XVII–XIX ст. – виникнення і розвиток соціального страхування;
- 2) II пол. XIX ст. – 1917 р. – прийняття страхових законів і

формування обов'язкового соціального страхування та його установ;

3) 1917 р. – початок 1930-х рр. – згортання і одержавлення соціального страхування згідно з політичною й економічною ситуацією в країні;

4) поч. 30-х – 80-ті рр. – переважання державного соціального забезпечення, передача соціального страхування профспілкам;

5) поч. 90-х рр. – створення системи соціального страхування, адекватного вимогам часу.

Трансформація суспільно-економічної системи України на початку 90-х р. створила для населення країни радикально нову ситуацію, що стала характеризуватися надзвичайно високим рівнем соціальних ризиків: втратою місця роботи, підвищенням вартості життя, труднощами в одержанні належної медичної допомоги і достатнього пенсійного забезпечення.

При цьому реформування економіки і соціальної сфери, несприятлива ситуація збіглися у часі з загостренням конкуренції на світових ринках фінансів і праці, виникненням і розвитком такого феномена, як глобалізація, що посилювало негативні наслідки для населення країни і призвело до значних масштабів безробіття, різкого зниження рівня життя, скорочення витрат на соціальне забезпечення, медицину, освіту й культуру.

Протидіяти зрослим за видами, рівнем і наслідками соціальним ризикам колишня соціалістична система соціального захисту не могла насамперед через відсутність розвинутої системи соціального страхування. В СРСР соціальне страхування в силу ідеологічних установок та організації економічного життя відігравало незначну і допоміжну роль. Основним інститутом соціального захисту виступало державне соціальне забезпечення. З розвитком різноманіття форм власності сфера державного соціального забезпечення і її можливості різко скоротились. Постало стратегічне завдання модернізації системи соціального захисту, адаптації її до вимог функціонування ринкової економіки, формування економічних, організаційних і правових механізмів соціального страхування.

Концепцією соціального забезпечення населення України, що була прийнята парламентом країни у 1993 р., передбачено кілька етапів упровадження соціального страхування.

На першому етапі були прийняті “Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування” (14.01.1998 р.), чим створено можливість для розробки конкретних законів з усіх п'яти видів соціального страхування.

На другому етапі прийняті Закони України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” (23.09.1999 р.), “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (2.03.2000 р.), “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими народженням та похованням (18.01.2001 р.). Цим самим законодавчо закріплено умови становлення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно з вимогами Європейського кодексу соціального забезпечення (1964 р.) та рекомендаціями Міжнародної організації праці (1944 р.).

Протягом третього етапу, в 2001 – 2002 рр., під час запровадження зазначених законів проводився аналіз їх ефективності.

Четвертий етап (з 2003 р.) характеризується прийняттям Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (09.07.2003 р.) і «Про недержавне пенсійне забезпечення» (09.07.2003 р.) та вдосконаленням законодавства з соціального страхування.

1.2. Методологічні засади соціального страхування

1.2.1. Базові поняття та категорії соціального страхування

В основі страхування лежить страховий ризик. Це неоднозначне поняття, найчастіше під ним розуміють ймовірність настання збитку. Соціальний страховий ризик - це універсальна соціально-економічна і правова категорія, що охоплює види суб'єктів і коло суспільних відносин щодо причин настання матеріальної незабезпеченості найманих працівників та самозайнятого населення. За визначенням МОП, **соціальний ризик** - це втрата доходу, що спричиняє необхідність матеріальної підтримки громадян для задоволення їхніх мінімальних потреб незалежно від індивідуальних можливостей. Майже так розуміється сутність соціального ризику у правовому полі України. Він визначається як обставини, що викликають зміну

матеріального становища громадян. Щоправда, з огляду на адекватність актуарних розрахунків, у ринковій ситуації ця дефініція потребує уточнення насамперед з точки зору розширеного трактування процесу відшкодування матеріальних втрат.

Для розкриття економічного й соціального змісту соціального ризику важливо мати на увазі, що ситуація страхового випадку виникає внаслідок втрати заробітку (доходу) у разі захворювання, нещасного випадку, настання старості тощо, а також у результаті необхідності нести додаткові витрати, пов'язані з тривалим лікуванням та оплатою соціальних послуг. Тобто категорія соціального ризику має дві складові: по-перше, втрати трудового доходу, по-друге, грошові втрати, пов'язані з забезпеченням життєвих потреб, до подолання наслідків настання страхової події. Отже, обидві складові страхового ризику формують грошові (матеріальні) ресурси для їх цільового використання.

Враховуючи масштабність суспільного виробництва і масове залучення у його сферу працездатного населення, соціальні ризики мають піддаватися кількісній оцінці і прогнозу як з позиції ймовірності настання ризикових ситуацій (чисельність хворих, інвалідів, загиблих, пенсіонерів і т.ін.), так і з позиції їх вартісних параметрів (тривалість захворювання, середній вік настання інвалідності, встановлений законом вік виходу на пенсію тощо). При цьому ризики, що враховуються в соціальному страхуванні, можна згрупувати у три великі групи:

- 1) втрата доходу;
- 2) необхідність додаткових витрат;
- 3) втрата соціального статусу – соціальна дезінтеграція.

У свою чергу, ризики втрати доходу і відповідної втрати соціального статусу можуть бути розподілені на дві групи:

- випадки, коли індивід може (за допомогою чи без спеціальних процедур) повернутися на своє попереднє місце роботи чи змінити сферу діяльності;

- випадки, коли це неможливо (люди похилого віку, постійна непрацездатність і т.ін.).

До ризиків, що породжують необхідність нести додаткові витрати, можна віднести великі сімейні витрати у зв'язку з народженням дитини, на медичне обслуговування, пов'язані з доглядом за дитиною, хворим, похованням тощо.

Перелік традиційних соціальних ризиків визначається нормами Конвенції № 102 МОП «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (1952 р.) та положеннями

Європейського кодексу соціального забезпечення. Так, згідно з Кодексом, держава повинна надавати соціальну допомогу населенню у зв'язку з дев'ятьма традиційними соціальними ризиками: хворобою, безробіттям, старістю, трудовим каліцтвом, професійною хворобою, вагітністю та пологами, утриманням дітей, інвалідністю, втратою годувальника.

Отже, соціальні ризики – це фактори порушення нормального соціального стану людей у разі пошкодження здоров'я, втрати працездатності чи відсутності попиту на працю, що супроводжуються настанням для зайнятого населення матеріальної незабезпеченості через втрату заробітку, необхідність додаткових витрат на лікування, а для сімей – втрат джерела доходу у разі втрати годувальника.

Оскільки соціальні ризики мають об'єктивний і масовий характер для форм захисту від них також повинні бути механізми з масово-суспільними характеристиками, обов'язковими (за законом) з метою охоплення всіх працюючих. При цьому обов'язок фінансового навантаження солідарно несуть роботодавці та працівники. Частка участі соціальних партнерів може бути різною, але кожна країна прагне знайти оптимальні пропорції фінансової відповідальності з урахуванням конкретних економічних умов та культурних традицій.

Для класифікації соціальних ризиків використовують різні критерії: залежно від виду соціального ризику (на випадок хвороби, від нещасного випадку на виробництві, інвалідності, старості, вагітності, материнства, смерті, безробіття), за способом організації – державне, муніципальне (міське й регіональне), професійне (за галузевою ознакою), міжнародне; за масштабами дії (універсальні і спеціальні), періоду дії (короткострокові та постійні), з позицій об'єкта ризику (за його виявом до окремих груп населення), за сферою виникнення (природні, техногенні, економічні, загальногромадські), ймовірності настання і циклічного характеру людського життя (планові, прогнозовані й непередбачені); залежно від ступеня небезпеки для окремих соціальних груп і верств населення.

Слід зауважити, що поняття "соціальний ризик" існувало й у радянський час, але через певні ідеологічні догми вважалось, що ризик у соціалістичному суспільстві є феноменом випадковим. Страховими випадками вважались, як правило, події лише природного характеру (стихійні лиха, пожежі тощо). Соціального страхування як такого не було, існувало соціальне забезпечення, що здійснювалося державою

централізовано.

Ризики втрати (зменшення) доходу внаслідок об'єктивних обставин є найбільш типовими у житті кожної людини, тому вони стали основою для надання соціальних виплат через систему соціального страхування (у їх фінансуванні беруть участь самі застраховані особи).

Важливою категорією соціального страхування є **соціальні гарантії**. Під системою соціальних гарантій розуміють соціально значущі блага та послуги, що надає держава всім громадянам без урахування трудового вкладу і перевірки потреби. В ній реалізується принцип розподілу за потребою з урахуванням ресурсних можливостей суспільства, що визначає міру цих гарантій. Мінімальний набір і рівень цих гарантій є змінною величиною залежно від конкретно-історичних умов кожної країни. Ця форма соціального захисту базується на принципах загального оподаткування і бюджетного фінансування соціальних витрат.

Соціальні гарантії мають здійснюватися за трьома основними напрямками.

1. Державне гарантування кожному громадянину, зайнятому трудовою діяльністю, нормального рівня добробуту через забезпечення мінімальної заробітної плати, її індексації, помірних податків і невтручання у підприємницьку діяльність.

2. Задоволення пріоритетних потреб суспільства, які держава не може довірити кожному громадянину особисто. До них належать потреби у здобутті загальної освіти, вихованні дітей, проведенні культурно-освітньої роботи, підготовці кадрів, організації охорони здоров'я і розвитку фізичної культури членів суспільства. Держава гарантує задоволення вказаних потреб за рахунок бюджету в мінімально достатніх розмірах у формі безоплатних послуг. Обсяг таких послуг завжди повинен залежати від розміру прямих і непрямих податків, що стягуються з громадян.

3. Вирівнювання якості життя окремих груп населення, недостатня забезпеченість яких пов'язана переважно з причинами, що не залежать від їхніх трудових зусиль. Такими причинами можуть бути підвищення навантаження утриманців на працездатних, стан здоров'я, вік, втрата роботи, кризові явища в економіці. У цьому випадку формами задоволення відповідних потреб можуть бути пенсії, допомога, стипендії, грошові виплати, їхня індексація, різні пільги.

Складовою соціальних гарантій виступають **соціальні пільги**, що є формою надання соціальних благ і послуг певним соціально-демографічним групам населення (ветеранам війни,

інвалідам тощо) і забезпечуються за рахунок податково-бюджетної системи держави.

Соціальні гарантії, пільги, допомога сприяють тому, що стає можливим підтримання життєвого рівня, а також розвитку здібностей людини незалежно від її матеріального стану, рівня заробітної плати і впливу економічних та інших зовнішніх факторів.

1.2.2. Базові принципи та міжнародні стандарти в галузі соціального страхування

Право громадян на соціальний захист у якості одного з основоположних і невід'ємних прав закріпила Декларація ООН про права людини (1948) і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966). Для працюючого населення основним інститутом реалізації права на соціальне забезпечення є соціальне страхування, що здійснює захист найманих працівників і самозайнятого населення від найбільш значущих, серйозних і масштабних соціальних ризиків. Розробка політики в цій галузі повинна базуватися, зокрема, на аналізі відповідності рішень, що приймаються, та наслідків від їх реалізації сутнісним принципам, міжнародним нормам і мінімальним стандартам соціального страхування.

У міжнародному праві **базовими принципами** соціального страхування є такі:

- обов'язкова залежність між участю у фінансуванні системи і розміром пенсій та допомог;
- забезпечення рівня виплат, що зіставляється з доходом застрахованого протягом трудового життя;
- відокремлення коштів;
- участь соціальних партнерів в управлінні й організації.

На думку спеціалістів МОП, системи соціального страхування повинні будуватися таким чином, щоб забезпечити *економічну прийнятність, індивідуальну справедливість і соціальну ефективність*. Перша передбачає оптимальний і справедливий розподіл навантаження між платниками страхових внесків. По суті це - принцип солідарної участі працівників і роботодавців. Досягнення економічної ефективності передбачає встановлення розміру страхового тарифу, який не був би обтяжливим для роботодавців і працюючого населення і водночас забезпечував би достатність коштів для покриття поточних та майбутніх обов'язків систем соціального страхування.

Індивідуальна справедливість передбачає

еквівалентність, тобто жорстку залежність обсягу участі застрахованого у фінансуванні системи і прав на отримання грошових виплат та послуг з соціального страхування. Інакше кажучи, має бути певна залежність страхових виплат від розміру трудового вкладу і страхового стажу. Принцип еквівалентності обов'язків є основним принципом, що забезпечує страховий характер системи соціального захисту працюючого населення, стимулює працівників до участі у фінансуванні систем соціального страхування. Його використання дозволяє реалізувати функцію компенсації втраченого доходу, тобто гарантувати розмір пенсій і допомог, а також обсяг послуг, що надаються у системі соціального страхування, на рівні, що зіставляється з розміром заробітної плати працівника до настання страхового випадку.

Для досягнення соціальної ефективності системи соціального страхування повинні забезпечуватись мінімальні гарантії (як у грошовій, так і в натуральній формі) будь-якому учаснику системи.

Для забезпечення мінімального доходу потрібен певний рівень нестрахового перерозподілу в рамках систем між поколіннями, групами з різним рівнем заробітної плати, галузями, регіонами і т.ін. Обсяг перерозподільчих коштів має бути достатнім для забезпечення мінімального обсягу виплат і послуг, але не надмірним і не нівелюючим страхові принципи.

Отже, будь-яка система соціального страхування повинна поєднувати у собі всі три критерії, щоб задовольнити всіх соціальних партнерів і створити ефективну і соціально прийнятну модель. З огляду на це будь-яка система соціального страхування, побудована на основі балансу інтересів застрахованих і страховиків, з одного боку, і отримувачів пенсій і допомоги, з іншого, – покликана забезпечити гарантію певного рівня «заміщення» заробітної плати (доходу) у разі настання страхової події, водночас гарантуючи мінімальний рівень доходу для всіх учасників системи.

Відповідно до міжнародних норм, регламентованих низкою конвенцій Міжнародної організації праці (№ 102 “Про мінімальні форми соціального забезпечення” (1952), № 118 “Про рівноправність щодо соціального забезпечення” (1962), № 121 “Про допомоги на випадок виробничого травматизму та професійних захворювань” (1964), № 157 “Про збереження прав щодо соціального забезпечення” (1983) та інших), найголовнішими принципами соціального страхування проголошено:

- загальний і обов'язковий характер;
- широку доступність;
- поєднання обов'язкового та добровільного способів його організації, рівноправність і розмаїття форм і видів страхування;
- надання державних гарантій при обов'язковому соціальному страхуванні;
- обов'язковість фінансової участі у формуванні страхових фондів застрахованих осіб і працедавців, а в певних випадках – і держави (окрім страхування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань);
- зацікавленість широкого кола застрахованих осіб у певному виді забезпечення на основі соціального страхування;
- рівність усіх застрахованих щодо обов'язків з фінансування витрат на соціальне страхування та набутих за ними прав і гарантій;
- створення правових та організаційних можливостей застрахованим і членам їхніх сімей матеріального забезпечення від майбутніх соціальних ризиків;
- особливий порядок нагромадження страхових коштів, автономність стосовно державного бюджету, прозорість контролю за їх використанням.

Міжнародні норми і стандарти націлюють на реалізацію функцій систем соціального страхування, визначають основні кількісні параметри, мінімально необхідні для їх реалізації.

Мінімальні стандарти соціального страхування закріплені в базових Конвенціях і Рекомендаціях МОП (у найбільш повному і систематизованому вигляді – у Конвенції № 102 1952 р.), у подальшому – в Європейському кодексі соціального забезпечення (1964), і підтверджені в Європейській соціальній хартії.

Конвенція № 102 і Європейський кодекс соціального забезпечення визначили **базові стандарти** у відношенні ступеня охоплення по кожному виду соціального страхування, відносного розміру пенсій і допомоги типовому бенефіціарію (отримувачу соціальної допомоги), умови надання і тривалості виплат окремих допомог, участі застрахованих у фінансуванні страхових систем. Ряд Конвенцій і рекомендацій МОП і переглянутий Європейський кодекс соціального забезпечення (1990) закріпили «підвищені» стандарти соціального забезпечення.

Найбільш важливим параметром, що визначає відносний рівень забезпечення по системах соціального страхування, є так званий коефіцієнт заміщення – розмір пенсій і допомоги як частка від заробітної плати застрахованого. Коефіцієнт заміщення визначається для так званого типового

бенефіціарія (кваліфікованого працівника чи звичайного дорослого працівника) як співвідношення розміру пенсії чи допомоги і заробітку, що страхується, – бази для нарахування страхових внесків і визначення розміру пенсії і допомоги. «Базові» стандарти передбачають такі мінімальні розміри пенсій і допомог після 30 років сплати страхових внесків:

- допомогу з тимчасової непрацездатності – 45%;
- допомогу по безробіттю – 45%;
- пенсії по старості – 40%;
- виплати по страхуванню від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань:
 - допомогу з тимчасової непрацездатності – 50%;
 - пенсії по інвалідності – 50%;
 - пенсії на випадок втрати годувальника – 40%.

«Підвищені» стандарти збільшують коефіцієнти заміщення, наприклад, по системах пенсійного страхування до рівня 50-65%.

Слід зазначити, що при визначенні розміру пенсій і допомоги для забезпечення їх порівняння з мінімально допустимими стандартами у розрахунок можуть прийматися не тільки обов'язкові загальнонаціональні системи. При цьому можуть враховуватися й додаткові системи соціального страхування за умови, що вони регулюються і контролюються державою чи соціальними партнерами і охоплюють значну частину зайнятих, заробітна плата яких не перевищує заробіток кваліфікованого працівника – чоловіка.

Дотримання мінімальних норм у відношенні рівня пенсій і допомоги, закріплених у Конвенції № 102 і Європейському кодексі соціального забезпечення, є і необхідною умовою для реалізації положень Європейської соціальної хартії (п. 2 ст. 12). Пункт 3 тієї ж статті закликає держави домагатися поступового підйому соціальних систем для забезпечення більш високого рівня захисту. При цьому Європейський комітет соціальних прав при правовій оцінці відповідності національних систем соціального страхування положенням Хартії вважає, що держава, яка не забезпечує стандартів, визначених Конвенцією № 102 у відношенні мінімальних рівнів пенсій і допомоги, не виконує також пункт 3 статті 12 (забезпечення більш високого рівня захисту), навіть якщо вона вживає зусиль з підвищення рівня своєї системи соціального забезпечення.

Таким чином, досягнення базових мінімальних стандартів у відношенні розмірів пенсій і допомоги, закріплених у Конвенції № 102 і Європейському кодексі соціального забезпечення, фактично є стартовою позицією для становлення сучасної системи соціального страхування в Україні.

1.3. Сутність соціального страхування та його специфіка як складова системи соціального захисту

Соціальне страхування є найважливішим елементом системи соціального захисту населення. В більшості розвинутих країн світу соціальне страхування – це організаційно-фінансова система, що здійснює захист громадян від соціальних ризиків втрати доходу або необхідності оплати певних послуг чи інших видатків, пов'язаних із втратою здоров'я, працездатності або настанням безробіття, за рахунок спеціальних фондів, що формуються шляхом сплати внесків працюючими, роботодавцями та державою.

Тому з **економічних позицій** соціальне страхування виступає як фінансовий інститут, що включає в себе механізми:

- страхування (нагромадження страхових резервів для покриття майбутніх витрат за рахунок податків, страхових внесків);
- прогнозої оцінки і статистики страхових подій;
- розподілу збитків між тими, хто підлягає ризику;
- надання матеріальної допомоги застрахованим у разі настання страхового випадку.

За правовим характером – це громадсько-правові відносини, що надають можливість реалізувати право людини на життя.

З соціальних позицій – це форма соціального захисту, що дозволяє у разі настання соціальних ризиків зберігати необхідні стандарти рівня та якості життя, а отже, і соціальний статус як самого потерпілого, так і членів його сім'ї.

Організаційно соціальне страхування – це форма суспільної (колективної) взаємодопомоги, за якої ризик певного нещастя враховується заздалегідь, а пов'язаний з ним матеріальний тягар розподіляється між усіма учасниками організації. Це породжує необхідність встановлення критеріїв нормального, соціально прийнятного становища людей у разі настання тих чи інших видів соціальних ризиків. І навпаки, суттєве відхилення від нормального рівня життя, що викликано одним із видів ризиків, вважається аномалією, потребує захисту, забезпечення соціальними гарантіями.

Соціальне страхування є формою соціального захисту економічно активного населення на противагу соціальному забезпеченню недієздатних осіб, які за певних обставин перебувають на утриманні суспільства.

Особливістю соціального страхування є його фінансування зі спеціальних позабюджетних страхових фондів, що формуються з цільових внесків роботодавців і працівників за підтримкою держави. Суспільно значущий характер фондів соціального страхування і принцип солідарної участі працівників і роботодавців у їхньому формуванні зумовлює специфіку управління ними. Ці фонди функціонують на принципах самоврядування і некомерційного господарювання.

Отже, за допомогою соціального страхування суспільство вирішує такі завдання:

- формує грошові фонди, з яких покриваються витрати, пов'язані з утриманням непрацездатних і громадян, що не беруть участі в трудовому процесі;
- забезпечує необхідну кількість і структуру відтворення трудових ресурсів;
- скорочує розрив у рівнях матеріального забезпечення працюючих і непрацюючих членів суспільства;
- сприяє підвищенню життєвого рівня різних соціальних груп населення, які не втягнуті в трудовий процес.

Соціальне страхування виконує кілька **функцій**. Воно покликане забезпечити профілактику, відтворення і збереження працездатності працівників, включаючи проведення оздоровчих заходів і перепідготовку; гарантує матеріальне забезпечення осіб, які втратили працездатність, втратили місце роботи, а отже, заробіток, а також у разі втрати годувальника.

1.4. Моделі соціального захисту

У кожній країні світу формується власна національна система соціального захисту. Це зумовлено історичними особливостями розвитку нації, культурою, традиціями, менталітетом населення, суспільно-економічним устроєм держави, домінуючими релігіями, територіальним розміщенням тощо.

У країнах – членах Європейського Союзу домінують чотири основні моделі соціального захисту: континентальна (бісмарківська), англосаксонська (модель Беверіджа), скандинавська і південноєвропейська. Ця типологія зафіксована в документах Європейської комісії.

Певний інтерес становить так звана неоліберальна модель, що функціонує в США.

Моделі соціального захисту в країнах ЄС. Країни ЄС мають декілька моделей соціального захисту. Розглянемо деякі з них, зокрема, континентальну або неоконсервативну, англосаксонську та скандинавську моделі.

Континентальна або неоконсервативна модель розповсюджена у Німеччині та деяких інших країнах Європи. Вона встановлює жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту та тривалістю професійної діяльності. В її основі лежить соціальне страхування, послуги якого фінансуються переважно за рахунок внесків роботодавців і застрахованих.

Наприкінці XIX ст. рейхсканцлер Німеччини Отто фон Бісмарк заклав підвалини прогресивного соціального законодавства. Новацією Бісмарка стало запровадження обов'язкового характеру системи соціального страхування. Він проголошував: «...зцілення соціальних недуг варто шукати на шляху позитивного сприяння зростанню добробуту працівників». Модель Бісмарка визначається такими фундаментальними принципами:

- забезпечення засноване виключно на праці і тому обмежене лише тими особами, які зуміли завоювати це право своєю працею;

- обов'язкове забезпечення існує лише для тих найманих працівників, заробітна плата яких є нижчою за визначену мінімальну суму, тобто для тих, хто не може користуватись індивідуальним страхуванням;

- забезпечення побудовано на методології страхування, що встановлює паритетне співвідношення між внесками найманих працівників та працедавців, а також між виплатами та внесками.

Професійна солідарність передбачає існування страхових фондів. Вони акумулюють соціальні відрахування з заробітної платні, з яких і здійснюються страхові виплати. Фінансування таких систем, як правило, не здійснюється з державного бюджету, оскільки принцип бюджетної універсальності протилежний такій моделі соціального захисту.

Однак нині ця модель, як правило, ґрунтується не лише на даному принципі. Для малозабезпечених членів суспільства, що не мають можливості отримувати страхові соціальні виплати (наприклад, через відсутність страхового стажу), національна солідарність реалізується через принципи соціальної допомоги. Мова може йти про допоміжні механізми, що є відступами від основної логіки бісмарківської моделі.

Попри існування принципу обов'язковості соціального страхування, він дотримується не вповні. Це пов'язано з

існуванням граничних рівнів зарплатні, вище яких належність до режимів соціального страхування не є обов'язковою, або лімітуванням відрахувань. Таким чином, в основі цієї моделі лежить принцип актуарної справедливості, коли величина страхових виплат визначається насамперед величиною страхових внесків. У момент свого народження німецька система відтворювала саме цю модель. Сьогодні розвиток системи соціальної допомоги приводить до модифікації цієї моделі й збільшення частки бюджетного фінансування соціального захисту.

Отже, сучасна неоконсервативна модель заснована на змішаному державно-приватному вирішенні соціальних проблем, де відповідальність окремого підприємця замінена системою їх обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави.

Англосаксонська модель, або модель Беверіджа, представлена в Європі Великою Британією та Ірландією. Головним завданням держави є захист мінімальних доходів громадян. Модель базується на таких принципах:

- всезагальність (універсальність) системи соціального захисту - поширення її на всіх громадян, які потребують матеріальної допомоги;

- єдність - адекватний характер внесків і виплат, єдиний характер організації системи;

- інтеграція - поєднання різних форм забезпечення: страхування, соціальної допомоги і ощадних кас;

- одноманітність та уніфікація соціальних послуг і виплат, що виражається в однаковому розмірі пенсій і медичного обслуговування, а також умовах їх надання;

- розподільна справедливість - основний принцип у даній моделі, оскільки мова йде не про професійну (як у бісмарківській системі), а про національну солідарність.

Фінансування таких систем здійснюється як за рахунок страхових внесків, так і за рахунок податків. Наприклад, фінансування сімейних виплат і охорони здоров'я здійснюється з державного бюджету, а інших соціальних виплат - за рахунок страхових внесків найманих працівників і роботодавців. На відміну від континентальної, ця модель включає в себе соціальне страхування з досить низькими соціальними виплатами та соціальну допомогу, яка в цій системі відіграє провідну роль.

Скандинавська модель соціального захисту характерна для Данії, Швеції та Фінляндії. Соціальний захист у ній розуміється як законне право громадянина. Відмінною рисою

скандинавської моделі є широке охоплення різних соціальних ризиків і життєвих ситуацій, що вимагають підтримки суспільства. Отримання соціальних послуг і виплат, як правило, гарантується всім, хто проживає в цій країні й не обумовлюється зайнятістю та виплатою страхових внесків.

У цілому рівень соціальної захищеності, пропонований цією моделлю, доволі високий. Не в останню чергу це досягається за рахунок активної перерозподільної політики, спрямованої на вирівнювання прибутків.

Необхідною попередньою умовою функціонування даної моделі є високо організоване суспільство, побудоване на основі відданості принципам інституційного суспільства добробуту. Фінансування систем соціального захисту тут здійснюється переважно за рахунок оподаткування, хоча певну роль відіграють страхові внески підприємців і найманих працівників.

Єдиною частиною соціального захисту, виділеною із загальної системи, є страхування від безробіття, яке є добровільним і управляється профспілками. Донедавна наймані працівники були практично звільнені від сплати страхових внесків і брали участь у системі соціального захисту шляхом сплати податків. Однак в останнє десятиліття ХХ ст. намітилась тенденція поступового зростання участі найманих працівників у фінансуванні страхових програм і збільшення страхових відрахувань із заробітної платні. Ця ж тенденція простежується і щодо підприємців, тоді як соціальні видатки держави протягом останніх років помітно скоротились.

Південноєвропейська модель представлена в Італії, Іспанії, Греції й Португалії. У цих країнах системи соціального захисту були створені або вдосконалені лише протягом останніх десятиліть. Дану модель можна інтерпретувати як таку, що розвивається, перехідну. Західні дослідники відзначають її «рудиментарність».

Як правило, рівень соціальної захищеності в цій моделі відносно низький, а завдання соціального захисту часто розглядається як справа родичів і сім'ї. Тому сім'я й інші інститути громадянського суспільства відіграють не останню роль, а соціальна політика має переважно пасивний характер і орієнтована на компенсацію втрат у прибутках окремих категорій громадян.

Характерною рисою даної моделі є також асиметрична структура соціальних видатків. Так, в Італії найбільшу частку соціальних видатків займає пенсійне забезпечення (14,7% ВВП при середньоєвропейському рівні 12,5%), тоді як на

підтримку сім'ї, материнства, освіти та політику зайнятості витрачаються порівняно незначні кошти (близько 1%).

Цікавою є також **модель соціального захисту США**, яка отримала назву **неоліберальної**. Тут проблеми соціального захисту переважно вирішуються між підприємцями і найманими працівниками в особі профспілок. Характерною особливістю цієї моделі є децентралізація.

Модель складається з різних соціальних програм. Вони регламентуються або федеральним законо-давством, або законодавством штату, або федеральними державними органами й органами управління штатів. Такий підхід дозволяє досить повно і оперативно враховувати потреби в соціальній допомозі конкретного регіону. Законом про соціальне страхування від 1935 р. встановлено два види соціального страхування – пенсії по старості та допомога по безробіттю.

Закон передбачив заходи допомоги деяким категоріям бідняків, перш за все, інвалідам і сиротам. З плином часу закон отримав численні поправки, що вводили нові форми соціального страхування: виплату пенсії при втраті годувальника, допомогу у разі втрати працездатності, не пов'язаної з виробничою травмою, право на медичне страхування у віці 65 років і старше.

Усі види соціального страхування, передбачені законом 1935 р. з поправками до нього, об'єднані під назвою Загальна федеральна програма. Всі пенсії і допомоги в рамках Загальної федеральної програми фінансуються за рахунок податку на соціальне страхування, який стягується в рівних частках як з найманих працівників і службовців, так і з підприємців. Податкова ставка для працівників встановлюється в процентах від заробітної плати, а з підприємців – від фонду оплати праці.

На рівні штатів існують програми страхування на випадок виробничого травматизму чи професійних захворювань. Законодавством встановлена відповідальність підприємців за каліцтво, спричинене робітникові на виробництві, визначено рівень відшкодування і тривалість виплат у разі тимчасової непрацездатності чи розміри компенсації сім'ї робітника, який загинув у разі нещасного випадку на виробництві.

Для України в умовах обмежених фінансових ресурсів найбільш оптимальним є дотримання принципів побудови системи соціального страхування відповідно до моделі Беверіджа, – тобто спрямування зусиль, в першу чергу, на

забезпечення мінімальних соціальних гарантій, ефективний захист малозабезпечених верств населення. Водночас доцільним є запозичення принципів неоконсервативної моделі Німеччини з точки зору введення в систему соціального захисту таких страхових принципів: солідарність, залежність розміру матеріальної допомоги від розмірів страхових внесків.

Питання для самоконтролю

1. У чому сутність соціального страхування?
2. Чим відрізняється сучасна система соціального захисту населення, у тому числі соціального страхування, від тієї, що існувала за часів адміністративно-командної економіки?
3. Які принципи соціального захисту лежать в основі англійського континентального права?
4. На яких принципах побудована система соціального страхування ?
5. Коли і де вперше в світі з'явилася ідея соціального захисту бідної людини ?
6. Як виникла ідея мінімальних державних соціальних гарантій ?
7. Що ви знаєте про соціальні ризики?
8. Як ви розумієте сутність термінів “соціальні гарантії”, “соціальні пільги”? Які ви знаєте соціальні гарантії та пільги?
9. Що є об'єктом і хто є суб'єктом в соціальному страхуванні?
10. Які функції виконує соціальне страхування?
11. В яких формах у світі існує соціальне страхування?
12. За якими принципами має бути організоване соціальне страхування?
13. Яким критеріям повинна відповідати система соціального страхування?
14. Які ви знаєте міжнародні базові стандарти у соціальному страхуванні?
15. Які ви знаєте мінімальні стандарти соціального страхування?
16. Як ви розумієте соціальну ефективність системи соціального страхування?
17. Що є матеріальною основою соціального страхування?
18. Що таке коефіцієнт заміщення?
19. Які моделі соціального захисту розповсюджені у світі?
20. У чому схожі і чим відрізняються системи соціального страхування англійського лорда Беверіджа і німецького канцлера Отто фон Бісмарка?

Тестові завдання

1. Основними ознаками сучасного менеджменту є:
 - а) надання пріоритету адміністративним методам;
 - б) управління у відкритих системах, що орієнтовані на пріоритетну роль людини в організації (пріоритет надається економічним та соціально-психологічним методам);
 - в) фактична “закритість” організації від ризиків, люди – дисципліновані виконавці, керівник – більш зорієнтований на зміни адміністратор, ніж лідер;
 - г) вірної відповіді немає.
2. Знайдіть вірну характеристику соціально-демократичної моделі соціального захисту:
 - а) вона заснована на змішаному державно-приватному вирішенні соціальних проблем;
 - б) проблеми соціального захисту переважно вирішуються між підприємцями і найманими працівниками в особі профспілок;
 - в) держава бере на себе значну частку відповідальності за соціальний захист населення, а глобальним політичним завданням ставить повну зайнятість.
3. Процес розподілу і групування робіт і ресурсів, раціональне поєднання і координація факторів у часі й просторі та створення деякої структури (форми діяльності) - це:
 - а) планування;
 - б) організування;
 - в) регулювання;
 - г) контролювання.
4. З наведеної інформації виберіть ту, що стосується принципів соціального страхування:
 - а) максимальна сумлінність сторін страхового зобов'язання;
 - б) страховий інтерес;
 - в) солідарність і субсидіювання;
 - г) державні гарантії реалізації своїх прав застрахованими громадянами.
5. Страховиками у системі соціального страхування є:
 - а) страхові організації (компанії);
 - б) страхові пули;
 - в) цільові страхові фонди;
 - г) вищі і місцеві органи державної виконавчої влади.

6. *Неоконсервативна модель соціального захисту (соціального страхування):*

а) встановлює жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту та тривалістю професійної діяльності;

б) страхування є добровільним, послуги фінансуються тільки за рахунок роботодавців;

в) страхування є державним, втрати компенсуються за рахунок держави.

7. *У країнах – членах Європейського Союзу домінують чотири основні моделі соціального захисту (знайдіть помилку):*

а) континентальна (бісмарківська);

б) англосаксонська (модель Беверіджа);

в) державна;

г) скандинавська;

д) південно-європейська.

8. *За допомогою соціального страхування суспільство вирішує такі завдання (знайдіть хибне твердження):*

а) попереджає настання страхового випадку;

б) поглиблює розрив у рівнях матеріального забезпечення працюючих і непрацюючих членів суспільства;

в) формує грошові фонди, з яких покриваються витрати, пов'язані з утриманням непрацездатних і громадян, що не беруть участі в трудовому процесі.

9. *Об'єктом управління в соціальному страхуванні є формування і використання фінансових ресурсів державних позабюджетних страхових фондів соціального призначення та оптимізація обігу грошових коштів цих фондів.*

а) твердження вірне;

б) у твердженні допущено помилку.

10. *Яке з визначень найбільш влучно виражає суть поняття соціальні ризики?:*

а) фактори порушення нормального соціального стану людей у разі пошкодження здоров'я, втрати працездатності чи відсутності попиту на працю;

б) психологічна травма через безробіття, хворобу;

в) фактори порушення нормального матеріального становища людини у разі пошкодження здоров'я, втрати працездатності або місця роботи.

Розділ 2

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

2.1. Необхідність та сутність управління соціальним страхуванням.

2.2. Організація управління соціальним страхуванням в Україні.

2.3. Правове регулювання соціального страхування в Україні.

2.4. Зарубіжний досвід управління соціальним страхуванням та його застосування в Україні.

2.1. Необхідність та сутність управління соціальним страхуванням

Управління соціальним страхуванням є необхідною умовою підвищення ефективності роботи всієї системи соціального захисту громадян. Крім того, упровадження сучасного менеджменту в сферу соціального страхування продиктовано ще й такими обставинами:

- диференціація ринкового попиту, поява нових соціально-демографічних груп зі специфічними потребами;
- зростання свідомості населення та поява громадських груп, що впливає на державну соціальну політику;
- незадовільний стан роботи установ соціальної сфери, бюрократизм та корумпованість чиновників;
- значна поляризація українського суспільства за матеріальною ознакою;
- зменшення фінансування державних програм через дефіцит бюджету.

Управління соціальним страхуванням включає такі види діяльності: планування, акумуляція та облік коштів, нарахування та виплата матеріального забезпечення, звітність, контроль, розгляд спірних питань.

Управлінню соціальним страхуванням властиві загальні риси та принципи, що характерні для управління в цілому. Одним із таких принципів є **принцип дотримання законності**, зміст якого полягає в тому, що всі органи управління, всі посадові особи зобов'язані виконувати свої повноваження згідно з законодавчими актами. У цій сфері діяльності слід чітко дотримуватися встановлених розмірів страхових внесків, строків їх сплати, використовувати кошти страхових фондів суворо за цільовим призначенням,

своєчасно подавати звітність тощо. Крім того, принцип законності передбачає дотримання встановленого порядку прийняття управлінських рішень.

Другим важливим принципом управління соціальним страхуванням є принцип **соціальної справедливості**, який означає необхідність орієнтації на соціально справедливий розподіл ресурсів серед певних груп населення, в першу чергу, платників страхових внесків. А це можливо за умови проведення строгої перевірки потреби, врахування розмірів страхового (трудового) стажу та деяких інших життєво важливих обставин і фактів, що впливають на розмір виплат та якість життя.

Управління в системі соціального страхування здійснюється на основі **принципу трипартизму**, що означає поєднання інтересів застрахованих громадян, роботодавців та держави. Тим самим, з одного боку, зберігається публічний характер соціального страхування, а з іншого – збільшується захищеність застрахованих.

У ринкових умовах дедалі більше зростає потреба у впровадженні в соціальну сферу зарубіжних економічних засобів управління, тобто менеджменту. Переваги впровадження менеджменту у соціальному секторі такі:

- він забезпечує орієнтацію на кінцевих споживачів;
- формує конструктивний стереотип мислення соціальних службовців;
- підвищує гнучкість установ соціального сектору;
- удосконалює взаємодію між функціональними підрозділами адміністративного апарату через його інтегрування й орієнтацію на клієнта;
- забезпечує зростання довіри громадян до соціальних структур;
- підвищує активність участі населення у державних і місцевих соціальних програмах.

Разом з тим, використання менеджменту в сфері соціального страхування має такі особливості:

- загальне управління має характер державного регулювання;
- управління здійснюється як фінансовими ресурсами, так і соціальними процесами водночас;
- соціальні послуги можна оцінити лише після споживання;
- немає чітких критеріїв оцінки якості соціальних послуг;
- слабка здатність соціального сектору до інновацій;
- слабкий вплив попиту і пропозиції, значна роль політичних факторів.

2.2. Організація управління соціальним страхуванням в Україні

В Україні діє загальнообов'язкова система державного соціального страхування. Це означає, що держава покликана забезпечити всім громадянам незалежно від їх віку, соціального стану, місця проживання, рівня доходів тощо рівні можливості в отриманні певного рівня страхових соціальних гарантій (пенсій, допомог та послуг).

Згідно з сучасним законодавством України загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (роботодавцем), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування громадян України здійснюється за принципами:

- законодавчого визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування;

- обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору та інших умовах, передбачених законодавством про працю, і осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

- надання права на одержання виплат по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню особам, які зайняті підприємницькою, творчою діяльністю тощо;

- обов'язковості фінансування страховими фондами витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення і соціальних послуг в обсязі, передбаченому законами загальнообов'язкового соціального страхування;

- солідарності і субсидювання;

- державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

- забезпечення рівня життя, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом, шляхом надання пенсій, інших видів соціальних виплат і допомоги, що

є основним джерелом існування;

- цільового використання засобів загальнообов'язкового державного соціального страхування;

- паритетності представників усіх суб'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

- Соціальне страхування в Україні представлено такими видами загальнообов'язкового страхування:

- на випадок безробіття;

- у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

- від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності;

- пенсійне соціальне страхування;

- медичне соціальне страхування (у перспективі).

Організаційно управління окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування здійснюють **страхові фонди** - Пенсійний фонд України, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, Фонд загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття.

У таблиці 2.1 наведена загальна схема організації соціального страхування в Україні.

Таблиця 2.1

Розподіл соціальних ризиків за фондами соціального страхування в Україні

Вид фонду	Соціальні ризики	Страховий випадок
1	2	3
Пенсійний фонд України	Втрата працездатності внаслідок похилого віку	- досягнення пенсійного віку
Фонд з тимчасової втрати працездатності	Тимчасова втрата працездатності	- хвороби - вагітність, пологи
	Довгострокова втрата працездатності	- інвалідність внаслідок загального захворювання

Продовж. табл. 2.1

1	2	3
Фонд від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	Втрата працездатності	- інвалідність внаслідок професійного захворювання
		- інвалідність внаслідок нещасного випадку
Фонд з тимчасової втрати працездатності	Втрата доходу внаслідок смерті годувальника	- втрата годувальника
		- організація поховання
Фонд на випадок безробіття	Втрата доходу внаслідок безробіття	- безробіття

Фонди провадять збір та акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечують фінансування соціальних виплат та здійснюють інші функції згідно з затвердженими статутами. Вони не можуть займатися іншою діяльністю, крім тієї, для якої їх створено. Кошти цільових страхових фондів не включаються до складу Державного бюджету України.

Оскільки соціальне страхування є особливою системою правових, економічних та організаційних заходів, його суб'єктами виступають: страховики, страхувальники, застраховані особи та інші відповідні інституції.

Страховиками є вищезазначені страхові фонди.

Страхувальниками із загальнообов'язкового державного соціального страхування є роботодавці і застраховані особи.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої виконується загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Усі застраховані громадяни є членами відповідних страхових фондів залежно від виду соціального страхування.

До **відповідних інституцій** в кожному з конкретних видів соціального страхування належать вищі і місцеві органи державної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, заклади надання послуг, наприклад, медичні у випадку страхової медицини.

Об'єктом загальнообов'язкового державного соціального

страхування є страховий випадок, з настанням якого у застрахованої особи (члена його сім'ї, іншої особи) виникає право на матеріальне забезпечення й отримання соціальних послуг.

Управління страховими фондами здійснюється на паритетній основі державою та представниками суб'єктів соціального страхування. Управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування здійснюють правління та виконавчі дирекції страхових фондів, які забезпечують визначені законами конкретні види соціального страхування.

Правління страхового фонду:

- затверджує документи, що регламентують внутрішню діяльність фонду, в тому числі виконавчої дирекції;

- подає у встановленому порядку пропозиції щодо визначення розмірів загальнообов'язкових внесків для забезпечення відповідного виду соціального страхування (за винятком страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання);

- затверджує проекти річних бюджетів фонду та звіти про їх виконання, порядок використання коштів з окремих видатків бюджету фонду;

- створює резерви коштів для забезпечення виплат та надання соціальних послуг застрахованим особам;

- розглядає кандидатури та затверджує на посадах керівника виконавчої дирекції фонду та його заступників;

- спрямовує та контролює діяльність виконавчої дирекції страхового фонду та її робочих органів;

- визначає кадрову політику; здійснює інші функції, передбачені статутом страхового фонду.

Порядок обрання правління страхового фонду визначається законами України з окремих видів соціального страхування.

Виконавча дирекція страхового фонду є виконавчим органом правління фонду, який забезпечує виконання рішень правління.

Виконавча дирекція є підзвітною правлінню фонду, вона здійснює діяльність від імені страхового фонду в межах та порядку, що визначаються його статутом і положенням про виконавчу дирекцію, яке затверджується правлінням страхового фонду. Керівник виконавчої дирекції входить до складу правління страхового фонду з правом дорадчого голосу. Робочими органами виконавчої дирекції є її відділення, страхові каси тощо.

Нагляд за діяльністю фонду соціального страхування здійснює наглядова рада, що діє на громадських засадах. Члени наглядової ради не можуть бути одночасно членами правління фонду, працівниками виконавчої дирекції фонду та її відділень.

Метою нагляду є забезпечення виконання фондом соціального страхування статутних завдань і цільового використання коштів.

Державний нагляд за діяльністю фонду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування здійснює спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики, який здійснює контроль за дотриманням страховальниками й фондом законів України, нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Ліквідація, реорганізація фонду здійснюється за певним порядком. Діяльність фонду соціального страхування може бути припинена шляхом його ліквідації чи реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) відповідно до законодавства України. Ліквідація фонду здійснюється ліквідаційною комісією, утвореною відповідно до законодавства. У разі злиття (приєднання) фонду з іншими страховими фондами усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до новоутвореного Фонду, що виник у результаті злиття (приєднання). Фонд вважається реорганізованим з моменту виключення його з державного реєстру України та нової реєстрації фонду. Фонд вважається ліквідованим з моменту виключення його з державного реєстру України. У разі ліквідації фонду усі його наявні кошти та майно використовуються в порядку, встановленому законодавством України.

Чинна система соціального страхування в Україні не є досконалою і може бути охарактеризована як переважно державна. Держава залишається провідним суб'єктом відносин, тому що управляє фінансовими ресурсами соціального страхування.

Приватне особисте й корпоративне страхування в нашій країні розвиваються і доповнюють державне соціальне страхування. Державні програми обов'язкового соціального страхування забезпечують страхування всіх громадян від певного соціального ризику так само, як і приватне. Проте державне страхування відшкодовує значну частину доходу, що втрачається через вихід на пенсію або непрацездатність. А програми загальнообов'язкового пенсійного страхування забезпечують водночас і страхування, і перерозподіл доходів.

2.3. Правове регулювання соціального страхування в Україні

В Україні в основному створено законодавчі умови для становлення системи загальнообов'язкового державного страхування, що базується на вимогах Європейського кодексу соціального забезпечення (1964 р.) та положеннях Європейської соціальної (переглянутої) хартії (1944 р.). Принципи та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян викладені в "Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" (1998 р.).

У більшості розвинутих країн світу соціальне страхування є складовою соціального забезпечення і виступає як один із способів організації отримання громадянами соціальної допомоги. Це відповідає ст. 22 Загальної декларації прав людини і громадянина і ст. 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р., що має такий зміст: "Держави, що беруть участь в даному пакті, визнають право кожної людини на соціальний захист, включаючи соціальне страхування".

Право громадян України на соціальне забезпечення закріплено в ст. 1 Конституції України від 28 червня 1996 року, що проголосила Україну соціальною державою, політика якої спрямована на створення таких умов, що забезпечували б гідне життя й вільний розвиток людини. Стаття 3 Конституції визнає соціальну спрямованість політики України як пріоритетний напрям, проголошуючи людину, її життя, честь і гідність найвищою соціальною цінністю. Основним обов'язком держави є утвердження й забезпечення прав і свобод людини. Конкретизація цього положення знаходить своє відображення у статтях 46, 48, 49, в яких визнається право громадян на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї, на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, а також право громадян на соціальний захист за віком, у випадку хвороби, інвалідності, втрати годувальника та в інших випадках, передбачених законом. Законом устанавлюються державні й соціальні пенсії.

Визнаючи право кожного громадянина на соціальне забезпечення, Конституція України водночас покладає на державу обов'язок створювати всі необхідні умови для реалізації цього права. Частина 1 статті 46 Конституції перелічує умови, настання яких є основою для соціального забезпечення. Це можуть бути певні періоди життя людини, пов'язані з її віком (дитинство, старість), станом здоров'я,

втратою працездатності чи втратою годувальника. Цей перелік не є вичерпним, бо соціальне забезпечення може бути надане в інших випадках, установлених законом. Частина 2 статті 46 Конституції закріплює важливе положення про те, що державні пенсії й соціальні допомоги встановлюються законом. Наявність відповідних законів – необхідна гарантія для реалізації громадянами свого конституційного права на соціальне забезпечення та соціальне страхування.

На сучасному етапі в Україні у сфері соціального страхування нагромадилася низка проблем законодавчого характеру, а саме:

- відсутність єдиних принципів визначення критеріїв необхідності надання соціальних пільг;
- недостатня узгодженість соціальних виплат із іншими державними витратами;
- відсутність механізмів регулювання бюджетів соціальних фондів тощо.

Потребують удосконалення структура й порядок формування бюджетних видатків і бюджетів соціальних страхових фондів на соціальні потреби на основі використання системи державних мінімальних соціальних стандартів.

Для вирішення цих проблем необхідно завершити формування законодавчої бази, що забезпечить проведення активної і дієвої соціальної політики; підвищити фінансову стабільність і ефективність використання коштів державних позабюджетних соціальних фондів і коштів недержавних фондів, що здійснюють соціальне страхування.

2.4. Зарубіжний досвід управління соціальним страхуванням та його застосування в Україні

У силу історичних та політичних обставин найбільше значення для України має досвід управління соціальним страхуванням країн ЄС та США.

У країнах ЄС системи соціального страхування склалися історично, шляхом розвитку товариств взаємного страхування, і лише згодом отримали законодавчий статус загальнонаціональних систем. Організація соціального страхування в деяких країнах світу схематично представлена в таблиці 2.2. Загальнонаціональна система соціального страхування в США виникла значно пізніше за ініціативою державної влади і, на відміну від більшості країн ЄС, організовується і управляється федеральним урядом та урядами штатів.

Класифікація видів страхування в деяких зарубіжних країнах

Країна	Вид фонду	Види виплат	Страхові внески
1	2	3	4
Австрія	Пенсійний Страхування на випадок хвороби та материнства	Пенсія по старості Пенсія по інвалідності Пенсія на випадок втрати годувальника Допомога на випадок хвороби Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	<i>Працівники</i> – 9,25% від страхової заробітної плати <i>Роботодавці</i> – 10,25% від страхової заробітної плати <i>Держава</i> 50 % коштів утримує на свій рахунок за даним ризиком
	Страхування на випадок безробіття	Допомога з безробіття	<i>Працівники</i> – 2,2% від страхової зарплати <i>Роботодавці</i> – 2,2% від зарплати
	Родинний фонд	Родинна допомога	<i>Працівники</i> не виплачують <i>Роботодавці</i> – 4,5% від зарплати <i>Держава</i> – решта коштів
Італія	Страхування на випадок хвороби та материнства	Допомога на випадок хвороби Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	<i>Працівники</i> – 0,3% від зарплати <i>Роботодавці</i> – від 9,13 до 12,46% зарплати Решта – дотації <i>держави</i>
	Страхування на випадок безробіття	Допомога по безробіттю	<i>Роботодавці</i> – 1,3% від зарплати <i>Держава</i> оплачує адміністративні витрати
	Родинний фонд	Родинна допомога	<i>Роботодавці</i> – 3- 6,5% від зарплати <i>Дотації держави</i>

Продовж. табл. 2.2

1	2	3	4
Франція	Пенсійний	Пенсія по старості Пенсія по інвалідності і на випадок втрати годувальника	<i>Працівники</i> – 4,7% від зарплати <i>Роботодавці</i> – 8,2%
	Страховання на випадок хвороби та материнства	Допомога на випадок хвороби Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	<i>Працівники</i> – 1% від зарплати, 4,470 франків у місяць плюс 4,5% від усієї зарплати <i>Роботодавці</i> – 4,95% зарплати до 4,470 франків плюс 4,5% всієї зарплати <i>Дотації держави</i>
	Страховання на випадок безробіття	Допомога по безробіттю	<i>Працівники</i> – 0,84% від зарплати <i>Роботодавці</i> – 2,75% від зарплати
	Родинний фонд	Родинна допомога	<i>Роботодавці</i> – 9% від зарплати

Метою соціального страхування в США є підтримання мінімального життєвого рівня, в країнах ЄС воно спрямоване на забезпечення основних життєвих потреб та недопущення суттєвого зниження доходів внаслідок дії факторів соціального ризику.

Страхові системи (фонди) країн ЄС (насамперед Франції, Німеччини) управляються соціальними партнерами (працівниками та роботодавцями) через спеціальних представників зазвичай на паритетних засадах.

Певна тенденція до паритетності спостерігається і при сплаті внесків соціального страхування. У більшості країн основний тягар виплат внесків припадає на роботодавців. Наприклад, в Італії та Іспанії – приблизно 4/5. Винятком є Нідерланди, де працівники сплачують дві третини загальної суми внесків. Розмір внесків по відношенню до заробітної плати коливається від 15% в Ірландії до 45% у Франції, Греції та Нідерландах.

Законодавчою основою програми соціального страхування США став Закон про соціальне забезпечення, що був прийнятий Конгресом у 1935 році. Згідно з його вимогами, були сформовані базові програми соціального страхування – програми “Old Age” (підтримка людей похилого віку), “Survivors” (Соціальний захист у зв’язку із втратою годувальника) та “Страхування на випадок інвалідності (непрацездатності)”. Загальна назва трьох програм – OASDI, яку ще називають “програмою соціального забезпечення”. У межах цієї програми здійснюється соціальне страхування за програмою Medicare, що є системою страхування здоров’я (медичного) для осіб пенсійного віку.

Організаційно-фінансовою основою програми соціального забезпечення OASDI є два трастові фонди – “Страхування людей похилого віку та у зв’язку із втратою годувальника” і “Страхування на випадок інвалідності (непрацездатності)”.

Програмою керує Управління з соціального забезпечення, незалежна федеральна агенція, очолювана комісаром та його заступником. Контрольні й консультативні функції виконує незалежна наглядова рада, яка складається з семи членів. Діяльність ради має забезпечувати політичну підтримку соціального забезпечення і відображає посилення політичної ваги пенсіонерів – впливової частини електорату, що успішно лобіює свої інтереси через численні громадські організації, найвпливовішою з яких є Ліга пенсіонерів.

На відміну від національної програми соціального забезпечення, страхування від безробіття фінансується і здійснюється на рівні окремих штатів. Федеральний уряд здійснює загальний контроль і забезпечує пільги зі сплати федеральних податків. Внески сплачуються роботодавцями в розмірі, що визначаються конкретною економічною ситуацією та фінансовими можливостями. Через це умови соціального страхування: тарифи, розміри допомоги і тривалість права на її отримання – суттєво відмінні в різних штатах.

Розглядаючи зарубіжний досвід управління системою соціального страхування, необхідно звернути увагу і на наявні проблеми. Так відносно новою проблемою деяких країн ЄС є неефективність контролю при управлінні фондами соціального страхування через механізми соціального партнерства. Спеціалісти пояснюють це недостатньою зацікавленістю органів управління фондів, що практично не несуть фінансової відповідальності в обґрунтованому визначенні підстав для надання соціальної допомоги. Тому Данія вже

провела, а Нідерланди розпочинають здійснення заходів із реорганізації механізмів управління соціальним страхуванням.

Нині в Україні здійснюється реформа соціального страхування, зразком якої стала система соціального страхування континентального типу, насамперед Німеччини. Реформування обумовлюється необхідністю адаптації системи управління соціальним страхуванням до умов ринкової економіки та сприяння формуванню громадянського суспільства. Але запровадження деяких, хоч і відпрацьованих у розвинутих країнах, механізмів управління без урахування національної специфіки розвитку суспільства можуть призвести до певних ускладнень в соціально-економічному середовищі. Зокрема, відсутні специфічний досвід управління, а також традиції і належні механізми суспільного контролю за діяльністю інститутів, що отримують повноваження розпоряджатися коштами соціального страхування. Тому часто наслідками запровадження опрацьованих у країнах ЄС механізмів стають неефективне адміністрування при невиправданому зростанні адміністративних витрат та нецільове спрямування та зловживання при використанні коштів соціальних фондів.

По-друге, відсутність розвинених фінансових ринків та інфраструктури, інструментів довгострокового інвестування при переважно неорганізованому й тіньовому ринку фінансових послуг, високі ризики та “ціна грошей” створюють ситуацію, коли встановлення численних обмежень, що цілком виправдовують себе у західній практиці (наприклад, розподіл обов’язків між агентами, обов’язкова диверсифікація активів), може або унеможливити ефективну діяльність фондів, або ж надати їй формального характеру, коли численні порушення створюють підстави для постійного втручання контролюючих органів.

З огляду на ці обставини, запровадження в Україні апробованих у світі організаційно-фінансових управлінських моделей необхідно здійснювати за умови своєчасності та опрацьованості всіх необхідних документів, механізмів і заходів.

Питання для самоконтролю

1. Чим обумовлена необхідність управління соціальним страхуванням?
2. У чому полягає сутність управління соціальним страхуванням?

3. Які особливості використання управління в сфері соціального страхування? Назвіть принципи, що лежать в основі його організації?
4. Що означає принцип соціальної справедливості?
5. Які існують переваги та недоліки державного регулювання соціального страхування у порівнянні з приватним та корпоративним страхуванням?
6. Якими видами загальнообов'язкового страхування представлена система соціального страхування в Україні?
7. Досвід якої країни чи групи країн в управлінні соціальним страхуванням, на вашу думку, має найбільше значення для України?
8. Який позитивний досвід з практики управління соціальним страхуванням інших країн можна впровадити в Україні?
9. Які проблеми використання зарубіжного досвіду управління системою соціального страхування стоять перед Україною?
10. Які існують нормативно-правові засади соціального страхування в Україні?
11. Які є суб'єкти та об'єкти в системі загальнообов'язкового державного страхування?
12. Які особливості має структура організації системи соціального страхування в Україні?
13. Які органи здійснюють управління окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні?
14. Вкажіть напрями діяльності цільових страхових фондів.
15. Які органи здійснюють управління фондами соціального страхування? Назвіть їх функції?
16. З якою метою здійснюється державний нагляд за діяльністю фондів соціального страхування?
17. Який порядок ліквідації та реорганізації Фонду соціального страхування?
18. Які проблеми законодавчого характеру у сфері соціального страхування існують на сучасному етапі?

Тестові завдання

1. *Нагляд за діяльністю фонду соціального страхування здійснює (-ють):*
 - а) загальні збори;
 - б) добровільні громадські організації;

- в) держава;
- г) Наглядова рада, яка діє на громадських засадах;
- д) Кабінет Міністрів.

2. *Об'єктом загальнообов'язкового державного соціального страхування є*

- а) страховий випадок;
- б) потерпілий;
- в) соціальний ризик.

3. *Система прав, обов'язків і гарантій, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, втрати працездатності, втрати годувальника – це:*

- а) загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- б) добровільне соціальне страхування;
- в) приватне соціальне страхування.

4. *Соціальне страхування в Україні не представлене такими видами загальнообов'язкового страхування:*

- а) на випадок безробіття;
- б) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- в) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинило втрату працездатності;
- г) пенсійне соціальне страхування;
- д) медичне страхування.

5. *Використання менеджменту в сфері соціального страхування має такі особливості (вказати неправильне твердження):*

- а) загальне управління носить характер державного регулювання;
- б) управління здійснюється як фінансовими ресурсами, так і соціальними процесами водночас;
- в) відшкодування матеріальних втрат одержують всі потерпілі.

6. *Загальнообов'язкове державне соціальне страхування громадян України здійснюється за принципами:*

- а) законодавчого визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- б) добровільності страхування осіб, які працюють за умовами трудового договору та іншими умовами, передбаченими законодавством про працю;

- в) підпорядкованості страхових фондів державі;
- г) необов'язковості страхування осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

7. *Право громадян України на соціальне забезпечення закріплено в:*

- а) Європейському кодексі соціального забезпечення;
- б) ст. 1 Конституції України;
- в) ст. 46 Конституції України;
- г) іншому документі.

8. *Система соціальних гарантій – це:*

- а) соціально значущі блага та послуги, що надає держава всім громадянам без урахування трудового вкладу і перевірки потреби;
- б) забезпечення соціальних прав, визначених Конституцією України;
- в) законодавче встановлення найважливіших державних соціальних стандартів і нормативів;
- г) створення державою умов для підтримання нормальної життєдіяльності будь-якої людини.

9. *Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти. Про який Закон йдеться?*

- а) Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії (2000 р.);
- б) Про прожитковий мінімум (1999 р.);
- в) Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (1998 р.).

10. *Соціальні пільги. Вкажіть правильне твердження:*

- а) забезпечуються за рахунок податково-бюджетної системи держави;
- б) є формою надання соціальних благ і послуг усім громадянам, застрахованим у системі соціального страхування;
- в) надаються лише державним службовцям, які мають стаж роботи в державних органах і установах.

Розділ 3

УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ

3.1. Сутність і значення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

3.2. Історія становлення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

3.3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання. Органи управління Фондом.

3.4. Управління процесом формування коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

3.5. Управління процесом використання коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

3.6. Необхідність удосконалення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

3.1. Сутність і значення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання здійснює соціальний захист, охорону життя та здоров'я громадян в процесі їх трудової діяльності.

Завданням цього виду страхування є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованим, викликаних умовами праці;

- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;

- відшкодування матеріальної шкоди застрахованим та членам їхніх сімей.

- Згідно з законодавством України страхування від нещасних випадків проводиться відповідно до таких

принципів:

- паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;

- своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;

- обов'язковість страхування від нещасних випадків осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;

- надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;

- обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;

- формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;

- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;

- економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов безпеки праці;

- цільове використання коштів страхування від нещасного випадку.

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни, в окремих випадках – члени їхніх сімей та інші особи, страхувальники і страховик.

Застрахованою особою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування.

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

Страховиком виступає Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (далі – ФССНВВ або Фонд).

Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Роботодавцем відповідно до чинного законодавства вважається власник підприємства (в тому числі іноземного) або уповноважений ним орган та фізична особа, яка використовує найману працю.

На добровільних засадах можуть бути застраховані:

- священики, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;

- особи, які забезпечують себе роботою самостійно;

- громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.
- Обов'язковому страхуванню від нещасних випадків підлягають:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

- учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

- особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудових, виховно-трудових закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

У страхуванні від нещасного випадку використовуються спеціальні поняття.

Страховим випадком у цьому виді соціального страхування є нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психологічну травму за обставин, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг.

Професійне захворювання є страховим випадком також у разі його встановлення чи виявлення у період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів.

Нещасний випадок або професійне захворювання, що сталося внаслідок порушення нормативних актів про охорону праці застрахованим, також є страховим випадком. Порушення правил охорони праці застрахованим не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

Заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася інвалідом, прирівнюється до нещасного випадку, що трапився із застрахованим.

Така дитина відповідно до медичного висновку вважається застрахованою до 16 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення 23 років, і їй надається допомога з Фонду. При цьому заява або згода працівника не потрібна, оскільки страхування здійснюється в безособовій формі. Всі названі особи вважаються

застрахованими з моменту набрання чинності Закону України про страхування від нещасного випадку (31 квітня 2001 р.), незалежно від того, сплачували внески страхувальники чи ні.

Для добровільного страхування нарахування страхового стажу починається на другий день після подання заяви, за умови сплати страхового внеску.

Перелік обставин, за яким настає страховий випадок, а також види професійних захворювань затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади.

Нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання розслідується у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України “Про охорону праці”. Підставою для сплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або професійного захворювання за встановленою формою.

3.2. Історія становлення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання

Першим законом, який поклав початок формуванню елементів соціального страхування на території нинішньої України, був Закон Російської Думи від 2 червня 1903р. “Про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків робітників та службовців, а рівно членів їх сімей на підприємствах фабрично-заводської, гірничої і гірничозаводської промисловості”. Цей Закон поширювався на робітників та службовців приватних підприємств.

Основні закони про державне обов'язкове страхування були прийняті Думою 23 червня 1912 р. Підґрунтям цих законів були основні страхові принципи німецьких законів 1883 –1889 рр., що передбачали страхове забезпечення на випадок захворювання, трудового каліцтва, допомогу на випадок вагітності, пологів і на поховання.

Починаючи з 1917 р., коли почала формуватись державна форма власності, держава, як загальний підприємець і страховик (гарант), а також основний виробник та головний споживач, не була зацікавлена у системі страхування, тому вона створила систему соціального забезпечення (безкоштовного медичного та пенсійного).

Перехід України у 90-х рр. минулого століття до ринкових відносин при одночасному функціонуванні застарілої системи соціального забезпечення, коли власник підприємства повинен був відшкодувати шкоду, завдану здоров'ю працівника під час виконання ним професійних обов'язків, а також закриття великої кількості підприємств, призвели до зростання заборгованості перед потерпілими на виробництві безробітними, пенсіонерами.

Перед новою незалежною державою Україною постало нелегке завдання: здійснити реформування системи соціального забезпечення, замінивши її на систему соціального страхування.

Державним комітетом з нагляду за охороною праці України в межах програми „Трансформ” за допомогою Міністерства праці та соціального захисту Федеративної Республіки Німеччини було підготовлено Закон “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, що був прийнятий Верховною Радою України у 1999 році. Закон набрав чинності з 2001 року.

Протягом 2000 року було створено правління Фонду та його виконавчу дирекцію і обраховані розміри страхових тарифів.

Для надання допомоги працівникам Фонду в організації їх роботи в межах Проекту TACIS EDUR 9801 “Сприяння у забезпеченні охорони праці (з метою підвищення рівня продуктивності)” було організовано та проведено навчання працівників виконавчої дирекції Фонду, надано допомогу у створенні її структури та опрацьовано ряд методичних документів для страхових експертів з охорони праці.

Правлінням і виконавчою дирекцією Фонду проведена велика і кропітка робота зі створення в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі 27 управлінь та 425 районних і міських відділень виконавчої дирекції, їх матеріально-технічного, кадрового, нормативно-правового й іншого забезпечення.

Базовий Закон визначив три головних завдання Фонду:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням;

- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;

- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

Управління Фондом було запроваджено на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців (принцип трипартизму) по 15 членів правління від кожної сторони. В результаті забезпечено баланс інтересів кожної зі сторін соціального партнерства, що створило умови для розвитку суспільних відносин у зазначеній сфері діяльності.

Представники держави призначалися Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обиралися об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок виборів (делегування) представників визначався кожним об'єднанням самостійно.

Страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання є єдиним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, що не передбачає сплати страхових внесків найманими працівниками. Кошти Фонду формуються виключно за рахунок страхових внесків роботодавців.

Із створенням ФССНВВ менш ніж за рік його роботи була повністю вирішена проблема поточних страхових виплат потерпілим на виробництві і припинилося зростання відповідної заборгованості. Суттєво спала напруженість у трудових відносинах з даного напрямку, зокрема у шахтарських регіонах. Фондом проведений значний обсяг робіт по забезпеченню реєстрації страхувальників та повноти сплати ними страхових внесків.

На відшкодування шкоди потерпілим на виробництві Фондом виплачується в середньому 83% від загальної суми коштів, що надходять до нього. А за час його існування потерпілим на виробництві (членам їх сімей) відшкодовано близько 3,6 млрд. грн. (без урахування сум відшкодування Пенсійному фонду України).

3.3. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання. Органи управління Фондом

Страхування від нещасних випадків здійснює ФССНВВ – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту. ФССНВВ є юридичною особою з дня реєстрації статуту у спеціально уповноваженому центральному органі виконавчої влади.

Управління ФССНВВ здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб та роботодавців. Безпосереднє управління ФССНВВ здійснюють його Правління та виконавча дирекція. До складу Правління Фонду входять представники держави, застрахованих осіб і роботодавців. Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських.

Від кожної з трьох представницьких сторін призначається та обирається по 15 членів Правління Фонду з вирішальним голосом і по 5 їх дублерів.

Правління ФССНВВ створюється на шість років і виконує такі функції:

- обирає зі своїх членів терміном на два роки голову правління та двох його заступників;
- спрямовує та контролює діяльність Виконавчої дирекції та її робочих органів;
- створює на паритетних засадах постійні та тимчасові комісії з питань профілактики нещасних випадків, виконання бюджету, призначення пенсій тощо;
- щорічно готує та подає пропозиції щодо галузевих тарифів внесків на соціальне страхування від нещасних випадків;
- визначає кадрову політику;
- призначає директора виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків та його заступників;
- затверджує:
 - статут Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
 - регламент роботи Правління Фонду;
 - річні бюджети Фонду та звіти про їх виконання, порядок використання коштів бюджету та коштів резерву Фонду;

- Положення про виконавчу дирекцію ФССНВВ та її структуру;
- чисельність виконавчої дирекції Фонду, посадові оклади її співробітників та адміністративні витрати Фонду;
- інші нормативні документи Фонду;
- розпоряджається майном, що перебуває у власності Фонду;
- створює резерв коштів для забезпечення виконання завдань страхування від нещасних випадків;
- готує подання щорічних звітів про діяльність Фонду;
- виконує інші функції, передбачені статутом Фонду.

Правління ФССНВВ проводить свої засідання відповідно до затвердженого плану, але не рідше як двічі на рік.

Засідання Правління Фонду є правочинним, якщо на ньому присутні від кожної сторони не менш ніж дві третини її представників. Рішення Правління вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від загальної чисельності членів правління, і є обов'язковим для виконання всіма страхувальниками та застрахованими.

Виконавча дирекція ФССНВВ є постійно діючим виконавчим органом правління, проводить свою діяльність від його імені відповідно до Положення про виконавчу дирекцію ФССНВВ, організовує і забезпечує виконання рішень правління Фонду.

Директор виконавчої дирекції від імені ФССНВВ представляє його в усіх установах та організаціях, розпоряджається коштами в межах затвердженого правлінням бюджету та майном відповідно до чинного законодавства, укладає договори, видає довіреності, відкриває рахунки в установах банку.

Робочими органами виконавчої дирекції є управління в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, відділення в районах та містах обласного підпорядкування.

При виконавчій дирекції та її робочих органах створюється спеціальна комісія, яка розглядає спори щодо суми страхових внесків, розміру шкоди і права на її відшкодування, накладання штрафів та інші питання.

Статутні функції та обов'язки щодо запобігання нещасним випадкам виконують страхові експерти з охорони праці.

Вони мають право:

- безперешкодно й у будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;

- у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків, перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;

- одержувати від роботодавців пояснення та інформацію про стан охорони праці;

- брати участь у роботі комісії з питань охорони праці підприємств;

- вносити власникам підприємств подання щодо порушення законодавства про охорону праці і вимагати застосування економічних санкцій або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили порушення;

- складати протоколи про адміністративні правопорушення;

- брати участь як незалежні експерти в роботі комісії з випробувань та приймання в експлуатацію вибіркового об'єктів, засобів виробництва й індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

- Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний:

- вести реєстр страхувальників;

- письмово повідомляти страхувальнику умовний клас професійного ризику його підприємства;

- укладати угоди з лікувально-профілактичними закладами та окремими лікарями на обслуговування потерпілих на виробництві;

- вивчати і використовувати досвід управління охороною праці та страхування від нещасних випадків у зарубіжних країнах;

- співпрацювати з фондами з інших видів соціального страхування у фінансуванні заходів, пов'язаних з матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг застрахованим, у кожному конкретному випадку спільно приймаючи рішення щодо того, хто з них братиме участь у фінансуванні цих заходів;

- виконувати інші роботи, пов'язані з координацією страхової діяльності.

Нагляд за діяльністю Фонду здійснює Наглядова рада. Метою нагляду є забезпечення виконання Фондом його статутних завдань і цільового використання коштів.

Наглядова рада складається з 15 осіб по п'ять представників з боку держави, застрахованих осіб і роботодавців. Термін повноважень її – шість років. Керівництво Наглядовою радою виконує її голова, який обирається на один рік із її складу. При цьому забезпечується

почергове представництво кожної сторони.

Наглядова рада виконує такі функції:

- перевіряє діяльність Фонду;
- заслуховує звіти правління та виконавчої дирекції Фонду з питань виконання статутних завдань, використання страхових коштів;
- при необхідності, крім щорічних аудиторських перевірок використання страхових коштів, призначає позачергові перевірки фінансової діяльності Фонду або окремих напрямів його роботи, діяльності робочих органів виконавчої дирекції Фонду;
- одержує необхідну інформацію про роботу ФССНВВ;
- узагальнює практику використання законодавства зі страхування від нещасних випадків, розробляє пропозиції ФССНВВ і Кабінету Міністрів України щодо його вдосконалення;
- при виявленні порушень законодавства зі страхування від нещасного випадку встановлює Фонду строк для їх усунення. Якщо вказані порушення не усунені, ставить питання про відповідальність посадових осіб Фонду згідно з законодавством;
- при необхідності ставить питання про проведення засідання правління Фонду;
- сприяє налагодженню взаємовідносин і взаємодії Фонду, страхувальників і застрахованих при вирішенні завдань страхування від нещасного випадку.

Засідання Наглядової ради проводиться не менше одного разу за півроку. Позачергові засідання можуть скликатися головою Наглядової ради або за вимогою однієї третини її членів, а також за рішенням правління ФССНВВ.

3.4. Управління процесом формування коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання

Доходна частина бюджету ФССНВВ формується за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва; для бюджетних установ та організацій – з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів у випадках ліквідації страхувальників;
- доходу, одержаного від тимчасово вільних коштів

Фонду на депозитних рахунках;

- коштів, одержаних від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємств, а також штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;

- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку.

Кошти ФССНВВ не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються виключно за їх прямим призначенням.

Платниками страхових внесків є:

- юридичні особи незалежно від форм власності і господарювання, виду діяльності та галузевої належності, їх об'єднання, філії, відділення та інші виокремлені підрозділи, що не мають статусу юридичної особи і розташовані на іншій території, ніж платник страхових внесків, якому вони підпорядковані;

- розташовані в Україні іноземні підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародні), філії або представництва, що використовують найману працю;

- фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, фізичні особи, які використовують найману працю;

- фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, які не використовують працю найманих працівників, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, священники, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах і сплачують внески на добровільних засадах.

Платники страхових внесків зобов'язані зареєструватися в робочих органах виконавчої дирекції ФССНВВ за місцем знаходження і отримати свідоцтво про державну реєстрацію суб'єкта. При цьому вони подають заяву і встановлений перелік відповідних документів. Після реєстрації страхувальнику видається страхове свідоцтво.

При реорганізації юридичної особи до робочого органу виконавчої дирекції Фонду подається відповідна заява про реорганізацію, а при ліквідації юридичної особи – про зняття з обліку із зазначенням правонаступника.

Порядок обчислення і строки сплати страхових внесків регламентуються відповідними законодавчими актами.

Сума страхових внесків до Фонду повинна забезпечувати:

- фінансування заходів, спрямованих на вирішення планових завдань;

- створення резерву коштів для забезпечення його стабільного функціонування;
- покриття витрат, пов'язаних із здійсненням страхування.

Для роботодавців розміри страхових внесків обчислюються у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають усі види основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, у т. ч. в натуральній формі. Згідно з Законом України "Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", до класів професійного ризику виробництва установлені спеціальні страхові тарифи (див. додаток А).

Для підприємств і організацій, створених громадськими організаціями інвалідів, страхові тарифи встановлюються у розмірі 50% страхових внесків, передбачених законодавством. До таких підприємств і організацій належать такі з них, майно яких є власністю громадських організацій інвалідів, де чисельність інвалідів серед працівників становить не менш як 50%, а частина фонду оплати праці їх перевищує 25%.

Для фізичної особи, яка використовує найману працю інвалідів, фонд на оплату праці яких перевищує 25%, страхові тарифи встановлюються в розмірі 50%, передбачених законом.

Добровільно застрахована фізична особа сплачує страховий внесок у розмірі однієї мінімальної заробітної плати, встановленої на день сплати страхового внеску.

Страхові внески нараховуються в межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України, та є розрахунковою величиною при обчисленні страхових внесків. Вона дорівнює 15 прожитковим мінімумам для працездатної особи. Наприклад, гранична сума на 01.10.2007 р. складала: $568 \times 15 = 8520$ (грн.), станом на 01.10.2008 р.: $669 \times 15 = 10035$ (грн.)

Залишки сум від можливого перевищення доходів над видатками ФССНВВ з підсумками фінансового року використовуються для коригування (зменшення) сум внесків страхувальників.

Контроль за надходженням коштів до ФССНВВ здійснюють робочі органи виконавчої дирекції Фонду шляхом планових перевірок не частіше одного разу на рік, а також Наглядовою радою Фонду.

3.5. Управління процесом використання коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання

Кошти ФССНВВ використовуються на матеріальне забезпечення та соціальні послуги потерпілим від нещасного випадку на виробництві й професійних захворювань.

У разі настання страхового випадку ФССНВВ зобов'язаний у встановленому законодавством порядку своєчасно й у повному обсязі компенсувати збитки, заподіяні працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я (або у разі смерті), виплачуючи йому або особам, які мають на це право:

- допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- одноразову допомогу у разі стійкої втрати професійної працездатності потерпілого;
- щомісячну грошову суму у разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;
- виплату потерпілому в розмірі його середньомісячного заробітку при тимчасовому переведенні його на легшу роботу;
- виплату потерпілому під час його професійної реабілітації;
- одноразову допомогу у разі смерті потерпілого;
- щомісячну страхову виплату особам, які мають на неї право у разі смерті потерпілого;
- витрати на поховання;
- інші види матеріального забезпечення та соціальні послуги.

Згідно з Законом України від 23.02.07 р. № 717-V "Про внесення змін до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності", **моральну шкоду постраждалим особам Фонд не відшкодовує.**

ФССНВВ фінансуються пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання та пенсії у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю – це перша виплата застрахованій особі у разі настання страхового випадку. Вона надається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Підставою для

неї є виданий в установленому порядку листок непрацездатності, в якому повинна бути позначка зв'язку хвороби зі страховим випадком, та наявність акта про нещасний випадок або акта розслідування професійного захворювання за встановленою формою.

Розмір допомоги розраховується на основі середньоденної заробітної плати (доходу), обчислюваної шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати (оподатковуваного доходу), з якої сплачувалися страхові внески, на кількість відпрацьованих робочих днів у розрахунковому періоді.

Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності проводиться за рахунок (підприємства) роботодавця, а за останні дні - ФССНВВ. Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, пов'язаною з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, призначається і виплачується за місцем роботи (основної чи за сумісництвом), де стався страховий випадок, у розмірі 100% втраченої середньої заробітної плати за робочі дні тимчасової непрацездатності.

Якщо застрахована особа працює за сумісництвом, ця допомога призначається і виплачується страхувальником за місцем роботи, де стався страховий випадок.

Допомога призначається, якщо застрахована особа звернулася за нею не пізніше 6 місяців із дня відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Одноразова допомога потерпілому призначається при встановленні йому медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) стійкої втрати професійної працездатності. Для її призначення до відповідного відділення Фонду подаються заява потерпілого, акт про нещасний випадок (за встановленою формою), рішення суду про встановлення факту нещасного випадку, висновок МСЕК про ступінь втрати працездатності, довідка про середню заробітну плату потерпілого, копія трудової книжки, завірена страхувальником.

Сума одноразової страхової виплати визначається із розрахунку середньої заробітної плати (доходу) потерпілого за кожний відсоток втрати професійної працездатності.

Вона не може бути більшою за чотирикратний розмір граничної суми заробітної плати, з якої утримуються внески на дату настання права потерпілого на призначення одноразової допомоги.

Приклад:

Потерпілому 15 жовтня 2008 року встановлено МСЕК стійку втрату працездатності 25% у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Середня заробітна плата перед нещасним випадком становила 1780 грн.

Розрахунок одноразової допомоги внаслідок нещасного випадку на виробництві:

- 1. $1780 \times 25 = 44500$ грн.*
- 2. $(669 \times 15) \times 4 = 40140$ грн.*

До виплати належить 40140 грн.

При встановленні МСЕК потерпілому іншого, вищого ступеня стійкої втрати професійної працездатності з урахуванням іншої професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому встановлюється одноразова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку за кожний відсоток збільшення ступеня втрати професійної працездатності.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк із дня її призначення.

Щомісячна страхова виплата призначається при встановленні МСЕК стійкої втрати професійної працездатності. Вона компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого.

Для її призначення до відділення ФССНВВ подається заява потерпілого, акт за формою Н-1, рішення суду про встановлення факту випадку, висновок МСЕК про ступінь втрати професійної працездатності, довідку про середню заробітну плату, копію трудової книжки, довідку про розмір пенсії за інвалідністю тощо.

Сума цієї виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку (доходу) потерпілого до ушкодження здоров'я. Сума щомісячної страхової виплати не повинна перевищувати середньомісячний заробіток (дохід), який потерпілий мав до страхового випадку.

Приклад:

Потерпілому встановлено МСЕК стійку втрату працездатності 30% у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Середня заробітна плата перед настанням нещасного випадку складала 1530 грн.

Розрахунок щомісячної страхової виплати:

$$1530 \times 30 : 100 = 459 \text{ грн.}$$

Якщо потерпілому призначено пенсію по інвалідності у зв'язку з нещасним випадком, сума щомісячної страхової виплати і пенсії не повинна перевищувати середньомісячний

заробіток (дохід), який потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Приклад:

Потерпілому встановлено МСЕК стійку втрату працездатності 60% у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Середня заробітна плата перед настанням нещасного випадку складала 1420 грн. Також потерпілому призначена пенсія по інвалідності у розмірі 610 грн.

Розрахунок щомісячної страхової виплати:

$1420 \times 60 : 100 = 852$ грн.

Розрахунок щомісячного доходу з урахуванням пенсії:

$852 + 610 = 1462$ грн.

Розрахунок скоригованої щомісячної страхової виплати:

$852 - (1462 - 1420) = 810$ грн.

Перерахування розміру щомісячної страхової виплати проводиться при зміні ступеня втрати професійної працездатності або зростанні у попередньому календарному році середньої заробітної плати у галузях національної економіки. Воно проводиться з 1 березня наступного року. При цьому визначена раніше сума щомісячної страхової допомоги не зменшується.

Виплата грошової суми за моральну шкоду, що не спричинила втрати потерпілим професійної працездатності, проводиться ФССНВВ за заявою потерпілого при наявності факту заподіяння цієї шкоди. Вона здійснюється у вигляді одноразової страхової виплати незалежно від інших страхових виплат. Для розгляду справ про цю страхову виплату до відділення Фонду, крім заяви потерпілого, подається рішення суду про відшкодування моральної шкоди і висновок медичних органів. Сума виплати за моральну шкоду визначається у судовому порядку, а її величина не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати.

Страхова виплата потерпілому при тимчасовому переведенні його на легшу ніжче оплачувану роботу проводиться в розмірі середньомісячного заробітку за дні, визначені лікарсько-консультативною комісією (ЛКК), або до стійкої втрати професійної працездатності. Протягом двох тижнів вона здійснюється роботодавцем за рахунок коштів підприємства, а починаючи з п'ятнадцятого дня – за рахунок страхових внесків до ФССНВВ на строк, встановлений ЛКК або МСЕК.

Страхова виплата потерпілому під час його професійної реабілітації проводиться ФССНВВ щомісячно в

розмірі середньомісячного заробітку.

Одноразова допомога у разі смерті потерпілого виплачується його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого, і дитині, яка народилася протягом не більше як десяти місяців після його смерті.

Рішення про призначення виплати у разі втрати годувальника відділення приймає при наявності відповідних документів.

Розмір цієї допомоги сім'ї потерпілого повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більше як десяти місяців після смерті потерпілого.

Одноразова допомога сім'ї та особам, які мають на це право, у разі смерті потерпілого виплачується у місячний строк із дня смерті застрахованої особи.

Щомісячні страхові виплати одержують особи, які перебували на утриманні померлого або мали на це право на день його смерті, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більше як десяти місяців після його смерті.

Суми страхових виплат цим особам визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, що припадала на потерпілого та працездатних осіб, які перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Сума страхових виплат кожній особі, яка має на це право, визначається шляхом ділення частини заробітку потерпілого, що припадає на зазначених осіб, на кількість цих осіб.

Страхові виплати особам, які втратили годувальника, проводяться в повному розмірі без урахування призначеної їм пенсії у разі втрати годувальника та інших доходів.

Відшкодування витрат на поховання потерпілого проводить ФССНВВ у встановленому законодавством порядку за наявності документів, що підтверджують понесені витрати, і в межах визначених граничних розмірів по областях.

ФССНВВ виплачує **допомогу дитині у випадку завдання шкоди зародку внаслідок травмування** на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності. Він надає щомісячну допомогу такій дитині як інваліду дитинства до 16 років або до закінчення навчання, але не більше ніж до досягнення нею 23 років. Після досягнення зазначеними особами 16 років фонд зобов'язаний

проводити їм виплати у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області, в якій вони проживають, але не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

Крім страхових виплат, ФССНВВ зобов'язаний:

- сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги у разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

- організувати ефективне лікування потерпілого з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

- забезпечити потерпілому повний обсяг постійно доступної медичної допомоги;

- вжити заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

- забезпечити домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства;

- проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого, працевлаштування осіб із зниженою працездатністю;

- організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом із органами виконавчої влади та місцевого самоврядування;

- у разі невідкладної потреби надавати інвалідам разову грошову допомогу;

- сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

- організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

3.6. Напрями удосконалення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві

Посилення уваги до економіко-правових аспектів страхування від нещасних випадків і профзахворювань у цивілізованому світі пов'язане із зростаючою актуальністю проблеми збереження трудових ресурсів. У своїй сукупності нещасні випадки є соціальним лихом, коли через власну або чужу недбалість травмуються чи гинуть люди. Згідно зі статистикою, невідворотні нещасні випадки складають лише 4% від загальної кількості, 96% нещасних випадків можна попередити, 62% нещасних випадків виникає з причин недооцінки чи нерозуміння працівниками небезпеки.

Шляхів запобігання інвалідизації та зниження професійної захворюваності декілька. Одним із них є

вдосконалення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, діяльності ФССНВВ, завданням якого - превентивна робота щодо нещасних випадків.

В Україні основною проблемою у цьому виді страхування залишаються фінансові труднощі. Наприклад, дефіцит ФССНВВ у 2004 р. дорівнював 73 млн. грн. Загалом його доходи не покривають витрат на забезпечення статутних напрямів діяльності. З кожним роком ця ситуація погіршується. Часто кошти цього виду соціального страхування вилучалися на цілі, не передбачені законодавством на загальнообов'язкове державне страхування від нещасних випадків на виробництві. У зв'язку з цим особливого значення набуває політика державного регулювання в зазначеній сфері, адже законодавчий орган і виконавчі інституційні структури як сторони соціального партнерства мають можливість впливати на тенденції та ефективність розвитку соціального страхування від нещасних випадків. Така політика стосується кількох аспектів, найважливішим з яких є встановлення страхових тарифів.

За чинним порядком в Україні необхідно щороку затверджувати й переглядати у Верховній Раді страхові тарифи, що визначаються у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників. Законом України „Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” страхові тарифи встановлено відповідно до класів професійного ризику виробництва. У 2006 р. рівень страхових тарифів було зменшено в середньому на 11,5% порівняно із тими, що були встановлені відповідним законом. При цьому їх диференціація за класами професійного ризику виробництв майже не змінилася. Співвідношення прогнозованого показника стандартного відхилення тарифів на 2006 р. і аналогічного показника тарифів, що наведені в чинному законодавчому документі, становить 1. Незмінність диференціації страхових тарифів за скорочення їх середньої вартості потенційно містить можливість фінансового дисбалансу між доходною і витратною частинами фонду, що є свідченням необґрунтованості бюджетного механізму державного соціального страхування від нещасних випадків.

Для точного прогнозування професійних ризиків необхідні відповідна статистика, бухгалтерська звітність, наявність страхових організацій і банків інформації. Відсутність цих складових не дозволяє одночасно запровадити вартісний підхід до оцінки ризиків. Вітчизняна система обов'язкового соціального страхування від професійних захворювань сформована на основі простої шкали класів професійних

ризиків, що налічує 67 позицій. Для порівняння зазначимо, що, наприклад, у Німеччині нараховується близько 600 тарифів.

Визначення науково обґрунтованого методу віднесення видів економічної діяльності до класу професійного ризику дозволяє з високою ймовірністю розрахувати величину страхових внесків, що позитивно відобразиться на фінансовому становищі фонду як інституту соціального захисту й матиме мотиваційне значення для статистичного врахування страхових випадків на підприємствах.

Дефіцит бюджету ФССНВВ і від'ємна динаміка страхових тарифів обумовлюють потребу в реформуванні методологічної бази оцінки професійних ризиків.

Методика оцінювання професійного ризику для встановлення диференційованих страхових тарифів має враховувати, що об'єктом даного виду соціального страхування є, по-перше, ризик втрати заробітку через нещасні випадки на виробництві та професійну захворюваність, а по-друге, додаткові матеріальні витрати на лікування й реабілітацію. Саме таке трактування соціального страхування від нещасних випадків зафіксовано Конвенцією МОП № 121 „Про допомогу у випадках виробничого травматизму“.

Отже, рівень професійного ризику залежить від імовірності та тривалості втрати заробітку, величини заробітної плати застрахованого, виду та тривалості погіршення стану здоров'я або втрати працездатності.

Досвід розвинутих країн світу дозволяє визначити методичні основи оцінки і класифікації професійних ризиків. Залежно від особливостей видів економічної діяльності, технологічної специфіки підприємств і праці в різних професійних групах працюючих страхові ризики відрізняються якісними і кількісними характеристиками. Тому для класифікації рівнів професійних ризиків та їх оцінки необхідно застосовувати групування наслідків страхових випадків за якісними і кількісними характеристиками.

Усе це свідчить про необхідність пошуку шляхів удосконалення контролю за станом професійної захворюваності в Україні. Значні перспективи відкриває впровадження інформаційних технологій у систему охорони здоров'я, зокрема, у профпатологічну службу як частину єдиного медично-інформаційного простору. Актуальним є створення спеціального реєстру — системи персонального обліку осіб з професійними захворюваннями. Використання засобів комп'ютерної техніки і досягнень сучасних інформаційних технологій дасть змогу здійснити довгострокове, персоніфіковане спостереження за цим контингентом працівників.

До першої критеріальної ознаки належать такі наслідки: загибель страхової особи, повна постійна (стійка) втрата

працездатності, часткова постійна (стійка) втрата працездатності, тимчасова втрата працездатності. До другої - оцінка втрат робочого часу та вартісна оцінка витрат. Критерії, що визначають якісні характеристики професійних ризиків, вимірюються натуральними показниками; характеристики, що пов'язані з кількісною оцінкою ризиків, - вартісними. Основними натуральними показниками, які застосовуються для оцінки професійного ризику, є такі: 1) частота та тяжкість виробничого травматизму; 2) частота, види і тяжкість професійного захворювання; 3) ступінь втрати працездатності, що поділяється на тимчасову і постійну, часткову і повну. Три зазначені групи показників можна подати схематично з конкретизацією окремих її складових (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Показники для оцінки рівня виробничого травматизму, професійної захворюваності та ступеня втрати працездатності

Якісні	Показники
1. Виробничий травматизм (частота та тяжкість)	а) коефіцієнт частоти (на 10 000 застрахованих); б) коефіцієнт тяжкості (днів із тимчасовою втратою працездатності на 1 випадок)
2. Професійні захворювання (частота та тяжкість)	а) коефіцієнт частоти (на 10 000 застрахованих); б) коефіцієнт тяжкості (днів непрацездатності на 1 випадок до встановлення постійної втрати працездатності)
3. Наслідки виробничого травматизму та професійних захворювань	а) летальний результат (випадків на 10 000 застрахованих); б) постійна втрата працездатності - без визначення групи інвалідності (випадків на 10 000 застрахованих), - з визначенням групи інвалідності (випадків на 10 000 застрахованих): перша група, друга група, третя група

Важливим показником страхової статистики є середній вік працівників, які виходять на інвалідність через втрату працездатності внаслідок професійного захворювання. Вітчизняна статистика не підраховує показник середньої

втрати працездатності за професіями. Остання інформація про середній вік виходу на інвалідність унаслідок професійного захворювання у промисловості належить до початку 90-х років. Цей показник має допоміжне значення при формуванні єдиної методологічної основи сумарної оцінки наслідків виробничого травматизму і професійних захворювань.

Для оцінки наслідків виробничого травматизму і профзахворювань можуть використовуватися й інші показники, наприклад, відсоток повної непрацездатності протягом життя, що залишилося. На основі визначеної базової величини втрати працездатності розробляється „перевідна” шкала оцінок постійної непрацездатності, що дає можливість виявити й компенсувати матеріальні втрати від непрацездатності і вартість додаткових послуг. У Росії, наприклад, базова тривалість втрати працездатності пропонується на рівні 6000 людино-днів, а часткова - як відсоток (10%) повної непрацездатності (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Шкала оцінок втрати працездатності з причин виробничого травматизму та професійної захворюваності у Росії

Випадки	Ступінь втрати працездатності, %	Тривалість втрати працездатності людино/днів
Летальні випадки	100	6000
Повна втрата	100	6000
Часткова втрата працездатності (у % до повної) за ступенями:		
1-й	90	5400
2-й	80	4800
3-й	70	4200
4-й	60	3600
5-й	50	3000
6-й	40	2400
7-й	30	1800
8-й	20	1200
9-й	10	600

Аналіз досвіду розвинутих країн свідчить, що для вимірювання всього масштабу наслідків доцільно використовувати показник втрачених робочих днів. У деяких країнах ступінь часткової постійної непрацездатності оцінюється як частка повної постійної непрацездатності. Так в Японії три найважчі ступені непрацездатності оцінюються в 7500 робочих днів, що дорівнює середній втраті робочих днів від смертельного випадку. В Європі в 20-х рр. згідно з рекомендаціями Міжнародної асоціації з боротьби з нещасними випадками така міра оцінки наслідків виробничого травматизму дорівнювала 9000 робочих днів.

Взагалі питання нормативного забезпечення управління охороною праці потребує всебічної уваги. Багато нормативних актів з охорони праці - це акти радянських часів, що потребують оновлення й доопрацювання на новій методологічній основі. Нові законодавчі правила за своєю сутністю мають бути реформаторськими, а за значенням - технологічними та орієнтуватися на один із найважливіших пріоритетів держави - безпеку праці.

Оскільки натуральні показники професійного ризику мають неоднакову вартісну оцінку, необхідне зіставлення натуральних і вартісних показників професійного ризику за видами діяльності і вибір шкали ризику. Оцінюючи професійний ризик, варто враховувати різноманітність техніко-технологічного озброєння, розвитку медичних і оздоровчих закладів, природних умов за галузями економіки. З урахуванням наведених аргументів можна зробити висновок, що потрібна більш гнучка і розгалужена система страхових тарифів, що приведе до більш пропорційного розподілу коштів. З цією метою потрібно розробити й ухвалити новий закон України про страхові тарифи та оновити інструкцію про встановлення груп інвалідності (див. додаток А).

Наскільки важливо забезпечити гарантію прав працівників на безпеку праці, свідчить динаміка чисельності потерпілих на виробництві. Нині в Україні зареєстровано 300 тис. працівників зі стійкою втратою працездатності, з них понад 80 тис. інвалідів, кількість яких щороку збільшується в середньому на 10-15 тис. осіб. Від наслідків травм і професійних захворювань щороку гине майже 2 тис. осіб. Особливо високим цей показник є в промислових регіонах. У місті Дніпропетровську за 2001-2006 рр. кількість постраждалих у середньому становила 4747 осіб (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

*Кількість потерпілих у м. Дніпропетровську за 2001- 2006 рр.
(за даними ВВД ФССНВВ у м. Дніпропетровську)*

Рік	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Кількість потерпілих	4179	4615	4905	4949	4922	4911

Наявність на підприємствах різних форм власності значної кількості робочих місць із важкими та шкідливими умовами праці, виробництв із несприятливими технологічними режимами і понаднормовими роботами, розташування населення в екологічно небезпечних регіонах у поєднанні з низьким рівнем медичного й побутового обслуговування спричиняє перенапруження та якісне погіршення трудового потенціалу.

Брак економічної зацікавленості суб'єктів господарювання щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, а також спрямованість діяльності ФССНВВ на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівників, на протипагу проведенню профілактичних заходів, уповільнюють розв'язання питань запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Застосування паліативних* цілей і практичних методів їх реалізації у сфері охорони праці призводить до значного дисбалансу між коштами, що призначаються на профілактичні заходи, і страховими виплатами потерпілим. На профілактичну роботу асигнується лише 0,8% коштів, що визначені на відшкодування шкоди.

Кошти на профілактичну роботу даватимуть більший ефект, якщо їх сума зростатиме одночасно із запровадженням матеріальної відповідальності роботодавця в разі заподіяння шкоди через порушення вимог охорони праці, допущення випадків травматизму або іншого ушкодження здоров'я працівника на виробництві.

Економічно й соціально доцільно врахувати міжнародні вимоги і пріоритети під час формування нової правової бази охорони праці. Це стосується Концепції вдосконалення законодавства про охорону праці та Програми нормативно-

* Паліативний – малодійсний засіб, що лише частково або тимчасово забезпечує вихід із скрутного становища; напіввихід.

правового забезпечення охорони праці до 2015 р., що передбачають уніфікацію нормативних актів з урахуванням вимог Міжнародної організації праці, Європейського Союзу, договорів СНД та інших міжнародних документів.

Найбільш негативні наслідки для безпеки праці має неузгодженість із вимогами Закону „Про охорону праці“ положень, норм і законодавчих актів, що готуються різними структурами державного управління й затверджуються Урядом та Верховною Радою без погодження з Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.

Необхідно також розробити відповідні механізми й заходи для запровадження напрацьованих законодавчих положень в урядові програми і, що особливо важливо, у господарську практику, аби забезпечити позитивне ставлення населення до чинних механізмів вирішення проблем безпеки праці.

Поліпшенню профілактичної роботи не сприяє чинний порядок виплати коштів потерпілим, через який постійно зростає дефіцит бюджету Фонду.

Поповнення бюджету Фонду можливе у разі перегляду Закону „Про охорону праці“ від 21.11.2002 р. № 229-ІУ, за якою підприємство звільняється від адміністративної відповідальності та сплати штрафів за кожен нещасний випадок і випадок професійного захворювання. Встановлення штрафних санкцій за погіршення стану безпеки сприятиме поповненню бюджету Фонду і посилить увагу підприємців до безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Зміцнення фінансового становища ФССНВВ можливе й за рахунок надання йому права акумулювати на своїх рахунках кошти з виплати пенсій. Зараз кошти, призначені для пенсійного забезпечення інвалідів, у великих розмірах перераховуються до Пенсійного фонду, що порушує коригування доходної та витратної частин Фонду та ускладнює систему пенсійного забезпечення потерпілих.

Актуальним питанням залишається проблема вирішення професійної працездатності. У цій сфері позитивний потенціал Закону „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності“ не реалізується повною мірою через дефіцит робочих місць для раціонального працевлаштування хворих на професійні захворювання. Без створення додаткових робочих місць для такого контингенту працівників повномасштабна реалізація зазначеного закону неможлива.

Враховуючи тенденцію до зростання професійної захворюваності, слід звернути увагу на складність первинного виявлення патології, переважання виражених важких форм хронічних захворювань. У зв'язку з цим варто змінити підходи до встановлення діагнозу професійного захворювання. В його основу має бути покладено клінічні прояви захворювання, анамнез хворого, який охоплює професійний маршрут, що підтверджується копією трудової книжки та випискою з амбулаторної картки. У цьому разі санітарно-гігієнічна характеристика умов праці, параметри шкідливих факторів виробництва, що часто не відповідають дійсним умовам праці, не повинні мати вирішальний вплив на встановлення діагнозу.

Викладений аналіз функціонування ФССНВВ дає змогу сформулювати завдання щодо поліпшення його діяльності, яке полягає в необхідності підготування проектів змін і доповнень до чинної законодавчої та нормативно-правової бази системи соціального страхування, особливо з питань забезпечення фінансової сталості бюджету Фонду та з питань медичної і професійної реабілітації та профілактики нещасних випадків на виробництві.

Питання для самоконтролю

1. Що передбачає загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання?
2. Як, з правової точки зору, тлумачаться поняття «нещасний випадок» і «професійне захворювання»?
3. За якими принципами здійснюється страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання?
4. Хто належить до суб'єктів соціального страхування від нещасного випадку на виробництві?
5. Які особи підлягають страхуванню від нещасного випадку на виробництві?
6. За рахунок яких надходжень формується бюджет ФССНВВ нещасного випадку на виробництві?
7. Хто належить до платників обов'язкових внесків до ФССНВВ?
8. Який порядок реєстрації платників страхових внесків?
9. Які розміри внесків на соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві?

10. Який порядок нарахування та сплати страхових внесків?
11. Як здійснюється контроль за надходженням внесків?
12. Як здійснюється управління соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві?
13. Які повноваження Правління ФССНВВ?
14. Які функції та повноваження виконавчої дирекції ФССНВВ?
15. Хто здійснює нагляд у сфері соціального страхування від нещасного випадку на виробництві?
16. Які види страхових виплат призначаються потерпілому в разі настання нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання?
17. Які умови призначення одноразової допомоги у разі стійкої втрати професійної працездатності?
18. Як призначається щомісячна допомога у разі втрати працездатності?
19. Як визначається виплата потерпілому під час його професійної реабілітації та при тимчасовому переведенні на легшу роботу?
20. В яких випадках страхова виплата не буде надаватися або буде припинена?

Тестові завдання

1. *Професійне захворювання:*
 - а) є страховим випадком з настанням якого виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг;
 - б) не розглядається державою як страховий випадок;
 - в) виплата витрат через профзахворювання – справа керівництва підприємства.
2. *Об'єктом страхування від нещасного випадку є:*
 - а) життя застрахованого;
 - б) застрахований;
 - в) майнові інтереси застрахованої особи.
3. *На добровільних засадах можуть бути застраховані (знайдіть помилку):*
 - а) церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях;
 - б) особи, які забезпечують себе роботою самостійно;

в) студенти навчальних закладів.

4. Члени сімей застрахованих громадян:

- а) завжди є суб'єктами страхування від нещасного випадку;
- б) є суб'єктами страхування в окремих випадках;
- в) є суб'єктами страхування тільки у разі їх особистої участі у соціальному страхуванні.

5. Для добровільного страхування строк страхування починається:

- а) у той же день, коли укладено договір страхування;
- б) на другий день після подання заяви;
- в) при сплаті страхового внеску.

6. Методика оцінювання професійного ризику враховує:

- а) додаткові матеріальні витрати на лікування й реабілітацію;
- б) моральну шкоду;
- в) стаж роботи на підприємстві.

7. Для оцінки професійного ризику застосовуються натуральні показники (вказіть, що не підходить):

- а) частота та тяжкість виробничого травматизму;
- б) частота, види і тяжкість професійного захворювання;
- в) ступінь втрати працездатності, яка поділяється на тимчасову і постійну, часткову і повну.
- г) вартість лікування через страховий випадок.

8. Страхування від нещасних випадків на виробництві:

- а) не передбачає сплати страхових внесків найманими працівниками;
- б) передбачає сплату страхових внесків найманими працівниками.

9. Управління ФССНВВ здійснюється:

- а) на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб та роботодавців;
- б) добровільно обраним органом;
- в) державними представниками.

10. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання – це:

- а) державна організація, підпорядкована уряду;
- б) організація, до складу якої входять добровільно обрані 15 членів;
- в) некомерційна самоврядна організація.

Розділ 4

УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ У ЗВ'ЯЗКУ З ТИМЧАСОВОЮ ВТРАТОЮ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА ВИТРАТАМИ, ЗУМОВЛЕНИМИ ПОХОВАННЯМ

4.1. Сутність, необхідність і значення загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

4.2. Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, його завдання та функції.

4.3. Управління процесом формування коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

4.4. Управління процесом використання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

4.1. Сутність, необхідність і значення загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, передбачає матеріальне забезпечення громадян при втраті заробітної плати (доходу) внаслідок тимчасової непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї), вагітності, смерті застрахованої особи або членів її сім'ї, а також надання соціальних послуг за рахунок бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (ФССТВП), що формується шляхом сплати страхових внесків власником, уповноваженим ним органом, або громадянами, та за рахунок інших джерел, передбачених законом.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності здійснюється за такими принципами:

- законодавчого визначення умов і порядку здійснення усього виду страхування;
- обов'язковості страхування осіб, які підлягають цьому виду страхування згідно з Законом та добровільності страхування інших осіб;

- державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;
- обов'язковості фінансування ФССТВП витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг;
- формування та використання страхових коштів на засадах солідарності й субсидування;
- цільового використання коштів;
- паритетності в управлінні ФССТВП представників держави, застрахованих осіб та роботодавців;
- відповідальності роботодавців та ФССТВП за реалізацію права застрахованої особи на матеріальне забезпечення та соціальні послуги.

У цьому виді соціального страхування використовуються такі терміни.

Суб'єкти загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та витратами, зумовленими похованням, - застрахована особа, страхувальник та страховик.

Застрахована особа – найманий працівник, інші особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими похованням. Представниками застрахованих осіб є профспілки (їх об'єднання) чи інші уповноважені найманими працівниками органи.

Страхувальник – роботодавець для осіб, які працюють на умовах трудового договору на підприємствах або у фізичних осіб, а також особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та інші особи відповідно до чинного законодавства. Роботодавцем виступає власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, а також фізична особа, яка використовує працю найманих працівників.

Найманим працівником є фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації.

Страховик – Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Страховий ризик – обставина, внаслідок якої застрахована особа або члени її сім'ї можуть тимчасово

втратити засоби існування та потребувати матеріального забезпечення або надання соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими похованням.

Страховий випадок – подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи або членів її сім'ї на отримання матеріального забезпечення або соціальних послуг за рахунок коштів ФССТВП.

Страховий стаж – період, протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням і за який сплачено страхові внески. До страхового стажу зараховуються: загальний трудовий стаж особи до введення в дію Закону України від 18 січня 2001р. № 2240-III “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням”, період тимчасової втрати працездатності, перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю, а також період одержання виплат за окремими видами державного страхування, крім пенсій усіх видів.

Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи з настанням страхового випадку в період роботи.

Особи, які не підлягають соціальному страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, мають право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за умови сплати страхових внесків до цього Фонду.

4.2. Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, його завдання та функції

Керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, здійснює ФССТВП, який є некомерційною самоврядною організацією. Він проводить збір і акумуляцію страхових внесків та інших коштів, призначених для фінансування матеріального забезпечення і соціальних послуг, забезпечує їх надання, здійснює контроль за використанням коштів. Управління ФССТВП представлено на рис. 4.1.

Держава виступає гарантом надання матеріального забезпечення і соціальних послуг застрахованим особам та

стабільної діяльності Фонду. Він має права юридичної особи з дня реєстрації статуту у спеціально уповноваженому центральному органі виконавчої влади. Фонд не може проводити будь-яку іншу діяльність та використовувати страхові кошти не за цільовим призначенням. Діяльність Фонду регулюється Законом і статутом, який затверджується правлінням.

Основні завдання ФССТВП полягають:

- у забезпеченні надходження й акумуляції страхових зборів та інших коштів, призначених для фінансування випадків на виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, інших видів допомоги, встановлених законодавством, а також на санітарно-курортне лікування й оздоровлення працюючих та членів їх сімей;

- у контролі за цільовим використанням коштів Фонду;

- у здійсненні організаційно-управлінських заходів щодо забезпечення виплати допомоги і соціальних послуг.

Управління ФССТВП здійснюється на паритетних засадах державою та представниками застрахованих осіб і роботодавців. Функції управління лежать на правлінні та виконавчій дирекції Фонду.

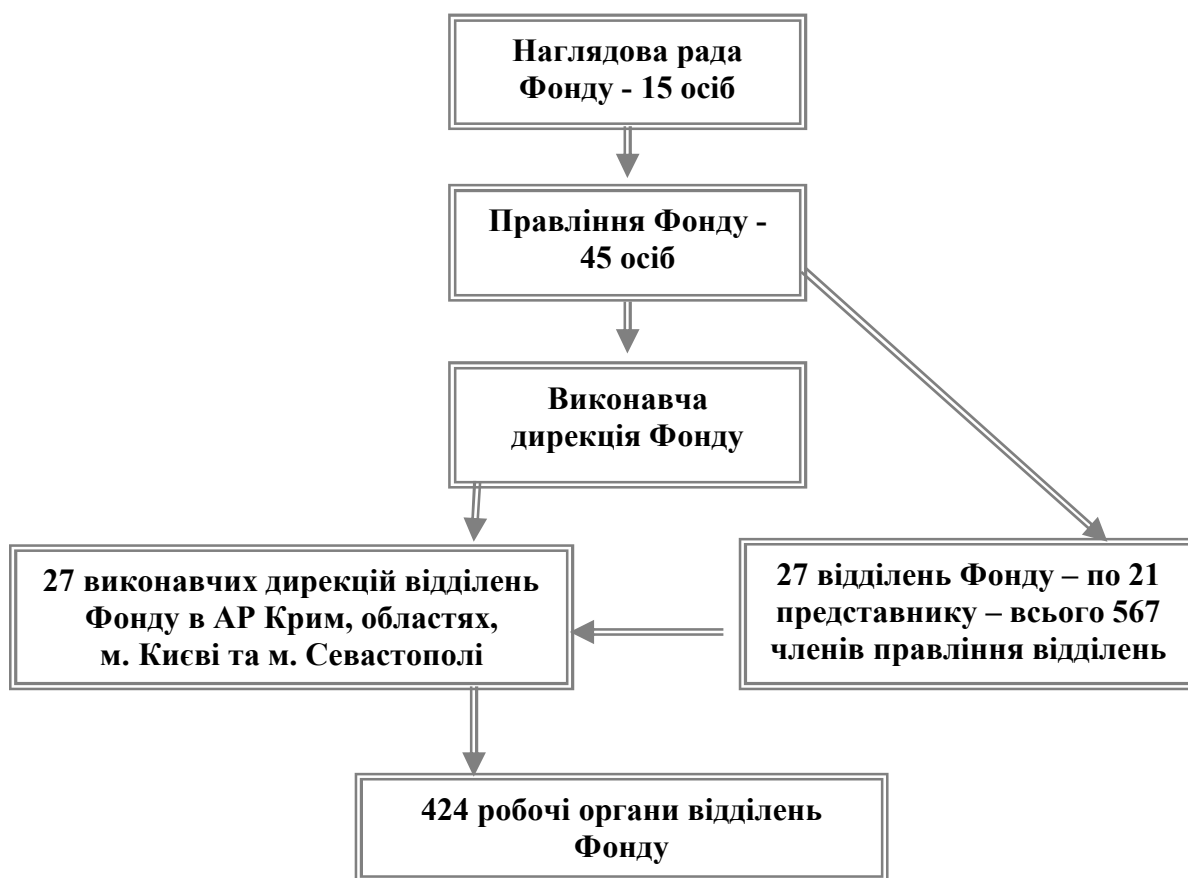


Рис. 4.1. *Схема управління Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності*

До складу правління входять по 15 представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах. Представники від держави призначаються Кабінетом Міністрів України, представники застрахованих осіб та роботодавці обираються (делегуються) сторонами самостійно. Строк повноважень членів правління – шість років.

Правління ФССТВП має такі повноваження:

- визначає поточні та перспективні завдання;
- затверджує документи, що регламентують внутрішню діяльність;
- подає на розгляд Кабінету Міністрів України пропозиції щодо визначення розміру внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими похованням;
- визначає узгоджений з НБУ порядок надходження і обліку коштів Фонду;
- розглядає та затверджує річний бюджет Фонду, звіт про його виконання;
- визначає порядок фінансування та умови надання путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення в спеціальних оздоровчих закладах (у т. ч. дитячих);
- здійснює контроль за цільовим використанням коштів, веденням і достовірністю обліку й звітності щодо їх надходження та використання;
- вирішує питання щодо формування й використання резерву коштів для забезпечення фінансової стабільності Фонду у сумі, необхідній для фінансування матеріального забезпечення в розрахунку на 15 календарних днів;
- спрямовує та контролює діяльність виконавчої дирекції відділень Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;
- обирає голову правління та його заступників;
- розглядає кандидатури і затверджує на посадах директора виконавчої дирекції Фонду та його заступників, а також приймає рішення про їх звільнення;
- затверджує структуру органів ФССТВП, чисельність їх працівників, асигнування на адміністративно-господарські витрати;
- представляє ФССТВП у взаємовідносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян з питань соціального захисту, а також органами соціального страхування зарубіжних країн, міжнародними організаціями, діяльність яких пов'язана із захистом соціальних прав людини;

- затверджує положення про правління відділення;
- здійснює інші функції;

Виконавчим органом правління, який забезпечує виконання його рішень, є виконавча дирекція. Вона має такі повноваження:

- забезпечує збір та акумуляцію внесків на соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності;
- здійснює оперативне розпорядження страховими коштами у межах затвердженого бюджету;
- здійснює матеріальне забезпечення та надає соціальні послуги;
- здійснює контроль за правильним нарахуванням, своєчасною сплатою страхових внесків, а також забезпечує цільове використання коштів Фонду;
- представляє інтереси страховика у судових та інших органах;
- готує та подає на розгляд правління пропозиції щодо розміру страхових внесків на наступний рік, проект бюджету та звіт про його виконання, пропозиції щодо розміру резервних коштів.

Нагляд за діяльністю Фонду здійснює Наглядова рада, що діє на громадських засадах. Члени Наглядової ради не можуть бути одночасно членами правління Фонду та його відділень, а також працівниками виконавчої дирекції Фонду та його відділень. Наглядова рада здійснює контроль за виконанням статутних завдань і цільовим використанням коштів Фонду.

До Наглядової ради, яка складається з 15 осіб, входять у рівній кількості представники держави, застраховані особи і роботодавці.

Представники від держави призначаються Кабінетом Міністрів України, представники застрахованих осіб і роботодавці обираються (делегуються) сторонами самостійно.

Строк повноважень членів Наглядової ради становить шість років.

Наглядову раду очолює голова, який обирається на 2 роки із складу Наглядової ради по чергово від представників кожної сторони і не може представляти ту сторону, від якої обрано голову правління Фонду.

Наглядова рада проводить свою діяльність на принципах рівноправності сторін та їх відповідальності за прийняті нею рішення.

Наглядова рада має такі повноваження:

- заслуховує звіти правління та виконавчої дирекції Фонду з питань виконання завдань, покладених на Фонд, і використання коштів ФССТВП, дає відповідні рекомендації Фонду;
- заслуховує інформацію правління та виконавчої

дирекції Фонду про підготовку та виконання бюджету ФССТВП;

- порушує питання про відповідальність посадових осіб органів управління Фонду, з вини яких допущено порушення прав застрахованих осіб;

- у разі необхідності вживає заходів для проведення аудиторської перевірки використання страхових коштів та окремих напрямів роботи Фонду, його правління і виконавчої дирекції;

- одержує необхідну інформацію про роботу правління та виконавчої дирекції Фонду і його відділень;

- розглядає інші питання діяльності Фонду відповідно до статуту;

- у разі потреби вимагає скликання позачергового засідання правління Фонду.

Наглядова рада проводить свої засідання відповідно до плану, але не рідше одного разу на півроку.

Засідання Наглядової ради є правомочним, якщо на ньому присутні дві третини складу ради, у т. ч. не менше половини кожної із сторін. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосували більшість присутніх членів Наглядової ради.

Державний нагляд у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими похованням, здійснює спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики. Він наглядає за дотриманням страхувальниками й страховиком Законів України, інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

4.3. Управління процесом формування коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності

Джерелами формування коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, є:

- страхові внески страхувальників – роботодавців і застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, що передбачені законом;

- суми, неприйнятих до зарахування виплат страхувальника за загальнообов'язковим державним

соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, пені, штрафів та інших фінансових санкцій, застосованих до страхувальників і посадових осіб, відповідно до актів законодавства;

- благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;

- асигнування із Державного бюджету України;

- інші надходження відповідно до законодавства.

Кошти ФССТВП не включаються до Державного бюджету України, не підлягають вилученню й використовуються тільки за цільовим призначенням. При їх невикористанні у поточному році вони переходять на наступний фінансовий рік.

Для забезпечення фінансової стабільності Фонду утворюється резерв страхових коштів у сумі, необхідній для фінансування всіх видів матеріального забезпечення у розрахунку на 15 календарних днів.

Платниками страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності є страхувальники та застраховані особи.

До страхувальників належать:

- підприємства, установи, організації (у тому числі й іноземні), їх об'єднання, бюджетні, громадські та інші установи й організації, об'єднання громадян та інші юридичні особи, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання в особі власника або уповноваженого ним органу;

- філії, відділення (у тому числі й іноземні) та інші відокремлені підрозділи страхувальників, що не мають статусу юридичної особи і самостійно проводять розрахунки з оплати праці, інші суб'єкти господарської діяльності, що використовують працю найманих працівників і не мають статусу юридичної особи;

- фізичні особи, які використовують працю найманих працівників;

- громадяни України, які працюють за межами країни і не застраховані там у системі соціального страхування (на добровільних засадах);

- особи, які забезпечують себе роботою самостійно (на добровільних засадах);

- фізичні особи, які виконують роботи згідно з цивільно-правовими угодами.

Страховальники набувають статусу платників страхових внесків з дня реєстрації в органах ФССТВП.

За порушення строку реєстрації на страхувальника накладається штраф у розмірі 50% від суми належних до сплати страхових внесків за весь період, який минув з дня, коли страхувальник повинен був зареєструватися. Крім того,

на нього можуть бути накладені адміністративні стягнення.

Розмір страхових внесків на соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності для роботодавців і застрахованих осіб щорічно встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України. Згідно з Законом України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» від 11 січня 2001 р. № 2213-III зі змінами і доповненнями, розміри внесків на соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності станом на 03.06.2008р. складають для роботодавців – 1,4% суми фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, які визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України «Про оплату праці» та підлягають обкладанню податком з доходів фізичних осіб (див. таблицю 4.1):

Таблиця 4.1

Розмір внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності

Платники	Розмір внесків, %
Роботодавці, які перебувають на загальній системі оподаткування	1,4
Роботодавці на підприємствах громадських організацій інвалідів з чисельністю інвалідів не менше 50% від загальної кількості працюючих і за умови, що фонд оплати праці інвалідів складає не менше 25% суми витрат на оплату праці	0,7 суми оплати праці інвалідів 1,4 суми оплати праці інших працівників
Роботодавці на підприємствах і організаціях товариств УТОГ і УТОС	0,5
Наймані працівники, заробітна плата яких:	
- нижча від прожиткового мінімуму	0,5
- вища від прожиткового мінімуму	1,0
Наймані працівники – інваліди	0,25
Добровільно застраховані особи (внески нараховуються на дохід)	1,9

Для осіб, які беруть участь у соціальному страхуванні з тимчасової втрати працездатності на добровільних засадах,

забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, осіб, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами, а також громадян України, які працюють за її межами та не застраховані в системі обов'язкового державного соціального страхування країни, де вони перебувають, розмір страхових внесків складає 1,9% від суми оподаткованого доходу (прибутку).

Страхові внески на соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності нараховуються у межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Страхувальники – роботодавці щомісячно нараховують страхові внески в установлених розмірах з усіх видів заробітку, в т. ч. в натуральній формі. При цьому заробітна плата не зменшується на суми податків та обов'язкових платежів. Страхові внески нараховуються на суму оплати праці як основних найманих працівників, так і позаштатних, сезонних, тимчасових і сумісників.

Сплата страхових внесків проводиться за безготівковими розрахунками або готівкою через установи банків чи поштовими переказами через підприємства зв'язку на рахунок Фонду.

Страхові внески обчислюються і сплачуються в національній валюті України. Контроль за правильністю нарахування, своєчасністю і повнотою перерахування й надходження страхових внесків та інших платежів до ФССТВП здійснюють страхувальники, виборні органи профспілок (на підприємстві, в установі, організації), комісії із соціального страхування на підприємствах та центральні й територіальні органи Фонду.

4.4. Управління процесом використання коштів Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

Кошти ФССТВП використовуються на:

- виплату застрахованим особам матеріального забезпечення і надання соціальних послуг;
- фінансування санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованих осіб і членів їх сімей;
- створення резерву страхових коштів;
- забезпечення поточної діяльності та утримання органів Фонду, розвиток його матеріально-технічної бази.

За загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг:

- допомога з тимчасової втрати працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);
- допомога у зв'язку з вагітністю;
- допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві);
- забезпечення оздоровчих заходів (оплата путівок на санаторно-курортне лікування застрахованим особам та членам їхніх сімей, до дитячих оздоровчих закладів, утримання санаторіїв-профілакторіїв, надання соціальних послуг у позашкільній роботі з дітьми).

Рішення про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг приймається комісією, що створюється (обирається) на підприємстві, організації, в установі. До її складу входять представники адміністрації підприємства та застрахованих осіб.

Для розрахунку соціальних виплат визначається середня заробітна плата. Порядок її обчислення затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 1266 від 26.09.2001 р., з урахуванням змін та доповнень.

Середня заробітна плата обчислюється за розрахунковий період. Це період роботи за останнім місцем роботи перед настанням страхового випадку, протягом якого застрахована особа працювала та сплачувала (або за неї сплачували) страхові внески.

Розрахунковий період для застрахованих осіб включає останні шість календарних місяців, що передують місяцю, у якому настав страховий випадок. Якщо застрахована особа працювала та сплачувала (або за неї сплачувались) страхові внески менш як шість календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється за фактично відпрацьовані календарні місяці, за які сплачено страхові внески.

Для осіб, робота яких пов'язана із сезонним характером виробництва, та для осіб, які звільняються з роботи у випадку безробіття, розрахунковий період – останні 12 календарних місяців підряд з 1-го до 1-го числа, що передують місяцю, у якому настав страховий випадок.

При визначенні середнього заробітку для всіх випадків із розрахункового періоду виключають місяці, в яких застрахована особа не працювала (з 1-го до 1-го числа) з

поважних причин. До таких причин належать: тимчасова непрацездатність через хворобу, підтверджено документально, відпустка у зв'язку з вагітністю.

Якщо застрахована особа набуває права на призначення однієї страхової виплати і одночасно другої страхової виплати, то при обчисленні середнього заробітку для визначення розміру другої виплати треба брати розрахунковий період, за яким обчислювалась середня зарплата для призначення першої виплати.

Середня заробітна плата застрахованої особи обчислюється за нарахованою заробітною платою по всіх видах виплат (включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні й компенсаційні виплати, у т. ч. в натуральній формі, що визначаються згідно з нормативно-правовими актами, та підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян, не враховуючи передбачені законодавством пільги щодо сплати зазначеного податку чи суми, на які цей дохід зменшується), з яких сплачувалися страхові внески до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Середній дохід добровільно застрахованої особи обчислюється із суми оподаткованого доходу (прибутку), з якого сплачувалися страхові внески.

До середньої заробітної плати (доходу) включається заробітна плата (дохід) у межах максимальної величини (граничної суми) заробітної плати (доходу) та оподаткованого доходу (прибутку), з яких сплачуються внески до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Якщо перед настанням страхового випадку застрахована особа не мала заробітку або страховий випадок настав у перший день роботи, середня заробітна плата для розрахунку страхових виплат та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця визначається за місячною тарифною ставкою (посадовим окладом), встановленою працівникові на момент настання страхового випадку.

Коли на підприємстві встановлено неповний робочий день (робочий тиждень), середня заробітна плата обчислюється з огляду на місячну тарифну ставку (посадовий оклад), встановлену працівникові на момент настання страхового випадку.

У випадках, не пов'язаних із застосуванням підсумкового обліку часу, для розрахунку страхових виплат застосовується

середньоденна заробітна плата (дохід), яка обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати (оподаткованого доходу), з якої сплачувалися страхові внески:

- на кількість відпрацьованих робочих днів у розрахунковому періоді (за соціальним страхуванням з тимчасової втрати працездатності і від нещасного випадку на виробництві; професійного захворювання, що спричинило втрату працездатності) в частині призначення допомоги з тимчасової непрацездатності (крім розрахунку страхових виплат добровільно застрахованим особам) - для оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця;

- на кількість календарних днів за розрахунковий період (без урахування святкових і неробочих днів, встановлених законодавством) – для добровільно застрахованих осіб за всіма видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Застрахованій особі для розрахунку страхових виплат та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця застосовується середньогодинна заробітна плата. Вона обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати на кількість відпрацьованих годин застрахованою особою за зазначений період.

Якщо застрахованій особі страхові виплати призначаються у робочих органах виконавчих дирекцій ФССТВП і видаються довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи та за сумісництвом, середня заробітна плата (дохід) обчислюється цими робочими органами сумарно.

Особам, які працюють за сумісництвом, середній заробіток для надання допомоги на період тимчасової непрацездатності обчислюється окремо за основним місцем роботи і окремо за сумісництвом. Допомога за основним місцем роботи надається на підставі оригіналу листка непрацездатності, а на роботі за сумісництвом – на підставі копії листка непрацездатності, засвідченої підписом керівника та печаткою за основним місцем роботи, і довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи.

Середній заробіток для надання допомоги з тимчасової непрацездатності за сумісництвом визначається за той же розрахунковий період, що й за основним місцем роботи. При цьому сумарний розмір середньої заробітної плати за

основним місцем роботи та за сумісництвом не може перевищувати розмір максимальної заробітної плати, з якої сплачуються внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Приклад:

Розрахувати середню заробітну плату застрахованій особі в 2007 році для надання допомоги з тимчасової непрацездатності, заробітна плата якої становить 2700 грн. за місяць за основним місцем роботи і 1500 грн. за сумісництвом.

Режим роботи – п'ятиденний робочий тиждень, гранична сума заробітної плати, з якої сплачуються внески, – 10035 грн.

Розрахунковий період	Основне місце роботи			За сумісництвом	
	Кількість відпрацьованих робочих днів	Нарахована заробітна плата (грн.)	Заробітна плата, яка враховується (грн.)	Нарахована заробітна плата (грн.)	Заробітна плата, яка враховується (грн.)
Січень	19	2700	2700	1500	1500
Лютий	19	2700	2700	1500	1500
Березень	22	2700	2700	1500	1500
Квітень	21	2700	2700	1500	1500
Травень	19	2700	2700	1500	1500
Червень	20	2700	2700	1500	1500
Усього:	120	16200	16200	9000	9000

Середньоденний заробіток за основним місцем роботи становить 135,0 (16200 : 120), а за сумісництвом – 75,0 (9000 : 120).

Допомога з тимчасової непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), при настанні таких страхових випадків:

- тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;

- необхідність догляду за хворою дитиною;

- необхідність догляду за хворим членом сім'ї;

- догляд за дитиною-інвалідом віком до 16 років у разі

- хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;
- карантин, накладений органами санітарно-епідеміологічної служби;
 - тимчасове переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на більш легку, але нижчеоплачувану роботу;
 - протезування з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства;
 - санаторно-курортне лікування.

Допомога з тимчасової непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу у таких розмірах:

- 60% середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж до п'яти років;
- 80% середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж від 5 до 8 років;
- 100% середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років;
- 100% середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, віднесеним до I - IV категорій осіб, які потерпіли внаслідок катастрофи на ЧАЕС; одному з батьків або особі, яка доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Оплата тимчасової непрацездатності застрахованій особі проводиться у формі матеріального забезпечення тільки за робочі дні.

Допомога на період тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачуються застрахованим особам ФССТВП, починаючи з шостого дня непрацездатності, за весь період до встановлення працездатності або встановлення МСЕК інвалідності незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, - у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми оплачуються власником чи уповноваженим органом за рахунок коштів підприємства, організації за основним місцем роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Оплата днів

тимчасової непрацездатності проводиться у формі матеріального забезпечення, що повністю або частково компенсує втрату заробітної плати за робочі дні відповідно до графіка роботи, що припадають на дні тимчасової непрацездатності. Вихідні, святкові та неробочі дні тимчасової непрацездатності не оплачуються.

Приклад:

У листку тимчасової непрацездатності працівника зазначено, що він хворів з 10 по 21 жовтня 2008 р. На підприємстві встановлено п'ятиденний робочий тиждень. Середня заробітна плата працівника за розрахунковий період дорівнює 45,41 грн. в день, страховий стаж – 7 років.

Необхідно розрахувати допомогу з тимчасової непрацездатності, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за перші 5 днів і за останні дні.

При страховому стажі 7 років середня заробітна плата працівника дорівнює 36,33 грн. (45,41 x 0,8).

Працівнику має бути виплачена допомога з тимчасової втрати працездатності:

- за перші п'ять днів (на які припадає 3 робочих дні) за рахунок коштів підприємства 108,99 грн. (36,33 x 3);

- за останні 5 робочих днів за рахунок коштів ФССТВП 181,65 грн. (36,33 x 5).

Допомога з тимчасової непрацездатності із догляду за хворою дитиною віком до 14 років виплачується застрахованій особі з першого дня за період, протягом якого дитина за висновком лікаря потребує догляду, але не більш як за 14 календарних днів. Якщо дитина до 14 років потребує стаціонарного лікування, допомога виплачується застрахованій особі за всі дні її перебування в стаціонарі з хворою дитиною.

Допомога з тимчасової непрацездатності по догляду за хворим членом сім'ї (крім хворої дитини до 14 років) надається застрахованій особі з першого дня, але не більш як на 3 календарні дні, і тільки у виняткових випадках не більш як на 7 календарних днів.

Допомога з тимчасової непрацездатності у разі захворювання матері або іншої особи, яка фактично здійснює догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом до 16 років, надається застрахованій особі, яка здійснює догляд за дитиною, з першого дня за весь період захворювання в порядку та встановлених розмірах.

Якщо тимчасова непрацездатність застрахованої особи викликана карантинном, допомога надається з першого дня за

весь час карантину.

У разі тимчасового переведення застрахованої особи відповідно до медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, їй надається допомога з тимчасової непрацездатності з першого дня за час такої роботи, але не більш як на два місяці. Розмір її разом із заробітком за тимчасово виконану роботу не може перевищувати повний заробіток до часу переведення.

Допомога з тимчасової непрацездатності у разі здійснення протезування за медичними показаннями у стаціонарі протезно-ортопедичного підприємства надається з першого дня за весь період перебування у цьому підприємстві з урахуванням на проїзд туди та назад.

Допомога з тимчасової непрацездатності у разі здійснення санаторно-курортного лікування надається застрахованій особі, якщо тривалість щорічної відпустки недостатня для лікування й проїзду до санаторно-курортного закладу туди й назад.

Допомога з тимчасової непрацездатності не надається:

- у разі одержання застрахованою особою травм або її захворювання, що сталося при вчиненні нею злочину;
- у разі навмисного заподіяння шкоди своєму здоров'ю;
- за час перебування під арештом і за час проведення судово-медичної експертизи;
- за час примусового лікування, призначеного за постановою суду;
- у разі тимчасової непрацездатності у зв'язку із захворюванням або травмою, що сталася внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння або дій, пов'язаних з таким сп'янінням;
- за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати, творчій відпустці, додатковій відпустці у зв'язку із навчанням.

Допомога з вагітності та пологів надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Розмір її складає 100% середньої заробітної плати (доходу) за шість останніх місяців і не залежить від страхового стажу. Надається ця допомога за весь час відпустки 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ускладнення пологів або народження двох чи більше дітей – 70) календарних днів - після пологів. Жінкам, віднесеним до I–IV категорії осіб, які

потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога з вагітності та пологів виплачується за 180 календарних днів зазначеної відпустки (90 – до пологів та 90 – після пологів).

Приклад:

Працівниця Кривенко Т.Ф. йде у декретну відпустку з 15 квітня 2008 року на 126 календарних днів. Розрахувати матеріальне забезпечення з вагітності та пологів, якщо середня заробітна плата для розрахунку забезпечення складає 57,53 грн. на день.

У зазначеному періоді оплачують 86 робочих днів.

Сума допомоги з вагітності та пологів – 4947, 58 грн. (57,53 x 86).

Допомога з вагітності та пологів не включається до сукупного оподаткованого доходу, а тому не обкладається внесками до соціальних фондів.

Допомога на поховання надається у разі смерті застрахованої особи, а також членів її сім'ї, які перебували на її утриманні.

Допомога надається застрахованій особі, члену її сім'ї або іншим юридичним чи фізичним особам, які здійснили поховання на підставі відповідних документів.

Допомога на відновлення здоров'я застрахованої особи та членів її сім'ї призначається у вигляді плати за санаторно-курортне лікування та оздоровлення у спеціалізованих оздоровчих закладах.

Граничну вартість путівок і розмір часткового фінансування на оздоровлення дітей у дитячих оздоровчих закладах встановлює правління Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності?

2. Хто підлягає обов'язковому страхуванню з тимчасової непрацездатності?

3. Як здійснюється управління формуванням коштів ФССТВП?

4. Кого відносять до платників страхових внесків?

5. Який порядок реєстрації платників страхових внесків?

6. Що таке страхові тарифи і як вони застосовуються?

7. Які обов'язки та відповідальність платників страхових

внесків?

8. Які розміри внесків на соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності?

9. Який порядок нарахування та оплати страхових внесків?

10. Як здійснюється контроль за надходженням внесків?

11. Як здійснюється управління соціальним страхуванням з тимчасової втрати працездатності?

12. Які функції виконує правління фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності?

13. Які повноваження виконавчої дирекції фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності?

14. Які є види матеріальної допомоги зі страхування тимчасової втрати працездатності?

15. Як обчислюється середня заробітна плата для розрахунку виплат за соціальним страхуванням?

16. Які умови та порядок надання допомоги з тимчасової непрацездатності?

17. За яких умов допомога з тимчасової непрацездатності не надається?

Тестові завдання

1. *Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності здійснюється за такими принципами:*

а) державні гарантії реалізації застрахованими особами своїх прав;

б) людина має бути обов'язково зайнята у народному господарстві;

в) особи без громадянства та члени їх сімей не мають права на соціальне страхування.

2. *Догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї:*

а) не вважається страховим випадком при страхуванні з тимчасової втрати працездатності;

б) є тимчасовою втратою працездатності;

в) передбачає матеріальну допомогу в окремих випадках.

3. *Надання соціальних послуг здійснюється:*

а) за рахунок бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що формується шляхом сплати страхових внесків власником;

б) за рахунок інших джерел;

в) за рахунок бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що формується шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, та за рахунок інших джерел, передбачених законом.

4. Знайдіть помилку: До страхового стажу зараховуються:

а) загальний трудовий стаж особи до введення в дію Закону України від 18 січня 2001 р. № 2240-III “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням”;

б) період тимчасової втрати працездатності;

в) перебування у відпустці у зв’язку з вагітністю та пологами.

5. Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності мають:

а) застраховані особи з настанням страхового випадку в період роботи;

б) будь-яка застрахована людина.

6. Правління ФССТВП :

а) не розглядає та не затверджує річний бюджет Фонду, звіт про його виконання;

б) не визначає порядок фінансування й умови надання путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення в спеціальних оздоровчих закладах (у т. ч. дитячих);

в) не здійснює матеріальне забезпечення та не надає соціальні послуги.

7. До джерел формування коштів загальнообов’язкового державного соціального страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, не відносяться:

а) благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;

- б) асигнування із Державного бюджету України;
- в) інші надходження відповідно до законодавства;
- г) місцеві податки.

8. *Що не відповідає істині? Платниками страхових внесків є:*

- а) фізичні особи, які використовують працю найманих працівників;
- б) особи, які забезпечують себе роботою самостійно (на добровільних засадах);
- в) державні та місцеві органи влади.

9. *Страхові внески на соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності нараховуються:*

- а) за тарифною системою;
- б) в межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України;
- в) нараховуються за окремим законом, що приймається щорічно.

10. *Для розрахунку соціальних виплат:*

- а) визначається середня заробітна плата застрахованого;
- б) визначається середній сукупний дохід сім'ї;
- в) використовується спеціальна методика.

Розділ 5

УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

5.1. Сутність та значення загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

5.2. Фонд соціального страхування на випадок безробіття: права, обов'язки, відповідальність, органи управління.

5.3. Управління процесом формування бюджету Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

5.4. Управління процесом використання коштів з бюджету Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

5.1. Сутність та значення загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття являє собою систему прав, обов'язків і гарантій, що передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг.

Суб'єктами страхування на випадок безробіття виступають застраховані особи, страхувальники і страховики.

Застраховані особи – це наймані працівники, а у випадках, передбачених Законом, також інші особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на який надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття. Представниками застрахованих осіб є профспілки, їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи (представники).

Страхувальники – роботодавці та застраховані особи, які відповідно до Закону, сплачують страхові внески.

Страховик – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФССВБ).

Об'єктом страхування на випадок безробіття є

страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи (члена сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг.

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру.

Страховий випадок – це подія, через яку застраховані особи втратили заробітну плату або інші, передбачені законодавством України, доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані у встановленому порядку як безробітні, які готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шукають роботу, а також коли застраховані особи опинилися у становищі часткового безробіття.

Втрата роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин – це припинення трудового договору у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору.

Роботодавець – це власник підприємства (у тому числі іноземного та міжнародного), установи, організації або уповноважений ним орган та фізичні особи, які використовують найману працю.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи.

Страховий стаж – період, протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески.

Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), враховуючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, і тих, які працюють неповний робочий день (тиждень), та на інших підставах, передбачених законодавством про працю.

Не підлягають страхуванню на випадок безробіття працюючі пенсіонери, особи, в яких відповідно до законодавства України виникло право на пенсію, а також

іноземці та особи без громадянства, які тимчасово працюють за наймом в Україні, якщо інше не передбачене міжнародним договором України.

5.2. Фонд соціального страхування на випадок безробіття: права, обов'язки, відповідальність. Органи управління.

Страхування на випадок безробіття здійснює Фонд соціального страхування України на випадок безробіття. Він створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, упровадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення і надання страхових послуг, здійснення інших функцій згідно з законодавством і статутом Фонду.

Фонд – це некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який забезпечується її правлінням. Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом.

Діяльність Фонду регулюється чинним законодавством України, зокрема законами “Про зайнятість населення”, “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, та статутом Фонду.

Фонд не може провадити будь-яку діяльність, окрім діяльності, передбаченої Законом та статутом.

Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

Усі застраховані особи є членами Фонду.

Управління ФССВБ здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Безпосереднє управління Фондом здійснюють його Правління та виконавча дирекція. До складу Правління Фонду входять по 15 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

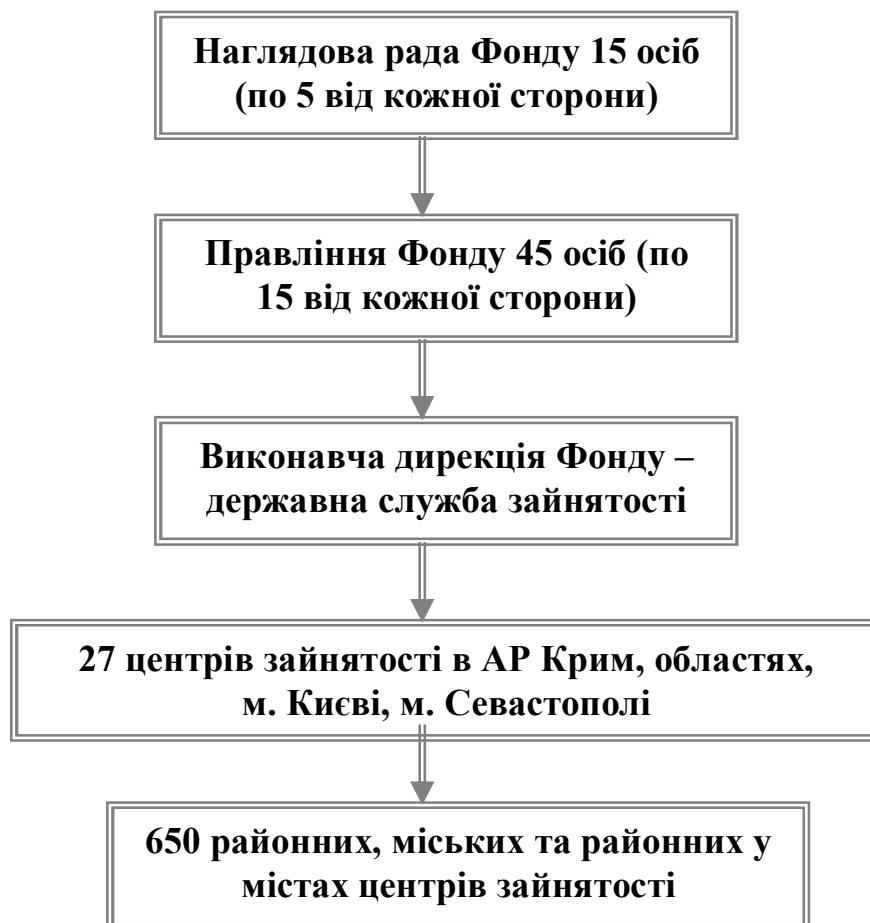


Рис. 5.1. *Схема управління Фондом соціального страхування на випадок безробіття*

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються об'єднаннями профспілок та роботодавців.

Строк повноважень членів Правління Фонду становить шість років. Правління Фонду очолює голова, який обирається з членів Правління Фонду строком на два роки по чергово від представників кожної сторони. Голова Правління Фонду має двох заступників зі складу двох інших сторін.

Правління Фонду проводить свої засідання відповідно до затвердженого плану, але не рідше ніж один раз на квартал. Засідання Правління Фонду вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість його членів.

Правління Фонду має такі повноваження:

- спрямовує і контролює діяльність виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, визначає перспективні й поточні завдання Фонду;

- затверджує документи, що регламентують внутрішню діяльність Фонду, у тому числі її виконавчої дирекції;
- обирає голову правління Фонду та його заступників;
- розглядає кандидатуру на посаду керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників, та дає згоду на їх призначення в установленому порядку;
- дає згоду на звільнення у встановленому порядку керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників, а у разі порушення ними законодавства чи статуту – виносить обов'язкове для врахування обґрунтоване подання про звільнення;
- затверджує бюджет Фонду на поточний рік після встановлення Верховною Радою України розміру страхових внесків та звіт про його виконання;
- затверджує порядок використання коштів з окремих видів бюджету Фонду;
- вирішує поточні питання щодо формування та використання резервів коштів Фонду;
- вносить Кабінету Міністрів України пропозиції про розмір страхових внесків для подання в установленому порядку Верховній Раді України на затвердження;
- вирішує інші питання діяльності Фонду відповідно до його статуту.

Виконавча дирекція Фонду є виконавчим органом Правління Фонду, який забезпечує виконання рішень Правління. Функції виконавчої дирекції Фонду покладаються на органи державної служби зайнятості. Директор Державного Центру зайнятості як центрального органу виконавчої влади в сфері праці та соціальної політики та його заступники є відповідно керівниками та заступниками виконавчої дирекції Фонду.

Виконавча дирекція Фонду організовує виконання рішень Правління Фонду, забезпечує дотримання законодавства України про страхування на випадок безробіття, діє від імені Фонду та підзвітна йому.

Функції робочих органів виконавчої дирекції ФССВБ покладаються на Центр зайнятості АР Крим, обласні, Київські та Севастопольські міські, районні, міськрайонні, міські та районні у містах центри зайнятості.

Виконавча дирекція ФССВБ та її робочі органи:

- ведуть реєстр платників страхових внесків;
- проводять збір страхових внесків;
- здійснюють оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету;

- виплачують забезпечення та надають соціальні послуги;
- контролюють правильність нарахування, своєчасність оплати страхових внесків, а також витрат за страхуванням на випадок безробіття;
- представляють інтереси Фонду в судових та інших органах;
- представляють Фонд у взаємовідносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян з питань соціального захисту, а також органами соціального страхування на випадок безробіття зарубіжних країн, міжнародними організаціями, діяльність яких пов'язана із захистом соціальних прав людини;
- готують та подають на розгляд правління Фонду:
 - пропозиції щодо вдосконалення законодавства про обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;
 - пропозиції щодо розміру страхових внесків на наступний рік;
 - проект бюджету та звіт про виконання бюджету Фонду;
 - пропозиції щодо розміру резерву коштів Фонду;
 - звіт про діяльність.

Нагляд за діяльністю Фонду здійснює Наглядова рада. Вона контролює виконання Фондом статутних завдань та цільове використання ним коштів.

Наглядова рада складається з 15 осіб у рівній кількості від усіх представників. Строк повноважень її членів становить шість років.

Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття здійснює спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики. Його мета полягає в контролі за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття.

5.3. Управління процесом формування бюджету Фонду соціального страхування на випадок безробіття

Джерелами формування коштів ФССВБ є:

- страхові внески страхувальників – роботодавців, застрахованих осіб, які сплачуються на умовах і в порядку, передбачених законодавчими актами;
- асигнування Державного бюджету України;
- суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до

Законів України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про зайнятість населення” та інших, до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків і використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених на посадових осіб та громадян за такі порушення;

- дохід, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття, у тому числі резервів коштів на депозитному рахунку;

- благодійні внески підприємців, установ, організацій та фізичних осіб;

- інші надходження відповідно до законодавства України.

Платниками внесків до ФССВБ є роботодавці, наймані працівники, особи, які забезпечують себе роботою самостійно; фізичні особи – суб’єкти підприємницької діяльності, які не використовують найману працю і виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами; громадяни України, які працюють за її межами та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, у якій вони перебувають, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Від сплати страхових внесків звільняються застраховані особи на період відпустки із догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку за медичним висновком; застраховані особи в частині отримання допомоги із часткового безробіття.

Не сплачують страхові внески працюючі пенсіонери, особи, в яких виникло право на пенсію, іноземці та особи без громадянства, які тимчасово працюють за наймом в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Платники страхових внесків згідно з законодавством зобов’язані зареєструватись у Центрах зайнятості за місцем їх надходження.

Розміри страхових внесків повинні забезпечити виплату застрахованим особам забезпечення та надання соціальних послуг, створення резервів коштів Фонду, покриття витрат у зв’язку із відшкодуванням Пенсійному Фонду України витрат, пов’язаних із достроковим виходом на пенсію осіб, фінансуванням витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів,

управління Фонду, розвиток його матеріальної та інформаційної бази.

Розмір страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, відповідно до Закону України від 22.02.2001 р. № 2272-III, зі змінами та доповненнями, для роботодавців – 1,6 % від суми фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у т.ч. в натуральній формі, що підлягають обкладанню прибутковим податком з громадян (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Розмір внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття

Платники	Розмір внесків, %
Роботодавці	1,6
Наймани працівники	0,6
Особи, які беруть участь в страхуванні на добровільних засадах; забезпечують себе роботою самостійно; фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності; особи, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами; громадяни України, які працюють за її межами та не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування країни, в якій вони перебувають	2,2 (від доходу, прибутку)

На підприємствах та в громадських організацій інвалідів, де кількість інвалідів становить не менше 50% загальної чисельності працюючих і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 25% суми витрат на оплату праці, роботодавці звільняються від сплати внесків у частині витрат на оплату праці найманих працівників – інвалідів.

Роботодавці підприємств та організацій товариств УТОГ і УТОС звільняються від сплати внесків.

Страхові внески сплачуються один раз на місяць в день одержання в установах банків коштів на оплату праці.

Контроль за правильним нарахуванням, своєчасним і повним перерахуванням та надходженням страхових внесків здійснюється Центром зайнятості шляхом проведення

планових перевірок.

У разі несвоєчасної сплати страхових внесків страхувальниками, у тому числі через ухилення від реєстрації як платника страхових внесків, або неповної сплати страхувальники сплачують:

- суму донарахованих контролюючим органом страхових внесків (недоїмки);
- штраф;
- пеню;

Штраф накладається у розмірі прихованої суми виплат, на які нараховуються страхові внески, а у разі повторного порушення – у трикратному розмірі зазначеної суми.

За порушення строку реєстрації як платника страхових внесків накладається штраф у розмірі 50% від суми належних до сплати страхових внесків за увесь період їх несплати.

Пеня обчислюється виходячи зі 120% облікової ставки НБУ, що діяла на момент сплати, нарахованої на суму недоїмки (без нарахування штрафів) за увесь її строк. Пеня на пеню не нараховується.

За несвоєчасне зарахування страхових внесків на рахунок Фонду соціального страхування на випадок безробіття банківська установа сплачує пеню за кожен день прострочення у розмірі, передбаченому законодавством.

Строк давності у разі стягнення страхових внесків, пені та фінансових санкцій не застосовується.

Спірні питання, що виникають з приводу нарахування страхових внесків, пені, стягнення недоїмки, штрафів та адміністративних стягнень, вирішуються в судовому порядку.

5.4. Управління використанням коштів бюджету Фонду соціального страхування на випадок безробіття

Кошти бюджету ФССВБ використовуються на:

- виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг;
- відшкодування ПФУ витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб;
- фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції та її робочих органів, управління, розвиток його матеріальної та інформаційної бази;
- створення резерву коштів.

Видатки бюджету щодо забезпечення виплати допомоги по безробіттю є захищеними. Фінансування цих видатків проводиться у першочерговому порядку.

Відповідно до законодавства України право на

матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги мають застраховані особи, а також незастраховані особи, військовослужбовці Збройних сил України, прикордонних військ України, внутрішніх військ, військ цивільної оборони, інших військових формувань, Служби безпеки України, органів внутрішніх справ України, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, та особи, які вперше шукають роботу, інші незастраховані особи у разі їх реєстрації в установленому порядку як безробітних.

Громадяни України, які працюють за її межами та незареєстровані в системі соціального страхування на випадок безробіття у країні, де вони працюють, мають право на матеріальне забезпечення за умов сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України. Право на матеріальне забезпечення мають також особи, які забезпечують себе роботою самостійно за умови сплати страхових внесків.

До складу матеріального забезпечення входять:

- допомога з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога з часткового безробіття;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- матеріальна допомога з безробіття, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Видами соціальних послуг є:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Право на **допомогу з безробіття** в залежності від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах

повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески.

Право на допомогу по безробіттю зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна.

Особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів, а також особи, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої перерви (більше 6 місяців), мають право на допомогу з безробіття без урахування страхового стажу.

Допомога з безробіття виплачується особам, які брали участь у соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали або займалися підприємницькою діяльністю не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески Фонду.

Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років.

Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

Допомога по безробіттю може виплачуватись одноразово для організації підприємницької діяльності безробітним, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням. Для її отримання необхідно надати до центру зайнятості бізнес-план із обґрунтуванням доцільності та необхідності даного підприємства, а також реєстраційні документи про відкриття суб'єкта підприємницької діяльності. Допомога виплачується у розрахунку на рік.

Застрахованим особам, які втратили роботу з незалежних від них обставин і визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески, допомога з безробіття визначається

у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу (див. таблицю 5.2):

Таблиця 5.2

Розмір встановлених норм виплат у залежності від страхового стажу в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Страховий стаж	Норма виплат, %
До 2-х років	50
Від 2 до 6 років	55
Від 6 до 10 років	60
Понад 10 років	70

Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру, що наведено у таблиці 5.3

Таблиця 5.3

Розмір встановлених норм виплат в залежності від тривалості безробіття

Платники	Норма виплат, %
Перші 90 календарних днів	100
Протягом наступних 90 календарних днів	80
Понад 180 календарних днів	70

Приклад:

Розрахувати розмір допомоги з безробіття за перші 90 днів, другі 90 днів і за останні дні, якщо середня заробітна плата працівника становить 1600 грн., а страховий стаж складає 15 років.

Допомога з безробіття призначається у розмірі 1120 грн. (1600 x 70 %).

Виплачуватися допомога буде:

- в перші 90 днів – 1120 грн. (100 %);*
- в другі 90 днів – 896 грн. (80 %);*
- у подальшому – 784 грн. (70 %)*

Особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин і визнані в установленому порядку безробітними та протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26

календарних тижнів і сплачували страхові внески, виплата допомоги з безробіття починається з 91 календарного дня у розмірі 80% до визначеного рівня.

Особам, визнаним в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів, а також особам, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви, допомога з безробіття визначається у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Одноразова виплата допомоги з безробіття для організації безробітними підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допомоги з безробіття у розрахунку на рік.

У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги з безробіття враховуються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески.

Допомога з безробіття не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць, і нижчою за встановлений прожитковий мінімум.

Допомога з часткового безробіття надається застрахованим особам у разі втрати частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної чи встановленої на підприємстві відповідно до законодавства України тривалості робочого часу або перерви в утриманні заробітної плати чи скорочення її розмірів у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного та структурного характеру.

Право на допомогу із часткового безробіття мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, у якому почався простій, працювали не менше 26 календарних тижнів, сплачували страхові внески та в яких ці простої становлять 20% і більше робочого часу.

Допомога по частковому безробіттю не надається, якщо працівник відмовився від підходящої роботи на цьому чи іншому підприємстві з повним робочим днем (тижнем), працює на даному підприємстві за сумісництвом або проходить альтернативну (невійськову) службу.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину простою із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу) та встановленого працівникові розряду. Розмір цієї допомоги не може перевищувати прожиткового мінімуму.

Надається вона з першого дня простою, і тривалість її виплати не може перевищувати 180 календарних днів протягом року.

Застраховані особи отримують матеріальну допомогу і в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості. Матеріальна допомога у період професійного навчання встановлюється відповідно до умов надання допомоги з безробіття у розмірі допомоги з безробіття. Виплата цієї матеріальної допомоги здійснюється з першого дня навчання. Тривалість виплати матеріальної допомоги зараховується до загальної виплати допомоги по безробіттю і не може її перевищувати.

Безробітним, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, матеріальна допомога надається за умови, якщо середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує прожиткового мінімуму. Ця допомога по безробіттю надається протягом 180 календарних днів у розмірі 75% прожиткового мінімуму.

Безробітним, у яких закінчився строк виплати матеріальної допомоги з безробіття, або непрацевдатним особам, які перебувають на їх утриманні, може надаватися одноразова матеріальна допомога у розмірі 50% прожиткового мінімуму за умов, якщо середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує розміру, встановленого законодавством, що дає право на отримання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям.

У разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, особам, які здійснили поховання, виплачується **допомога на поховання** у розмірі прожиткового мінімуму.

Фондом може надаватися **дотація (соціальна послуга)** роботодавцям на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних у розмірі витрат на заробітну плату прийнятих за направленням державної служби зайнятості осіб (але не вище за середній рівень у галузях національної економіки відповідної області) у розрахунку на рік.

Відповідно до чинного законодавства виплати матеріальної допомоги на випадок безробіття можуть бути припинені або відкладені.

Матеріальна допомога по безробіттю незастрахованим особам – (військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію) здійснюється на умовах і у передбачених

законом розмірах при їх реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті. Строк проходження військової служби дорівнюється страховому стажу.

Особам, які шукають роботу вперше, та іншим незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними, допомога по безробіттю здійснюється у розмірі прожиткового мінімуму.

Питання для самоконтролю

1. Які завдання загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття?
2. На яких принципах ґрунтується соціальне страхування на випадок безробіття?
3. Хто підлягає страхуванню на випадок безробіття?
4. Які є джерела формування коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття?
5. Хто належить до платників страхових внесків?
6. Які є розміри внесків на соціальне страхування з безробіття?
7. Яким є порядок обчислення і строки сплати страхових внесків?
8. Яка відповідальність покладається на страхувальників?
9. Як здійснюється контроль за сплатою страхових внесків?
10. Як здійснюється управління соціальним страхуванням з безробіття?
11. Які функції правління Фонду соціального страхування з безробіття?
12. Які повноваження виконавчої дирекції Фонду соціального страхування на випадок безробіття?
13. Які функції Наглядової ради Фонду соціального страхування з безробіття?
14. Як здійснюється матеріальне забезпечення щодо страхування на випадок безробіття?
15. Які умови, види та порядок надання допомоги з безробіття застрахованим особам?
16. Яка тривалість виплати матеріальної допомоги з безробіття?
17. Як здійснюється допомога у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного?
18. Як надається допомога з часткового безробіття?

Тестові завдання

1. *Що зайве? Суб'єктами страхування на випадок безробіття виступають:*

- а) застраховані особи;
- б) страхувальники;
- в) страховик;
- г) держава.

2. *Страховий випадок – це подія, через яку застраховані особи:*

- а) втратили заробітну плату;
- б) втратили місце роботи з незалежних від них обставин;
- в) вірні обидва твердження;
- г) вірне тільки б).

3. *Не підлягають страхуванню на випадок безробіття:*

- а) пенсіонери, які працюють;
- б) особи, в яких відповідно до законодавства України з'явилося право на пенсію;
- в) іноземці та особи без громадянства, які тимчасово працюють за наймом в Україні;
- г) всі твердження вірні;
- д) вірне а), б).

4. *Функції виконавчої дирекції Фонду покладаються на:*

- а) місцеві органи влади;
- б) Правління Фонду;
- в) органи державної служби зайнятості.

5. *Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття здійснює:*

- а) Міністерство праці та соціальної політики;
- б) спеціально вповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики;
- в) Наглядова рада.

6. *Роботодавці звільняються від сплати внесків у частині витрат на оплату праці найманих працівників – інвалідів:*

- а) за умови, що фонд оплати праці інвалідів становить не менше 25% суми витрат на оплату праці;
- б) за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 20% суми витрат на оплату праці;

в) за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 50% суми витрат на оплату праці.

7. *Контроль за правильним нарахуванням, своєчасним і повним перерахуванням та надходженням страхових внесків здійснюється центром зайнятості шляхом проведення планових перевірок:*

- а) твердження відповідає істині;
- б) твердження містить помилку.

8. *Кошти бюджету ФССВБ використовуються на:*

- а) виплату матеріального забезпечення та надання соціальних послуг;
- б) відшкодування ПФУ витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб;
- в) вірні обидва твердження;
- г) вірне лише а).

9. *До складу матеріального забезпечення входить:*

- а) одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні;
- б) оплата путівок та лікування в санаторіях;
- в) оплата перших п'яти днів тимчасової непрацевдатності.

10. *Для організації підприємницької діяльності безробітним:*

- а) одноразово надається допомога по безробіттю;
- б) страхова виплата не проводиться;
- в) допомога проводиться у разі надання до центру зайнятості бізнес-плану з обґрунтуванням доцільності та необхідності даного підприємства.

Розділ 6

УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ СОЦІАЛЬНИМ МЕДИЧНИМ СТРАХУВАННЯМ

6.1. Історичні передумови становлення медичного страхування.

6.2. Сутність та необхідність запровадження державного соціального медичного страхування.

6.3. Механізм управління державним соціальним медичним страхуванням.

6.1. Історичні передумови становлення медичного страхування

Вітчизняне медичне страхування зародилося на Півдні України у кінці 80-х - на початку 90-х років XIX ст. У цей час прогресивна частина підприємців Одеси почала страхувати своїх працівників від ушкодження їх здоров'я на виробництві у приватних загальнострахових товариствах, що діяли тоді. При цьому виявилось, що таке страхування було найбільш прийнятне для підприємств середнього масштабу. Для малих підприємств воно було занадто відчутним у фінансовому плані, а для великих - вигідніше було за окремий нещасний випадок виплатити потерпілому компенсацію, ніж платити страхові внески за всіх працівників. Для середніх підприємств навіть один нещасний випадок із тяжкими наслідками призводив до великих витрат власника виробництва, і тому вигідніше було платити значні страхові суми, ніж збанкрутувати від раптових групових нещасних випадків і захворювань, породжених недосконалістю тогочасного виробництва і низькою кваліфікацією працівників, а нещасні випадки були не рідкістю на підприємствах.

Згодом, окрім Одеси, страхування поширилося на всі промислові центри. З часом виявилось, що така комерційна форма добровільного страхування у приватних страхових компаніях загалом не вигідна. Серед підприємців виникла ідея активної підтримки фабричної інспекції, в компетенції якої були і соціальні питання на виробництві, запровадження власного добровільного взаємного страхування на некомерційній основі тощо.

У 1899 р. почало діяти «Одеське товариство взаємного страхування фабрикантів і ремісників від нещасного випадку з їх працівниками і службовцями».

У 1912 р. у Російській Імперії законодавчо було введено обов'язкове медичне страхування. Особливостями обов'язкового страхування стало: поступовість його запровадження протягом декількох років, територіальна обмеженість поширення (тільки на європейську частину країни), охоплення страхуванням виключно недержавної сфери промисловості. Внески у товариство страхування від нещасних випадків склалися з відрахувань роботодавців, а суми їх залежали від ступеня небезпечності робіт. Тому відповідальними за створення і діяльність страхових організацій були лише роботодавці. А ось у страхових товариствах та лікарняних касах до правління входили ще й виборні від застрахованих. Внески в лікарняні каси встановлювались їх правлінням і склалися на 1/3 із внесків застрахованих і на 2/3 із доплат роботодавців. При цьому страхова допомога надавалася хоч і в недостатньому обсязі, але в суспільстві було розуміння того, що ця допомога повинна бути в одній організації в комплексі (матеріально-грошова компенсація втраченого заробітку і натурально-професійне лікування). Нагляд за діяльністю страхових організацій здійснювала фабрична інспекція.

Головними недоліками тогочасного обов'язкового медичного страхування (ОМС) були: територіальна і відомча обмеженість дії страхування; керівництво страховими організаціями виключно роботодавцями, причому на перше місце вони висували особисті та корпоративні фінансові інтереси, хоча частина прогресивних роботодавців в управліннях лікарняних кас певну частку своєї квоти передавала застрахованим і навіть допускала їх до управління касою. Суттєвим недоліком була також відсутність солідарного принципу діяльності через відсутність об'єднання самостійних самоврядних лікарняних кас і товариств у систему. Не було обов'язком для лікарняних кас і створення та утримання своїх медичних закладів, тому переважна їх більшість надавала медичну допомогу тільки членам сімей учасників кас. Протягом багатьох років лікарняні каси боролись за передачу лікування застрахованих з рук роботодавців до компетенції кас. Попри все, незважаючи на недоліки та недосконалість становлення і діяльності медичного страхування у тяжкі роки Першої світової війни, заходи виявились настільки ефективними, що передача законодавчою новелою у липні 1917 р. лікарняним касами лікувальної справи застрахованих і дозвіл на об'єднання кас в галузеві і загальноміські, мало великий ефект.

За роки громадянської війни і розрухи, коли державна, земська і міська медицина майже повністю занепали, тільки страхова медицина стійко і досить впевнено продовжувала функціонувати. Тому ліквідація радянською владою медичного страхування і страхової медицини настільки негативно позначилась на стані охорони здоров'я населення, що одразу ж у 1921р. довелось декретом відновлювати обов'язкове соціальне страхування зі складовою медичного страхування і створювати так звану робітничу страхову медицину - робмед. У часи непу (1923 р.) у систему страхової медицини - робмеди - перейшли всі лікувальні установи великих промислових підприємств України.

Отже, медичне страхування і страхова медицина стали роз'єднаними (робмед був автономним, але входив до складу єдиної радянської державної системи охорони здоров'я). Загальнострахові каси поступово створювали свою медичну систему (санаторно-курортні та оздоровчі заклади, лікарська експертиза і довірені лікарі) і все активніше претендували на передачу їм страхової медицини, а робмеди ставали дедалі самостійнішими і мали все більші переваги у кількості та якості над рештою закладів радянської медицини. Це призвело до явного протиріччя із основними принципами тоталітарної державної системи. Тому в 1927 р. були ліквідовані робмеди, а у 1933р. і соціальне страхування, втративши самостійність, було передано профспілкам, де поступово позбулося складової медичного страхування.

Перехід у новітні часи від адміністративно-командної до соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає відродження підтвердженого вітчизняним історичним досвідом і досвідом розвинутих країн медичного страхування та похідної від нього - страхової медицини.

Соціально-економічний стан країни наразі характеризується розбалансованістю, несталістю та продовженням спаду промислового виробництва. Це викликає багато проблем при запровадженні соціального медичного страхування. Процеси реструктуризації та приватизації засобів виробництва не тільки не стабілізували, а й поглибили соціальні процеси, що відбуваються у суспільстві. В Україні, як і в інших колишніх соціалістичних країнах, практично був відсутній механізм надходження позабюджетних коштів у медичну систему. Унаслідок зростання дефіциту фінансування погіршувалась якість медичної допомоги населенню. Напруження, що має місце у медичній галузі, обумовлене наявністю суттєвих протиріч між усіма складовими

елементами існуючої системи. Це насамперед стосується як сфери державного управління галуззю, соціального піклування про здоров'я, так і сфери професійної медичної діяльності.

Медико-демографічну ситуацію, що склалася в Україні останнім часом, визначають як кризову, з низьким рівнем здоров'я дитячого й дорослого населення, а статеві-вікова його структура характеризується зростанням постаріння. Зараз відсоток осіб, старших працездатного віку, складає 23,3%. Це призводить до зміни структури навантаження населення працездатного віку дітьми та літніми людьми.

Реформу системи охорони здоров'я у країні визначають як необхідний комплекс державних, громадських та медичних заходів, що спрямовані на зміцнення й відновлення здоров'я нації. Розробка ефективної стратегії реформування регіональних систем охорони здоров'я можлива лише за умов урахування інтересів населення в охороні здоров'я.

6.2. Сутність та необхідність запровадження державного соціального медичного страхування

Державне соціальне медичне страхування – окремий вид державного соціального страхування, спрямований на забезпечення конституційних прав громадян на охорону здоров'я та реалізацію державних гарантій на одержання безоплатної медичної допомоги.

Метою медичного страхування є забезпечення рівних прав громадян на одержання медичної допомоги; створення умов поліпшення та збереження здоров'я; підвищення ефективності використання фінансових ресурсів, що спрямовуються на охорону здоров'я; удосконалення медичного обслуговування населення.

Принципами медичного страхування є законність, обов'язковість, гарантованість медичної допомоги, доступність та рівність громадян в одержанні медичної допомоги, солідарність та субсидування, цільове використання коштів.

Суб'єктами медичного страхування є застраховані особи (особи, які підлягають страхуванню та мають право на отримання медичної допомоги), страхувальники (роботодавці, навчальні заклади, органи місцевого самоврядування, Фонди соціального страхування), надавачі медичної допомоги (заклади охорони здоров'я), страховик (фонди медичного страхування).

Через свої особливості галузь охорони здоров'я не може бути прерогативою обласних чи місцевих органів державної

влади; вона зачіпає життєво важливі сторони існування суспільства. Це високотехнологічна, наукомістка, ресурсоемна галузь, що за своїм характером та специфікою припускає наявність централізованих підходів та державного регулювання при розміщенні ресурсів і забезпеченні їх доступності для кожного мешканця держави. Ось чому необхідно створити та сформувані єдиний нормативно-правовий простір з консолідацією сил та засобів при дотриманні принципів їх цільового призначення, територіальної доступності та соціальної справедливості.

Незважаючи на переверот суспільної свідомості, зміну ідеологічних пріоритетів, відродження приватної власності та розвиток підприємництва, основою української охорони здоров'я залишається державний сектор. Проте, декларуючи свої пріоритети в охороні здоров'я, держава неспроможна забезпечити у повному обсязі підтримку лікувально-профілактичних та охоронооздоровчих програм. Назріла гостра необхідність реструктуризації системи охорони здоров'я у напрямі розвитку альтернативних форм фінансування галузі за рахунок недержавних медичних установ чи інших медико-соціальних структур. За державою повинна залишитися функція забезпечення надійного соціального захисту громадян, але не звичними адміністративно-командними методами, а на основі сучасних соціальних, організаційно-економічних та медико-правових механізмів. Але для прискорення формування нових відносин в охороні здоров'я відсутні необхідні економічні та правові основи.

Зміцненню правової бази охорони здоров'я, зростанню підприємницької активності на ринку медичних послуг та товарів медичного призначення, захисту прав пацієнтів і медичних працівників сприятиме Закон "Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування", проект якого знаходиться на розгляді у Верховній Раді України.

Соціально-економічний механізм захисту громадян у галузі охорони здоров'я – це стійка система соціально-економічної поведінки соціальних груп та їх взаємодія не тільки між собою, а й з державою на ринку медичних послуг в умовах функціонування обов'язкового медичного страхування щодо виробництва, розподілу, обміну та споживання медичних послуг з метою задоволення конкретних суспільних та індивідуальних потреб на отримання безоплатної, доступної, кваліфікованої та якісної медичної допомоги.

Попри наявність Конституційних засад (ст.49 Конституції

Україні) про гарантії населенню безоплатної медичної допомоги у державних та комунальних медичних закладах немає механізмів реалізації цієї норми в умовах розвитку ринкових відносин.

Із запровадженням Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» необхідно буде розробити конкретну програму дій, в якій були б відображені такі проблеми: необхідний та можливий обсяг безоплатної медичної допомоги населенню, збалансований з фінансовими коштами майбутньої системи державного медичного страхування, який планується виділяти з бюджету на різних рівнях; умови надання цієї допомоги, оцінка отриманих результатів. Отже, необхідно розробити низку законодавчих актів, які б регулювали процеси нових взаємовідносин.

Ефективному впровадженню соціально-економічного механізму соціального захисту громадян України щодо охорони здоров'я повинні передувати такі заходи:

- визначення стратегічних цілей та оптимальних показників здоров'я населення;
- розробка програми загальнообов'язкового медичного страхування та програми розвитку охорони здоров'я відповідно до фінансового забезпечення (стратегічне планування ресурсів);
- забезпечення координації взаємодії всіх структур, що функціонують у системі охорони здоров'я;
- розробка стратегічних та поточних планів розвитку охорони здоров'я та загальнообов'язкового медичного страхування;
- формування та забезпечення державних зобов'язань стосовно надання всім категоріям населення медичної допомоги на рівні програм державних гарантій із забезпечення безоплатної медичної допомоги;
- соціально-економічний моніторинг та оцінка діяльності суб'єктів системи охорони здоров'я (оцінка економічної та соціальної ефективності діяльності мережі медичних закладів);
- забезпечення ефективного державного регулювання галузю на всіх її рівнях.

Цей Закон дозволить реалізувати ще один необхідний принцип соціальних гарантій – запровадження подушових нормативів фінансування галузі і відмова від принципу розподілу коштів з огляду на фактичну потужність мережі медичних закладів, що буде запорукою важливих фінансово-кредитних механізмів реформування системи охорони здоров'я та забезпечення переходу на інтенсивні, економічно

ефективні методи господарювання. Галузь має отримати регулюючу державну основу, але це не повинно буде мати нічого спільного із старим централізованим плануванням та бюджетуванням галузі; необхідно реалізувати принцип адресності та гарантій надання медичної допомоги населенню.

Модель охорони здоров'я у процесі її реформування повинна насамперед відповідати соціальним потребам суспільства, бути економічно виваженою та давати можливість розвитку медичної галузі.

Аналізуючи економічні моделі охорони здоров'я, які могли б бути застосовані до реалій України, слід згадати систему «одного платника», що зараз функціонує у Канаді, де національний уряд відповідає за забезпечення базового медичного покриття всім громадянам. Згідно з канадською програмою національного страхування здоров'я, держава оподатковує доходи від коштів, що були спрямовані у регіональні системи охорони здоров'я. Регіони безпосередньо визначають, які кошти повинні бути розподілені, але з таким розрахунком, щоб отримати прибуток через свої механізми.

Громадяни одержують медичну допомогу від лікарів за своїм вибором, а лікарям державні служби компенсують їх витрати за договірними тарифами – «внески на обслуговування». Держава має набір певних медичних послуг, які вона згодна оплачувати без участі громадянина. Послуги, що не покриваються угодами (наприклад, стоматологічна допомога), сплачує громадянин чи із своєї кишені, чи через систему добровільного страхування.

Система «один платник» - не обов'язково те ж саме, що й «соціальна медицина». При соціальній медицині (за зразком Великобританії) держава регулює всі напрями діяльності системи охорони здоров'я - від фінансування до визначення медичних послуг. Громадяни, яким необхідна медична допомога, звертаються до державних лікувальних закладів, де вони обслуговуються медичним персоналом, який фінансує держава.

У межах системи «один платник» може розвиватися система загальнообов'язкового державного медичного страхування. У цьому разі держава збирає та розподіляє кошти, що їх використовують громадяни при наданні їм медичної допомоги.

Переваги функціонування системи охорони здоров'я за моделлю «один платник» численні. По-перше, головне, що кожний індивідуум отримує необхідне медичне обслуговування незалежно від віку, здоров'я, професії чи

соціально-економічного стану. Водночас система, що функціонує за моделлю «один платник», ще не гарантує, що спроможність платити забезпечить адекватне медичне обслуговування.

Цей недолік, незважаючи на велику кількість позитивних рис моделі, вказує на величезні витрати, що йдуть на утримання адміністративного апарату. Реалізація цієї моделі може призвести до значного збільшення витрат. Хоча це і не обов'язково. Наприклад, США витрачає на охорону здоров'я приблизно 14% від національного внутрішнього продукту, тоді як Канада - приблизно 10%. Бюджетне відомство Конгресу США розрахувало, що реалізація принципу «одного платника» з 1991р. заощадило б країні 225 млрд. дол. до 2004 р. Тут рівень витрат можна знизити за рахунок запровадження централізованої процедури складання звітів, що реалізує значне зменшення адміністративного апарату.

Канада витрачає тільки близько 2% на утримання адміністративного апарату. Ось чому система, що функціонує за моделлю «один платник», раціоналізувала б бюрократичний апарат охорони здоров'я, спрямовуючи більше коштів на медичне обслуговування. До того ж була б економія коштів за рахунок оптимізації інформаційних потоків за фінансовою звітністю, і звідси держава була б спроможна зменшити вартість лікування пацієнтів. Разом з економією коштів модель «одного платника» враховує інтереси лікаря та його обмежену автономію. Тобто пацієнти вільні у виборі будь-якого лікаря, а лікарі вільні в обслуговуванні пацієнтів, лікуючи їх на свій розсуд і в інтересах пацієнта.

Недоліком моделі «один платник» можна вважати той факт, що фінансування системи охорони здоров'я повністю залежить від політичних коливань у державі і може бути підпорядковане бюджетним коригуванням, що обов'язково вплине на якість надання медичної допомоги. До того ж модель з «одним платником» фактично усуває потребу у приватних страхових компаніях. Ось чому страхові компанії, що працюють у сфері добровільного медичного страхування, робитимуть усе можливе, щоб запобігти реалізації системи «одного платника». Це ж стосується і фармацевтичних компаній, які відчували б тиск з боку держави при формуванні цінової політики.

Інший аргумент проти цієї моделі той, що наявність урядового фінансування, який відшкодовує лікарям "внесок за обслуговування", насправді може заохочувати експлуатацію системи.

Нарешті, тривалість виплат, бюрократія, обмежений вибір і недоліки в якості медичної допомоги - ось частина скарг проти моделі з «одним платником».

При реалізації моделі «один платник» кожен громадянин має доступ для отримання медичної допомоги. Однак певна частина громадян обере добровільне страхування через приватні страхові компанії. Приватні інтереси вимагають набір послуг, які дзеркально протилежні набору послуг, пропонованих при функціонуванні моделі з «одним платником». Але при цьому основною метою страхових компаній є отримання прибутку, а не підтримка чи відновлення здоров'я громадянина. Ось чому з соціальної точки зору реалізація моделі з «одним платником» з певними змінами та доповненнями може бути більш привабливою для багатьох верств українського населення.

Водночас і сама система загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування може бути реалізована у вигляді кількох моделей. Для першого варіанта характерний рух фінансового потоку від Фонду ОМС (чи його філій) через страхові медичні організації у медичні установи; у другому варіанті фінансовий потік ніби розділяється: фінансування медичних установ здійснюється як через страхові медичні організації, так і безпосередньо Фондом ОМС. Загальність страхування забезпечується його регіональними філіями. У третьому варіанті фінансування медичних установ здійснює тільки регіональний Фонд. Функції страховика при цьому виконують філії регіональних Фондів ОМС. Кожна з цих моделей має свої позитивні та негативні властивості. Вибір однієї з них чи застосування одразу кількох, диктується конкретними соціально-економічними та політичними умовами, що складаються в державі.

Досвід Росії вказує, що негативним явищем для розвитку системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування є симбіоз двох джерел фінансування медичних закладів - з держбюджету та за рахунок коштів ОМС. Це перешкоджає плануванню витрат на охорону здоров'я, що в кінцевому рахунку призводить до неефективності системи в цілому. Крім того, через «незавершеність запровадження ОМС», причиною якої є недосконалість законодавчої бази, залишається нерозв'язаною така складна проблема, як визначення джерел оплати медичної допомоги непрацюючому населенню.

З цього можна зробити висновок, що реалізація законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне

медичне страхування буде неефективна без визначеного джерела для страхового принципу фінансування медичної допомоги непрацюючому населенню та без визначеного економічно обґрунтованого механізму реалізації цього принципу. Адже медико-соціальні гарантії держави повинні бути не тільки законодавчо закріплені, а й фінансово забезпечені.

Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» створить передумови для формування принципово нового, цивілізованого інституту, в якому органічно поєднуюватимуться принципи страхування, нові підходи до фінансування медичної допомоги та захисту прав застрахованих громадян у процесі охорони здоров'я.

6.3. Механізм управління державним соціальним медичним страхуванням

За вищезазначеним проектом, управління загальнообов'язковим державним соціальним медичним страхуванням здійснюватиме Фонд – спеціалізована державна неприбуткова організація, створена для акумуляції фінансових ресурсів на соціальне медичне страхування.

Управління Фондом здійснюватиметься на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб та надавачами медичної допомоги. Органами управління будуть правління та виконавча дирекція.

Вищим органом управління буде правління Фонду. Його повноваження:

- визначати на перспективу завдання Фонду;
- спрямовувати і контролювати діяльність виконавчої дирекції;
- подавати пропозиції Кабінету Міністрів України щодо визначення розміру страхових зборів;
- формувати резерви коштів Фонду;
- затверджувати регламент правління, директора виконавчої дирекції, структуру Фонду, порядок використання коштів резерву, річні бюджети, управляти майном.

Виконавчими органами є виконавча дирекція та її робочі органи. Управління та відділення виконавчої дирекції є юридичними особами, які мають печатку, відокремлене майно, рахунки в банках; вирішують покладені на них

завдання у взаємодії з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Контроль за діяльністю Фонду здійснюватиме Наглядова Рада. Участь держави у Наглядовій Раді здійснюється представниками центральних органів виконавчої влади у сфері охорони здоров'я, фінансів, економіки, праці та соціальної політики (строк повноважень членів ради 6 років). Її повноваження:

- здійснювати контроль за діяльністю Фонду;
- заслуховувати звіти правління та виконавчої дирекції Фонду з питань виконання його завдань і цільового використання коштів.

Державний контроль у межах своєї компетенції здійснюють органи державної влади. Координація діяльності органів виконавчої влади здійснюється Кабінетом Міністрів України.

Джерелами формування коштів є: суми страхових зборів, асигнування з державного бюджету та з місцевих бюджетів; кошти фондів соціального страхування, суми штрафів, суми благодійних та добровільних внесків підприємств.

Розміри страхових внесків встановлюються Верховною Радою України і повинні забезпечувати: покриття витрат за рахунок фонду при наданні медичної допомоги, формування резерву, покриття витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції та її робочих органів, розвиток їхньої матеріально-технічної бази.

Розмір страхових зборів встановлюється у % до виплат (доходу), з яких обчислюються страхові збори:

- для роботодавців – до сум фактичних витрат на оплату праці та інших виплат, які підлягають обкладенню прибутковим податком;
- для застрахованих працюючих – від сум оподаткованого доходу;
- для осіб, застрахованих добровільно – на суми, обумовлені договором про надання медичної допомоги.

Обчислення та сплата страхових зборів здійснюється страхувальником на підставі відомостей про виплату заробітної плати. Страхові збори сплачують один раз на місяць.

Кошти Фонду не включаються до Державного бюджету, не підлягають вилученню та зберігаються в установах банків. У разі невикористання у поточному році вони переходять на

наступний фінансовий рік.

Кошти Фонду спрямовуються на:

- фінансування медичної допомоги, яка надається застрахованим особам;
- формування резерву коштів;
- витрати, пов'язані з виконанням повноважень.

Резерв коштів утворюється з метою забезпечення його фінансової стабільності та своєчасного і повного фінансування витрат на надання медичної допомоги; він формується за рахунок страхових зборів у сумі, яка дорівнює двомісячному бюджету Фонду.

Розмір страхової суми за надану застрахованій особі медичну допомогу включає вартість наданої медичної допомоги та лікарських засобів і визначається за методикою, затвердженою Кабінетом Міністрів України.

Покриття витрат надавачам медичної допомоги за рахунок Фонду здійснюється шляхом часткового авансування з наступним дорозрахунком.

Питання для самоконтролю

1. Яка є необхідність у впровадженні державного соціального медичного страхування в Україні?
2. Що являє собою соціально-економічний механізм захисту громадян у галузі охорони здоров'я?
3. У чому полягає система охорони здоров'я за моделлю «один платник», які переваги її функціонування?
4. Які є принципи соціального медичного страхування?
5. Хто є суб'єктами соціального медичного страхування?
6. Які органи здійснюють управління соціальним медичним страхуванням?
7. Які повноваження правління Фонду загальнообов'язкового соціального медичного страхування?
8. Які повноваження виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового соціального медичного страхування?
9. Які повноваження Наглядової ради Фонду загальнообов'язкового соціального медичного страхування?
10. Які органи здійснюють державний контроль за функціонуванням державного соціального медичного страхування?
11. Які функції здійснює Фонд загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування?

12. З яких джерел має формуватися бюджет Фонду соціального медичного страхування?

13. Які напрями використання коштів бюджету Фонду?

14. З якою метою створюється резерв коштів при Фонді соціального медичного страхування?

Тестові завдання

1. *Страхова медицина - це:*

- а) один із способів фінансування медичної галузі;
- б) синонім соціального медичного страхування;
- в) програма державного фінансування медичного забезпечення.

2. *Приватні загальнострахові товариства вперше в Україні з'явилися:*

- а) в Одесі;
- б) у Києві;
- в) у Херсоні.

3. *Принципами медичного страхування є (виберіть, що в переліку є зайвим):*

- а) принцип солідарності;
- б) принцип субсидування;
- в) доступність;
- г) відсутність вартісного обмеження надання медичної допомоги.

4. *Модель охорони здоров'я, за якої уряд відповідає за забезпечення базового медичного обслуговування всіх громадян, має назву:*

- а) модель «єдиного страховика»;
- б) національна модель;
- в) модель «одного платника».

5. *Система загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування може бути реалізована у вигляді:*

- а) лише моделі «один платник»;
- б) кількох моделей страхування;
- в) лише у рамках державних програм.

6. *Медичне страхування може бути тільки:*

- а) загальнообов'язковим;
- б) добровільним;

- в) державним;
- г) приватним;
- д) все вірно.

7. У США діють програми:

- а) «Medicare» - для пенсіонерів;
- б) «Medicaid» - для безробітних;
- в) вірні обидва твердження;
- г) вірне тільки а).

8. Фінансування соціальної системи медичного страхування здійснюється:

- а) за рахунок бюджетних коштів;
- б) за рахунок внесків роботодавців;
- в) за рахунок внесків працівників;
- г) вірні всі твердження;
- д) вірно лише а), б).

9. Загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування:

- а) існує в Україні;
- б) розглядався лише законопроект про такий вид страхування;
- в) вводитьься поетапно.

10. Яке твердження за своєю суттю є вірним? Запровадження подушових нормативів фінансування галузі, відмова від принципу розподілу коштів, виходячи з фактичної потужності мережі медичних закладів – це:

- а) реалізація принципу соціальних гарантій у сфері охорони здоров'я;
- б) недолік введення страхового принципу;
- в) фінансово-кредитний механізм роботи медичної галузі.

Розділ 7

УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

7.1. Історичні передумови становлення пенсійного страхування.

7.2. Сутність та структура державної системи пенсійного забезпечення в Україні.

7.3. Управління процесом формування надходжень до бюджету Пенсійного фонду України.

7.4. Управління процесом використання коштів державного пенсійного страхування.

7.1. Історичні передумови становлення пенсійного страхування

У стародавні часи пенсійна проблема перед людством не стояла. Це пояснювалось тим, що люди не доживали до сучасного пенсійного віку. Хоча існують історичні відомості про особливі матеріальні винагороди старцям.

Першими пенсіонерами в стародавніх державах вважались священики. Чотири тисячі років тому правителі зобов'язували общини виділяти частину майна, формуючи акумуляційні фонди для довічного утримання жерців.

На появу першої пенсійної системи вплинуло підвищення тривалості життя, що обумовило необхідність утримування людей похилого віку.

Сучасне трактування пенсії пішло від лат. "*pensio*", що значить відшкодування, платіж, внесок.

Першу солідарну систему обов'язкового пенсійного забезпечення було започатковано понад 100 років тому канцлером Німеччини Отто фон Бісмарком. Тому німецьку систему часто вважають прототипом солідарної системи пенсійного забезпечення.

Першими країнами світу, що запровадили солідарну пенсійну систему на зламі XIX-XX ст., були Німеччина, Англія, Франція та Швеція, трохи пізніше - Чехословаччина і Румунія.

Згодом ідея створення солідарної пенсійної системи поширилась за межі Європи. Аналогічні пенсійні системи у 20-х роках заснували три латиноамериканські країни - Чилі, Аргентина та Уругвай.

На початку зародження пенсійного забезпечення проводилось страхування не старості, а інвалідності, оскільки через важкі умови праці й побуту більшість найманих працівників, які доживали до 65 років, фактично ставали непрацездатними.

Солідарна система спирається на трансферти між поколіннями – від молодшого покоління до старшого. Поряд із солідарною системою функціонує й капіталізована пенсійна система. Основним критерієм відмінності даних систем є принципи побудови та визначення джерел фінансування. Капіталізована пенсійна система побудована за принципом накопичення пенсійних заощаджень працівником протягом трудового періоду. Такі заощадження вимагають розвинутої діяльності ринків капіталу і носять характер міжчасових.

На соціально-економічний розвиток України на початку і в першій половині ХХ ст. вплинув той факт, що на тій території, яка перебувала у складі Австро-Угорської імперії, вона мала свої традиції вирішення соціальних питань. Уже тоді існували дві гілки соціального забезпечення, як і в теперішніх розвинутих країнах світу: державна й недержавна.

На теренах царської Росії до жовтневої революції 1917 р. соціальне забезпечення людей похилого віку також будувалось не на основі врахування досягнутого віку, а на підставі втрати працездатності й настання інвалідності.

Чинна система пенсійного забезпечення в Україні, успадкована від СРСР, формувалася протягом сімнадцяти років і певною мірою відповідала адміністративно-командним (плановим) соціально-економічним умовам. Частково вона забезпечувалася за рахунок коштів соціального страхування, але в переважній більшості – за рахунок бюджетного фінансування та так званих суспільних фондів споживання.

Незважаючи на те, що чимало країн Європи вже на початку ХХ ст. почали запроваджувати соціальне страхування за старістю, в Росії, а потім у СРСР, випадок настання старості аж до 1929 р. не входив до сфери соціального страхування. Проте для окремих категорій працівників пенсійне забезпечення за старістю почали запроваджувати дещо раніше. Так викладачі вищих навчальних закладів були охоплені пенсійним забезпеченням за старістю при досягненні 65 років з 1924 р., робітники текстильної промисловості - з 1928 р., зайняті у провідних галузях важкої промисловості й транспорту - з 1929 р. Таким чином, пенсійне забезпечення на той час не мало всеохопного характеру. Лише в 1932 р., після проведеного обстеження робітників, які виходили на пенсію через інвалідність із втратою працездатності, воно було поширене на робітників усіх галузей народного господарства.

Ухвалена 5 грудня 1936 р. Конституція СРСР декларативно проголосила право усіх громадян СРСР на матеріальне забезпечення в старості. Однак пенсійне забезпечення все ще регулювалось не законами, а через ухвалення окремих постанов ЦК ВКП(б), Ради Народних

Комісарів СРСР і ВЦРПС, тобто не науково обґрунтованими положеннями, а скоріше політичними міркуваннями. Право на пенсійне забезпечення, крім робітників, набули і службовці, тоді як колгоспникам довелося очікувати призначення державних пенсій ще понад 30 років.

У 1956 р. було ухвалено Закон СРСР «Про державні пенсії», який закріпив існуючу на той час нерівність у соціальному забезпеченні робітників і службовців, з одного боку, і колгоспників - з іншого. Крім того, цей Закон відокремив пенсійне забезпечення від державного соціального страхування, що можна простежити за ознакою методів їх фінансування.

Якщо соціальне страхування фінансувалось із фонду, який створювався за рахунок страхових внесків, що сплачували всі підприємства і установи в обов'язковому порядку за робітників і службовців, які працювали на них, то пенсії фінансувались з Державного бюджету. І хоча фонд соціального страхування тоді також був складовою частиною Державного бюджету, він наповнювався не за рахунок загальних податкових надходжень, а з окремого страхового збору (нарахувань на фонд оплати праці). Відсутність будь-яких страхових внесків працівників розглядали як одне з досягнень соціалізму.

Із ухваленням 1964 р. Закону СРСР «Про пенсії і допомогу членам колгоспів» почала нарешті вирішуватись проблема пенсійного забезпечення і для цієї категорії зайнятого населення. Пенсійний вік для колгоспників спочатку встановили вищим, аніж для «державних» пенсіонерів - 65 років для чоловіків і 60 років для жінок. Через три роки - у 1968 р. - колгоспники одержали право на пенсію за старістю з такого самого віку, як і робітники та службовці, тобто для них пенсійний вік було зменшено на п'ять років.

У 1990 р., після ухвалення Законів СРСР «Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР» і «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців», практично завершився процес створення єдиної всеохопної системи пенсійного забезпечення, що діяла за єдиними умовами і нормами. Зазвичай ця система не була цілковито побудована на принципах страхування, фактично це було поєднання принципів соціального страхування і соціальної допомоги, але вона заклала страхові основи, передбачивши відокремлення пенсійної системи від держбюджету.

Джерелом коштів для фінансування пенсій став не державний бюджет, як це було раніше, а Пенсійний фонд, який формується за рахунок коштів, що відраховуються підприємствами і організаціями, а також страхових внесків громадян.

Після набуття Україною незалежності інститут соціального страхування поступово став провідною формою реалізації прав громадян на соціальний захист. Водночас інститут продовжує активно розвиватись під впливом чинників економічного та демографічного характеру, що створюють досить жорсткі зовнішні умови для його функціонування.

7.2. Сутність та структура державної системи пенсійного забезпечення

Система пенсійного забезпечення країни об'єднує в собі державний та недержавний сектори. До державного рівня пенсійного страхування належать перший і другий рівні: солідарна пенсійна система та державна обов'язкова накопичувальна пенсійна система.

За рахунок пенсійної системи здійснюється виплата пенсій за віком, пенсій по інвалідності, що не пов'язані з нещасним випадком на виробництві, та професійним захворюванням, пенсій у зв'язку з втратою годувальника.

Пенсійне страхування - це механізм, за допомогою якого громадяни можуть відкласти кошти, зароблені у працездатному віці, для того, щоб отримувати достатній дохід у похилому непрацездатному віці.

Пенсійне страхування в Україні побудоване на підставі поєднання принципів солідарності та субсидіарності і являє собою трирівневу систему пенсійного забезпечення.

Першим рівнем системи пенсійного забезпечення є солідарна система, що є обов'язковою та забезпечує гарантовану мінімальну пенсію для усіх громадян, які здійснюють внески, а також забезпечує пенсії соціально незахищеним верствам населення.

Функціонування першого рівня регулюється Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", прийнятим Верховною Радою України 9 липня 2003 року, що набув чинності з 1 січня 2004 року. Він передбачає запровадження системи пенсійного страхування, яка базується на чіткому розподілі матеріального забезпечення в старості залежно від трудової участі громадян у здійсненні соціального внеску до системи пенсійного страхування. Іншими словами, ті, хто працював та сплачував внески до Пенсійного фонду, матимуть право на забезпечення в старості за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням (пенсія залежно від сплачених внесків), а ті, хто не працював та не сплачував внесків до Пенсійного фонду, отримають підтримку за рахунок державних коштів відповідно до законодавства про державну соціальну допомогу.

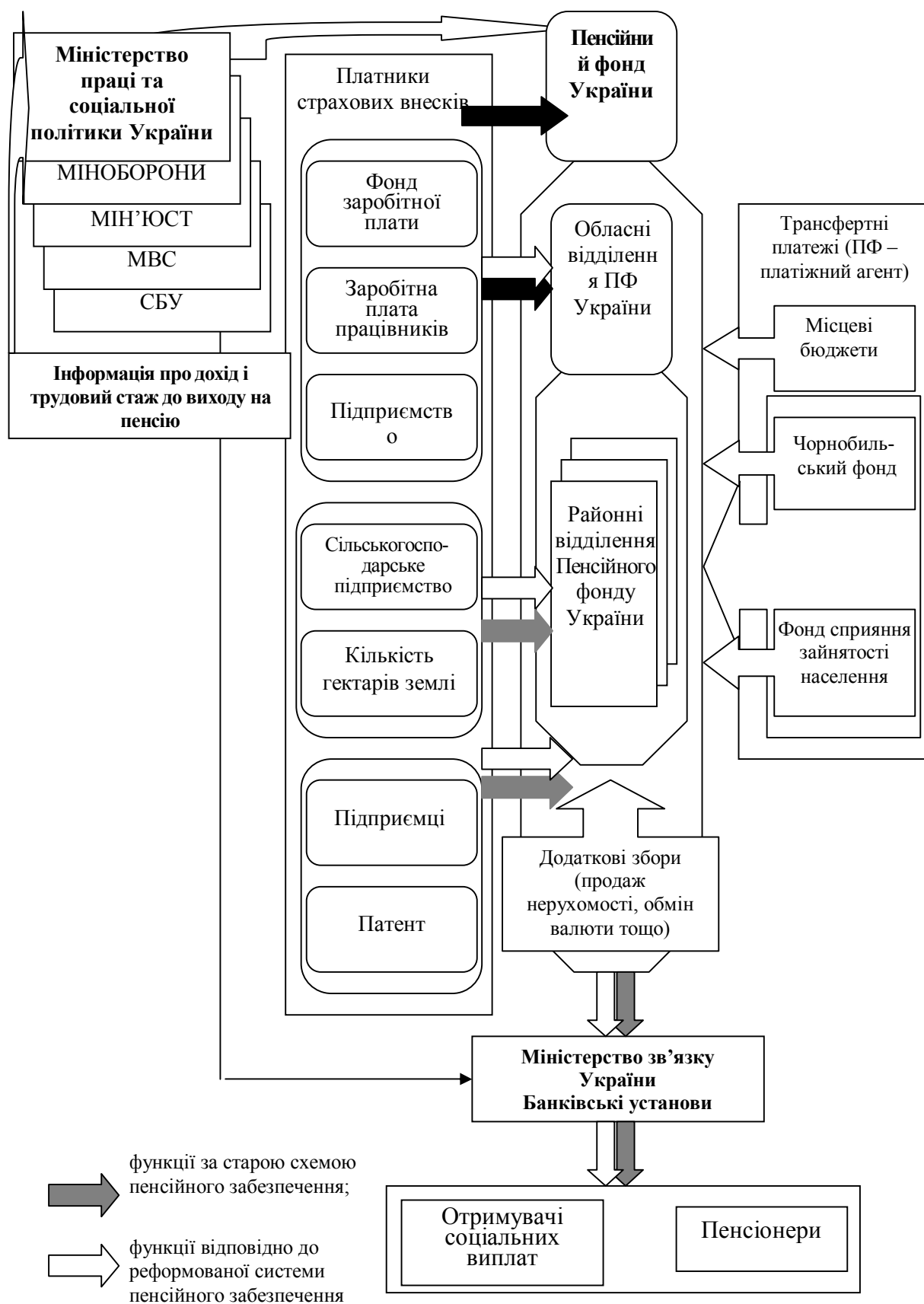


Рис. 7.1. Схема управління пенсійною системою України

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачається надання застрахованим особам пенсійних виплат із першого (солідарного) та другого (накопичувального) рівнів. Складові розміру пенсії із загальнообов'язкової державної пенсійної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування для всіх працюючих осіб, за винятком військовослужбовців офіцерського складу, прапорщиків, мічманів, військовослужбовців надстрокової служби та військової служби за контрактом збройних сил та інших військових формувань, утворених відповідно до законів України.

Управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування здійснює Пенсійний фонд, який є самоврядною організацією та формується на принципах трипартизму (стаття 58 Закону).

Другим рівнем системи пенсійного забезпечення є загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, тобто система обов'язкових накопичень громадян.

Введення цієї системи передбачає акумулювання персоніфікованої частини пенсійних внесків громадян на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках, облік яких веде Пенсійний фонд України, та подальше їх інвестування з метою отримання інвестиційного доходу, який розподіляється між учасниками у порядку, визначеному пенсійними схемами, та додається при досягненні пенсійного віку до пенсії, сформованої солідарною системою. Безумовно, операції інвестування та розміщення обов'язкових накопичень громадян повинні мати «м'який» податковий режим, який забезпечить збільшення суми коштів для реінвестування і, відповідно, зростання рівня пенсійних виплат. При цьому основний тягар оподаткування повинен припадати на сукупний інвестиційний дохід, сформований перед досягненням громадянином початку пенсійних виплат згідно з обраною пенсійною схемою.

Фактично система обов'язкових накопичень громадян встановлює пряму залежність між пенсійними внесками та пенсійними виплатами, а також стимулює громадян до участі в пенсійній системі (і, відповідно, до сплати податку з доходів фізичних осіб), що значно зменшує сегменти тіньової економіки.

Ефективне функціонування системи обов'язкових накопичень громадян принципово вирішує також проблему їх пенсійного забезпечення переважно через заощадження та

інвестиції, а не за допомогою збільшення податків та «нетрадиційних» методів. Такий варіант значно зменшує фінансовий тягар для Державного бюджету та Уряду і пов'язаний з пенсійними виплатами. В цілому система обов'язкових накопичень громадян є потужним внутрішнім інвестиційним ресурсом в економіку країни. Така система є принципово новою для України, її формування повинно здійснюватися поступово, враховуючи необхідність відповідних стабільних макроекономічних показників. Функціонування системи обов'язкових накопичень громадян стане завершальним етапом проведення пенсійної реформи в Україні.

Управління коштами Накопичувального фонду буде здійснюватись не менш ніж трьома компаніями з управління активами, визначеними Радою Накопичувального фонду за результатами тендера та з якими Пенсійним фондом укладені договори.

Компанії з управління активами обиратимуться на п'ять років з можливістю продовження терміну дії договору ще додатково до двох років шляхом щорічного продовження даного терміну за рішенням Ради Накопичувального фонду (стаття 85 Закону).

Для управління коштами Накопичувального фонду можуть обиратись як українські, так і іноземні компанії з управління активами. Головне те, щоб вони відповідали вимогам, визначеним Законом. Зокрема, для управління коштами Накопичувального фонду можуть бути обрані компанії, які:

- мають не менше п'яти років досвіду роботи з управління активами на фінансових ринках України або світу, перелік яких визначається в технічному завданні тендера;

- мають одночасно в управлінні активи на суму, розмір якої встановлюється в технічному завданні;

- підтримують власний капітал, який визначається згідно з законодавством України, у сумі, еквівалентній 1 млн. євро за офіційним обмінним курсом Національного банку України на день подання заяви на отримання ліцензії;

- відповідають вимогам Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку щодо кваліфікаційного рівня й досвіду роботи фахівців, якщо безпосередньо виконуватимуть функції, передбачені технічним завданням тендера.

Компанія з управління активами, що є іноземною юридичною особою, може брати участь у тендері, якщо вона створена і зареєстрована в країні, законодавством якої

передбачено державний нагляд за діяльністю компаній з управління активами.

Компанія з управління активами зобов'язана управляти пенсійними активами та інвестувати кошти Накопичувального фонду відповідно до основних напрямів інвестиційної політики й нормативів інвестування коштів Накопичувального фонду в інтересах застрахованих осіб, з урахуванням прибутковості та надійності інвестицій. Загальну схему побудови пенсійної системи України надано в Додатку Б.

Пенсійний фонд є органом, який здійснює керівництво та управління солідарною системою, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та підготовляє документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування й виплату пенсій, допомоги на поховання, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду, вирішує питання, пов'язані з веденням обліку пенсійних активів застрахованих осіб на накопичувальних пенсійних рахунках, здійснює адміністративне управління Накопичувальним фондом та інші функції, передбачені Законом і статутом Пенсійного фонду.

Виконавчим органом правління Пенсійного фонду є виконавча дирекція Пенсійного фонду та її територіальні органи.

Виконавча дирекція Пенсійного фонду є постійно діючим виконавчим органом, що разом зі своїми територіальними органами повинна забезпечувати виконання рішень правління Пенсійного фонду та є підзвітною правлінню Пенсійного фонду.

До складу правління Пенсійного фонду та Наглядової ради входять у рівній кількості (по 5 осіб) представники від застрахованих осіб, роботодавців і держави. Представники правління Пенсійного фонду й Наглядової ради від держави призначатимуться і відкликатимуться Кабінетом Міністрів України, представники від застрахованих осіб та роботодавців призначатимуться (делегуватимуться) і відкликатимуться сторонами самостійно.

Протягом п'яти років із дня набуття Законом чинності функції виконавчої дирекції та її територіальних органів виконуватимуть відповідно Пенсійний фонд України, який функціонуватиме як центральний орган виконавчої влади, головні управління Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, управління Пенсійного фонду України в районах, містах, районах у містах.

Державний нагляд за діяльністю Пенсійного фонду та його органів здійснюють центральні органи виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики, а також фінансів, порядок відносин між якими з цих питань визначається Кабінетом Міністрів України. Державний контроль за діяльністю Пенсійного фонду в частині здійснення адміністративного управління Накопичувальним фондом здійснює Державна інспекція з пенсійного страхування у межах повноважень, визначених законодавством. Нагляд та контроль за діяльністю компаній з управління активами Накопичувального фонду здійснює Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку. Нагляд та контроль за діяльністю страхових організацій щодо виконання ними функцій здійснює центральний орган виконавчої влади в сфері фінансів. Нагляд за діяльністю банківської установи-зберігача здійснюють Національний банк України та Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку. Рішення органів, які здійснюють державний нагляд у сфері пенсійного забезпечення, є обов'язковими для виконання Пенсійним фондом, компаніями з управління активами Накопичувального фонду, банківською установою-зберігачем, страховими організаціями. Дії органів державного нагляду та контролю можуть бути оскаржені в судовому порядку.

У разі порушення Пенсійним фондом законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування орган державного нагляду письмово повідомляє про допущені порушення і встановлює строк для їх усунення в порядку, передбаченому законодавством. Якщо протягом встановленого строку Пенсійний фонд не усунув порушення, застосовуються санкції. Рішення Пенсійного фонду, прийняте з порушенням законодавства, підлягає скасуванню Пенсійним фондом, його наглядовою радою або за рішенням суду з наступним відшкодуванням збитків за рахунок винних осіб.

Орган державного нагляду у разі виявлення порушень може вимагати скликання засідання правління Пенсійного фонду.

Пенсійний фонд зобов'язаний надавати посадовим особам органів державного нагляду всі документи і довідки, необхідні для здійснення функцій нагляду.

З ініціативи органу державного нагляду може призначатися проведення додаткової аудиторської перевірки діяльності Пенсійного фонду та його органів, оплата якої здійснюється за рахунок коштів органу, що призначив перевірку.

Державна інспекція з пенсійного страхування є центральним органом виконавчої влади, який здійснює державний нагляд за функціонуванням державного пенсійного страхування. Основним завданням Державної інспекції з пенсійного страхування є захист інтересів застрахованих осіб - учасників Накопичувального фонду та учасників недержавних пенсійних фондів.

Основними завданнями Державної інспекції з пенсійного страхування є:

- формування та забезпечення реалізації єдиної державної політики щодо розвитку та функціонування системи накопичувального пенсійного забезпечення, сприяння адаптації цієї системи до міжнародних стандартів;

- координація діяльності державних органів з питань функціонування системи накопичувального пенсійного забезпечення;

- здійснення державного регулювання діяльності суб'єктів системи накопичувального пенсійного забезпечення, контроль за дотриманням законодавства у цій сфері, стимулювання правомірної поведінки всіх суб'єктів системи накопичувального пенсійного забезпечення, у тому числі фізичних осіб, на користь яких здійснюється накопичування та інвестування коштів;

- захист прав фізичних осіб, на користь яких здійснюється накопичування та інвестування коштів, шляхом вжиття заходів щодо запобігання порушення законодавства у системі накопичувального пенсійного забезпечення, застосування санкцій за порушення законодавства у межах своїх повноважень;

- сприяння розвиткові та успішному функціонуванню системи накопичувального пенсійного забезпечення;

- узагальнення практики застосування законодавства з питань системи накопичувального пенсійного забезпечення, пропозицій щодо його вдосконалення.

Інші повноваження можуть бути покладені на Державну інспекцію з пенсійного страхування виключно законами України.

7.3. Управління процесом формування надходжень до бюджету Пенсійного фонду України

Бюджет Пенсійного фонду – план утворення та використання цільового страхового фонду, що формується за рахунок загальнообов'язкових внесків. Бюджет

затверджується правлінням фонду не пізніше 1 грудня року, що передує року, на який складено бюджет. Порядок розроблення та складання, затвердження та виконання бюджету встановлюється Правлінням фонду.

Джерелами формування бюджету фонду, за рахунок яких здійснюється виплата пенсій та надаються соціальні послуги, є:

- страхові внески на державне пенсійне страхування;
- інвестиційний дохід, який отримується від інвестування коштів оперативного та стратегічного резерву;
- кошти державного бюджету та цільових фондів;
- суми від фінансових санкцій;
- благодійні внески підприємств;
- добровільні внески.

Страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування визначено як цільовий загальнообов'язковий платіж, що не включається до системи оподаткування і сплачується:

- до *солідарної пенсійної системи*:
 - роботодавцями за рахунок власних коштів за найманих працівників - як відсоток нарахувань на заробітну плату;
 - особами, які самостійно забезпечують себе роботою, за себе – як відрахування частини одержуваного ними доходу;
 - державним бюджетом та фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування – за військовослужбовців та осіб, які одержують відповідні види допомоги з соціального страхування;
 - найманими працівниками за себе, - у вигляді частини заробітку (до запровадження сплати страхових внесків до накопичувальної системи);

- до *накопичувальної пенсійної системи* – найманими працівниками у вигляді частини свого заробітку.

Розмір страхових внесків до солідарної та накопичувальної пенсійної системи щорічно має встановлюватися Верховною Радою України на підставі актуарних розрахунків. Суми сплачених внесків як до солідарної, так і до накопичувальної пенсійної системи мають бути персоніфікованими. Чинним законодавством заборонено встановлення будь-яких пільг зі сплати страхових внесків та списання заборгованості за цими внесками. Розміри внесків див. Додаток К.

Пенсійному страхуванню підлягають і особи, які отримують допомогу з безробіття. Страхові внески за них сплачуватиме Фонд загальнообов'язкового державного

соціального страхування України на випадок безробіття. Самі безробітні сплачують страхові внески із суми отримуваної допомоги з безробіття.

Особи, які працюють із застосуванням фіксованого сільськогосподарського податку, сплачують до Пенсійного фонду страхові внески на загальних підставах. Додаткові видатки, що виникатимуть у них у зв'язку зі сплатою страхових внесків до Пенсійного фонду, повинні покривати державний бюджет. Законом передбачено добровільну участь у пенсійному страхуванні - для тих осіб, які не перелічені у статті Закону та не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню.

Накопичувальний фонд формуватиметься насамперед за рахунок обов'язкових страхових внесків та інвестиційного доходу, що утворюватиметься внаслідок інвестування і розміщення коштів Накопичувального фонду з метою отримання прибутку на користь застрахованих осіб та суми пені, що нараховуватиметься за несвоєчасну сплату обов'язкових страхових внесків до цього фонду.

У свою чергу, сукупний інвестиційний дохід формуватиметься за рахунок:

а) прибутку, отриманого від інвестування пенсійних активів Накопичувального фонду;

б) відсотків, що нараховуватимуться на пенсійні активи, розміщені на банківських депозитних рахунках;

в) доходу від інших видів інвестування, дозволених законодавством.

У Накопичувальному фонді обов'язково братимуть участь особи, яким на момент запровадження відрахувань до цього фонду не виповнилось: чоловікам - 40 років, жінкам - 35 років.

Старші особи: (чоловіки - 50 років, жінки - 45 років) не братимуть участь у Накопичувальному фонді. Особи віком: чоловіки - від 40 до 50 років та жінки - від 35 до 45 років протягом року з дня запровадження страхових внесків до Накопичувального фонду прийматимуть рішення про те, чи відраховувати їм страхові внески до Накопичувального фонду, чи ні. Якщо протягом визначеного терміну зазначені особи не прийняли рішення про перерахування страхових внесків до Накопичувального фонду, вони втрачають надалі право перераховувати такі внески до накопичувальної системи.

Важливо те, що страхові внески до Накопичувального фонду та інвестиційний дохід, отриманий від їх інвестування, не будуть підлягати оподаткуванню.

7.4. Управління процесом використання коштів державного пенсійного страхування

Кошти Пенсійного фонду використовуються на:

- виплату пенсій застрахованим особам ;
- фінансування соціальних послуг, що надаються застрахованим особам;
- адміністративні витрати, пов'язані з виконанням функцій, покладених на органи ПФУ;
- оплату послуг з доставки пенсій;
- формування оперативного та стратегічного резервів.

Згідно з чинним законодавством з Пенсійного фонду виплачуватимуться такі види пенсій: пенсія за віком, пенсія по інвалідності, пенсія у зв'язку з втратою годувальника.

Право на призначення пенсії за віком матимуть застраховані особи, які досягли пенсійного віку (для чоловіків – 60 років, для жінок – 55 років) та мають не менше 5 років стажу. У разі більш пізнього виходу на пенсію та відмови від отримання пенсії під час роботи і сплати внесків призначена після звільнення з роботи пенсія буде підвищуватись на певний відсоток залежно від кількості років.

До страхового стажу для обчислення пенсії враховуються:

- періоди страхового стажу до набрання чинності Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;
- періоди роботи після набрання чинності Законом "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" за умови сплати страхових внесків;
- час догляду за дітьми до досягнення 3-річного віку;
- час догляду за дитиною-інвалідом, інвалідом 1 групи, за літньою людиною, який потребує постійного стороннього догляду або досяг 80-річного віку, якщо працездатні особи, які здійснюють догляд за зазначеними особами, отримують допомогу або компенсацію відповідно до законодавства;
- час професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням підприємств, установ, організацій (без збереження заробітної плати та з отриманням стипендії);
- час від дня визнання особи інвалідом до дня досягнення цією особою пенсійного віку - до страхового стажу для обчислення розміру пенсії за віком інваліда;
- час від дня смерті годувальника до дня, коли годувальник досягнув би пенсійного віку - до страхового стажу для обчислення розміру пенсії у зв'язку з втратою

годувальника.

Страховий стаж обчислюється територіальними органами пенсійного фонду за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку, а за періоди до запровадження системи персоніфікованого обліку - на підставі документів та в порядку, визначеному законодавством, що діяло до 1 січня 2004 року.

Страховий стаж обчислюється в місяцях. Неповний місяць роботи зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків є не меншою, ніж розмір страхового внеску, обчисленого із мінімальної заробітної плати (мінімальний страховий внесок).

Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків є меншою за мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу як повний місяць за умови здійснення відповідної доплати до суми страхових внесків таким чином, щоб загальна сума сплачених коштів за відповідний місяць була не меншою за мінімальний страховий внесок. Якщо така доплата не була здійснена, страховий стаж враховується пропорційно (стаття 24 Закону).

За періоди, що припадають на догляд за дітьми до досягнення 3-річного віку, догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом 1 групи, за літніми людьми, які потребують постійного стороннього догляду або досягли 80-річного віку, та період строкової військової служби страхові внески, починаючи з 1 січня 2005 року, сплачуються відповідними державними бюджетами у розмірі 10% розміру страхового внеску, обчисленого із мінімальної заробітної плати із наступним збільшенням його щороку на 10% до 100% розміру страхового внеску, обчисленого із мінімальної заробітної плати. Зазначені періоди враховуються як періоди, за які сплачено страхові внески у повному розмірі, тобто вважається, що для цих осіб виконані умови сплати в ці періоди внесків у сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

Коефіцієнт страхового стажу визначається залежно від того, у якій системі пенсійного страхування застрахована особа бере участь: тільки у солідарній чи у солідарній та у накопичувальній (стаття 25 Закону).

Для тих осіб, які беруть участь тільки у солідарній системі, величина оцінки одного року страхового стажу, дорівнює 1%, а за період участі як у солідарній, так і у накопичувальній системах - 0,8%.

Для обчислення розміру пенсії враховується заробітна плата (дохід) за будь-які 60 календарних місяців страхового

стажу, підряд до 1 липня 2000 року, незалежно від перерв, та за весь період страхового стажу, починаючи з 1 липня 2000 року (стаття 40 Закону).

У разі, якщо страховий стаж складає менший період, ніж зазначено, враховуватиметься заробітна плата (дохід) за фактичний страховий стаж.

За вибором особи, яка звернулася за пенсією, з періоду, за який враховуватиметься заробітна плата (дохід) для обчислення пенсії, включається період до 60 календарних місяців підряд за умови, що зазначений період становить не більше ніж 10% тривалості страхового стажу.

Заробітна плата (дохід) за період страхового стажу до 1 липня 2000 року враховуватиметься для обчислення пенсії на підставі документів про нараховану заробітну плату (дохід), виданих у порядку, встановленому законодавством, а за період страхового стажу, починаючи з 1 липня 2000 року, - за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку.

Для обчислення пенсії враховується заробітна плата у розмірі, що не перевищує 7 середніх заробітних плат (стаття 41 Закону), але не менше ніж максимальна величина заробітку, з якого сплачуються страхові внески до соціальних фондів (з 1 січня 2005 року - 4100 грн.). За періоди до запровадження максимального обмеження розміру заробітної плати, з якої сплачувались внески до соціальних фондів, для обчислення пенсії враховується заробіток у сумі, що не перевищує 5,6 розміру середньої заробітної плати в Україні на день отримання заробітку.

Для того, щоб визначити заробітну плату, із якої обчислюється розмір пенсії, фактична заробітна плата, інформацію про яку подає особа для обчислення пенсії, порівнюється з середньою заробітною платою в Україні за відповідний місяць. Фактично шляхом ділення заробітної плати особи на середню заробітну плату в Україні у розрізі кожного місяця періоду, який поданий особою для обчислення пенсії, визначаються щомісячні коефіцієнти заробітку. Коефіцієнт заробітку визначається числом із п'ятьма знаками після коми.

Потім щомісячні коефіцієнти заробітку підсумовуються, і при діленні цієї суми на кількість місяців визначається середній (середньоарифметичний) коефіцієнт заробітку особи.

Враховуючи те, що статистичні дані про середню заробітну плату в Україні до 1 січня 1992 року у розрізі кожного місяця відсутні, у разі подання застрахованою особою для обчислення розміру пенсії даних про заробітну плату за

період до 1 січня 1992 року, при визначенні коефіцієнта заробітної плати середня заробітна плата за рік (квартал) у відповідному періоді вважається щомісячною середньою заробітною платою в Україні відповідного року (кварталу).

Особливість обчислення заробітної плати для підприємців-фізичних осіб, які обрали спрощену систему оподаткування (єдиний податок, фіксований податок, придбали спеціальний торговий патент).

Законом передбачено, що для підприємців-фізичних осіб, які обрали спрощену систему оподаткування (єдиний податок, фіксований податок, придбали спеціальний торговий патент) та які сплачували передбачений законодавством податок, заробітна плата для обчислення пенсії визначається як еквівалент тієї суми заробітку, з якої сплачується аналогічна сума страхового внеску до Пенсійного фонду.

Пенсії по інвалідності визначаються у відсотках до пенсії за віком, залежно від групи інвалідності (стаття 33 Закону).

При цьому до страхового стажу для призначення пенсії за віком інвалідам враховується період із встановлення особи інвалідності до досягнення нею пенсійного віку (стаття 24 Закону). Отже, зазначений період підсумовується зі страховим стажем інваліда та визначається пенсія за віком. Потім визначається пенсія по інвалідності - у відсотках до пенсії за віком, залежно від групи інвалідності.

Пенсія по інвалідності призначається довічно на весь строк встановлення інвалідності (стаття 34 Закону) інвалідам – чоловікам, по досягненню 60 років і інвалідам-жінкам, по досягненню 55 років.

Пенсія по інвалідності від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника призначаються за наявності страхового стажу, необхідного для призначення пенсії по інвалідності (стаття 36 Закону). У разі смерті військовослужбовця строкової служби або пенсіонера вимога щодо наявності певної тривалості страхового стажу відсутня.

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника призначаються непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні. Дітям пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається незалежно від того, чи були вони на утриманні годувальника. Батьки і чоловік (дружина) померлого, які не були на його утриманні, мають право на

пенсію у зв'язку з втратою годувальника, якщо втратять джерело засобів існування.

Пенсії у зв'язку з втратою годувальника обчислюються у відсотках до розміру пенсії за віком померлого годувальника. При цьому для обчислення розміру пенсії за віком годувальника до страхового стажу враховується період від дня його смерті до дня, коли годувальник досягнув би пенсійного віку. Розмір пенсії у зв'язку з втратою годувальника обчислюється у розмірі 50% на одного утриманця та у розмірі 100% - на двох і більше утриманців; пенсія розподіляється між ними рівними частками. Дітям-сиротам пенсія у зв'язку з втратою годувальника визначається у розмірі 100% розмірів пенсій за віком кожного з батьків.

Перерахунок пенсій за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та за вислугу років, призначені до набрання чинності Закону, здійснюється за новими нормами на підставі документів про вік, страховий стаж, заробітну плату (дохід) та інших документів, що знаходяться на час перерахунку в пенсійній справі і відповідають вимогам законодавства, що діяло раніше, а також додаткових документів, одержаних органом Пенсійного фонду (стаття 43 Закону).

За рахунок коштів, акумульованих у Накопичувальному фонді та перерахованих до обраної застрахованою особою страхової організації, будуть виплачуватись (стаття 57 Закону) такі види довічних пенсій (ануїтетів): довічна пенсія з установленим періодом, довічна пенсія подружжя, довічна обумовлена пенсія.

У разі смерті застрахованої особи до досягнення нею пенсійного віку належні їй пенсійні активи, акумульовані у Накопичувальному фонді, успадковуватимуться (стаття 56 Закону) в порядку, визначеному Цивільним кодексом України, якщо застрахована особа не визначила конкретних осіб, які мають право на їх отримання.

Застрахована особа матиме право у будь-який час визначити конкретних осіб, які мають право на отримання належних їй коштів у разі її смерті та визначити, в яких частках повинні бути розподілені між ними зазначені кошти.

Особи, які не досягли пенсійного віку і мають право на отримання у спадщину належних померлій особі коштів, можуть не отримувати ці кошти одноразово, а подати заяву про спрямування їх на свій накопичувальний пенсійний рахунок у Накопичувальному фонді. У такому разі зазначені кошти не будуть оподатковуватись.

У разі відсутності у померлої особи спадкоємців належні їй кошти, акумульовані у Накопичувальному фонді, враховуються у складі інвестиційного доходу Накопичувального фонду, про що робиться позначка в її

персональній обліковій картці в системі персоніфікованого обліку та надається повідомлення зберігачу.

Накопичувальний фонд формуватиметься насамперед за рахунок обов'язкових страхових внесків та інвестиційного доходу, який утворюватиметься внаслідок інвестування і розміщення коштів Накопичувального фонду з метою отримання прибутку на користь застрахованих осіб та суми пені, що нараховуватимуться за несвоєчасну сплату обов'язкових страхових внесків до цього фонду.

У свою чергу, сукупний інвестиційний дохід формуватиметься за рахунок:

а) прибутку, отриманого від інвестування пенсійних активів Накопичувального фонду;

б) відсотків, що нараховуватимуться на пенсійні активи, розміщені на банківських депозитних рахунках;

в) доходу від інших видів інвестування, дозволених законодавством.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність солідарної пенсійної системи (першого рівня державного пенсійного страхування)?

2. У чому особливості управління солідарною системою пенсійного страхування?

3. Хто є суб'єктом солідарної пенсійної системи?

4. Які функції виконує Пенсійний фонд у системі державного пенсійного страхування?

5. Який існує порядок обчислення та сплати пенсійних внесків до бюджету Пенсійного фонду?

6. З яких джерел формується бюджет Пенсійного фонду?

7. На які види доходів нараховуються страхові внески до системи солідарного пенсійного забезпечення?

8. Як здійснюється реєстрація та облік платників пенсійних внесків?

9. Які є види пенсійних виплат з Пенсійного фонду?

10. Чи є певні особливості у строках здійснення пенсійних виплат?

11. На які цілі використовуються кошти пенсійного фонду?

12. Для чого необхідні оперативний і стратегічні резерви пенсійного фонду?

13. З якою метою впроваджується державна накопичувальна пенсійна система?

14. Які функції та повноваження Накопичувального фонду?

15. У чому особливості управління коштами Накопичувального фонду?

16. Який порядок обчислення, строки сплати пенсійних

внесків до накопичувальної системи?

17. З яких джерел має формуватися накопичувальний фонд?

18. Які види виплат з Накопичувального фонду?

19. Які особливості трьох видів довічних пенсій з накопичувального фонду?

20. Які особи підлягають та які не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню?

Тестові завдання

1. *Право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи мають:*

а) громадяни, які визнані інвалідами, та особи, яким до набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» була призначена пенсія;

б) громадяни України, які застраховані та досягли пенсійного віку, а також громадяни, які визнані інвалідами та особи, яким до набрання чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» була призначена пенсія;

в) особи, які мають необхідний страховий стаж.

2. *Структура системи пенсійного забезпечення має:*

а) три рівні;

б) два рівні;

в) один рівень.

3. *Право на отримання довічної пенсії та одноразової виплати за рахунок коштів Накопичувального фонду мають:*

а) особи, які досягли пенсійного віку;

б) застраховані особи і члени їх сімей та/ або спадкоємці;

в) особи, які визнані інвалідами та особи, які мають необхідний страховий стаж.

4. *Структура системи пенсійного забезпечення включає:*

а) солідарну і накопичувальну системи;

б) систему соціального страхування, систему страхування на випадок безробіття;

в) солідарну систему, накопичувальну систему, систему недержавного пенсійного забезпечення.

5. *Щомісячна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку*

отримує застрахована особа або члени її сім'ї в разі досягнення нею пенсійного віку чи визнання її інвалідом – це:

- а) пенсія;*
- б) соціальна допомога;*
- в) компенсація.*

6. Пенсія за віком, пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання, пенсія у випадку втрати годувальника – це виплати із:

- а) солідарної пенсійної системи;*
- б) накопичувальної системи;*
- в) системи недержавного пенсійного забезпечення.*

7. Правом більш пізнього виходу на пенсію користуються особи за умови:

- а) подання заяви до органів Пенсійного фонду України;*
- б) неподання заяви про призначення пенсії за віком у відповідний термін;*
- в) сплати страхових внесків до Пенсійного фонду України.*

8. У разі неподання документів для призначення пенсії у встановлений термін пенсія призначається:

- а) з дня подання заяви;*
- б) з дня досягнення пенсійного віку;*
- в) з наступного дня після досягнення особою пенсійного віку.*

9. Перерахунок пенсії проводиться:

- а) через 5 років після призначення або попереднього перерахунку пенсії;*
- б) у будь-який час за умови подання заяви;*
- в) через 2 роки після призначення або попереднього перерахунку пенсії.*

10. Надбавка непрацюючим пенсіонерам, які мають на утриманні непрацездатних членів сім'ї, призначається в розмірі:

- а) 50% мінімальної пенсії за віком;*
- б) мінімальної пенсії за віком;*
- в) соціальної пенсії, що передбачається для відповідної категорії непрацездатних.*

Розділ 8

УПРАВЛІННЯ ТА ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД У СФЕРІ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- 8.1. Сутність недержавного пенсійного забезпечення.
- 8.2. Управління недержавним пенсійним забезпеченням.
- 8.3. Управління активами недержавного пенсійного забезпечення.

8.1. Сутність недержавного пенсійного забезпечення

Система недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) - це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань (крім випадків, передбачених законодавством) у формуванні пенсійних накопичень з метою одержання громадянами додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат за рахунок відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення та інвестиційного доходу, нарахованого на них.

Система недержавного пенсійного забезпечення становить третій рівень пенсійної системи України. Вона запроваджена Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 9 липня 2003 р. № 1057-IV додатково до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється за принципами:

- законодавчого визначення умов здійснення недержавного пенсійного забезпечення;
- зацікавленості громадян у недержавному пенсійному забезпеченні;
- вільному волевиявленні юридичних осіб, об'єднань громадян та об'єднань юридичних осіб щодо створення пенсійних фондів;
- добровільності участі громадян у системі недержавного пенсійного забезпечення та вибору виду пенсійної виплати, крім випадків, передбачених цим Законом;
- добровільності рішення роботодавця здійснювати відрахування на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення;
- економічної зацікавленості роботодавця у здійсненні відрахувань на користь працівників у систему недержавного пенсійного забезпечення;
- неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення відрахувань до системи недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників у разі, якщо

роботодавець розпочав сплату таких відрахувань;

- рівноправності усіх учасників пенсійного фонду, які беруть участь в одній пенсійній схемі;

- відокремлення та розмежування пенсійних активів, що належать учасникам пенсійного фонду, від активів засновників пенсійного фонду, компанії з управління пенсійним фондом, компанії з управління активами з метою унеможливлення банкрутства пенсійного фонду;

- визначення розміру пенсійних виплат залежно від суми пенсійних активів, облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду або застрахованої особи;

- гарантування громадянам можливості реалізації наданих їм прав, передбачених Законом;

- цільового та ефективного використання коштів недержавного пенсійного забезпечення;

- законодавчого обмеження розміру адміністративних видатків системи недержавного пенсійного забезпечення;

- відповідальності суб'єктів системи недержавного пенсійного забезпечення за порушення норм, передбачених цим Законом та іншим законодавством.

Суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення є:

- засновники пенсійних фондів;

- вкладники та учасники пенсійних фондів;

- пенсійний фонд;

- компанія з управління пенсійним фондом;

- компанія з управління активами, яка уклала відповідні договори;

- банківська установа-зберігач пенсійного фонду;

- страхова організація, яка уклала договори страхування довічних пенсій або пенсій на визначений термін;

- банківська установа, яка має право відкривати пенсійні депозитні рахунки;

- саморегулююча організація в сфері недержавного пенсійного забезпечення;

- особи, які надають консультаційні та агентські послуги у відповідності до цього Закону;

- органи державного нагляду і контролю в сфері недержавного пенсійного забезпечення.

У системі НПЗ фізичні особи та роботодавці можуть брати участь добровільно. Ця система передбачає накопичення коштів на додаткову пенсію за вибором громадян-учасників системи НПЗ та їх роботодавців у:

- 1) недержавних пенсійних фондах шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами фондів та вкладниками;

2) страхових організаціях – шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

3) банках – шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків.

Учасниками НПФ можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства. Участь фізичних осіб у будь-якому НПФ є добровільною. Фізична особа може бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором. Накопичені пенсійні кошти учасника фонду є його власністю, якою він розпоряджається згідно з Законом. У разі смерті ці кошти успадковуються.

Вкладником фонду, який робить пенсійні внески на користь учасника фонду відповідно до умов пенсійного контракту, може бути сам учасник, подружжя, діти, батьки, роботодавець учасника або професійне об'єднання, членом якого є учасник. У будь-якому пенсійному фонді його учасники можуть бути одночасно і вкладниками такого фонду.

НПФ можуть бути трьох типів: відкриті, корпоративні та професійні.

За типами недержавні пенсійні фонди можуть утворюватися як відкриті пенсійні фонди, корпоративні пенсійні фонди та професійні пенсійні фонди. Різні типи фондів мають різних засновників (табл. 8.1).

Таблиця 8.1

Типи фондів, їх учасники та засновники

Тип фонду	Засновник	Учасник
Відкритий	Будь-які фізичні та юридичні особи (крім бюджетних організацій та установ)	Громадяни України, іноземці та особи без громадянства незалежно від місця та характеру їхньої роботи
Корпоративний	Юридична особа-роботодавець або кілька юридичних осіб-роботодавців	Виключно громадяни, які перебувають у трудових відносинах із засновником фонду
Професійний	Об'єднання громадян або юридичних осіб, які утворюються за професійною ознакою	Виключно громадяни, пов'язані за їхньою професійною діяльністю, визначеною статутом пенсійного фонду

Відкритий пенсійний фонд - це недержавний пенсійний фонд, засновниками якого є будь-які юридичні особи. Учасниками цього фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства незалежно від місця та характеру їх роботи.

Корпоративний пенсійний фонд - це недержавний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа-роботодавець або кілька юридичних осіб-роботодавців і до якого можуть приєднуватися роботодавці-учасники. Учасниками цього фонду є виключно громадяни, які перебувають в трудових відносинах з його засновниками або роботодавцями та беруть участь у цьому фонді. Роботодавцями-учасниками корпоративного пенсійного фонду вважаються роботодавці, які визнають статут уже створеного корпоративного пенсійного фонду, виявили бажання брати в ньому участь та перераховувати кошти на користь своїх працівників на підставі договору, укладеного ними із засновниками цього пенсійного фонду.

Професійний пенсійний фонд - це пенсійний фонд, засновниками якого є об'єднання громадян або юридичних осіб, які утворюються за професійною ознакою. Учасниками цього фонду є виключно громадяни, пов'язані за їхньою професійною діяльністю.

Юридична особа може бути одночасно засновником не більш як трьох пенсійних фондів, що мають бути фондами різного виду, але лише одного корпоративного чи одного професійного пенсійного фонду.

За видами відкриті пенсійні фонди можуть утворюватися як агресивні, помірковані чи консервативні фонди. А корпоративні та професійні пенсійні фонди можуть утворюватися лише як помірковані та консервативні фонди. Тип і вид пенсійного фонду визначається в його статуті та відображається в інвестиційній декларації фонду. Змінювати тип і вид фонду, визначений у статуті на день реєстрації фонду табл.7 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», заборонено.

Стаття 8 Закону встановлює додаткові вимоги до засновників корпоративних і професійних фондів, а саме:

1) засновниками корпоративного пенсійного фонду можуть бути юридичні особи, що здійснюють свою діяльність не менш ніж три роки та мають не менш ніж десять найманих працівників;

2) бюджетні установи та організації мають право бути членом об'єднання юридичних осіб, що створює професійний пенсійний фонд, а також бути засновником корпоративного пенсійного фонду, однак лише у випадках, коли створення таких фондів передбачено законами України або рішенням відповідних місцевих рад. Заснування такими юридичними особами відкритих пенсійних фондів забороняється.

Розмежування на агресивні, помірковані та консервативні види пенсійних фондів провадиться відповідно до обраної та відображеної в їхній інвестиційній декларації політики інвестування пенсійних активів. Тому встановлено обмеження на структуру активів пенсійних фондів різних видів. Зазначимо, що обмеження на структуру активів українських цінних паперів є однаковими для фондів усіх видів – максимально допустимий відсоток від загальних активів фонду в різних іноземних цінних паперах є різним для фондів різного виду та не може загалом перевищувати 40% загального обсягу пенсійних активів фонду (див. додаток В). Крім того, до 5% загального обсягу пенсійних активів корпоративного фонду дозволено інвестувати в цінні папери засновників такого фонду.

Пенсійний фонд не несе відповідальності за зобов'язаннями держави, а держава не несе відповідальності за зобов'язаннями пенсійного фонду. НПФ не може бути проголошений банкрутом та ліквідований за законодавством про банкрутство. Пенсійні кошти учасників фонду у разі його ліквідації не втрачаються, а передаються до іншого НПФ або страхової організації чи банку, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення.

Станом на 1 квітня 2008 р. Держфінпослуг було зареєстровано 99 НПФ. 49 осіб та установ отримали ліцензії на провадження діяльності з адміністрування пенсійних фондів (див. таблицю додатку Г).

Захист пенсійних активів, що належать учасникам НПФ, забезпечується шляхом:

1) розмежування повноважень надавачів послуг НПФ (зокрема, адміністраторів, осіб, що здійснюють управління активами, зберігачів тощо),

2) повної прозорості їх діяльності (за допомогою системи звітування та оприлюднення інформації),

3) диверсифікації інвестиційного портфеля,

4) суворого державного контролю за цією сферою тощо.

Право учасника НПФ на отримання пенсійних виплат виникає при досягненні пенсійного віку. Пенсійний вік визначається особою на власний розсуд, але не може відрізнятись (бути меншим або більшим) більш ніж на 10 років від пенсійного віку, що надає право на “державну” пенсію. Пенсійні виплати з НПФ можуть здійснюватися раніше у разі визнання учасника фонду інвалідом. При цьому особа може обрати пенсію на визначений строк або довічну пенсію. Згідно з Законом передбачається і можливість одноразової пенсійної виплати.

Розмір пенсійних виплат залежить від суми та тривалості сплати пенсійних внесків, розміру інвестиційного прибутку (збитку), отриманого протягом усього строку накопичення коштів, за вирахуванням суми адміністративних видатків на функціонування НПФ.

8.2. Управління недержавним пенсійним забезпеченням

Державний нагляд та контроль у сфері недержавного пенсійного забезпечення здійснюють:

1) Держфінпослуг - за діяльністю НПФ, страхових організацій та банків, що надають послуги з недержавного пенсійного забезпечення;

2) Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку – за діяльністю банків-зберігачів та осіб, які здійснюють управління активами пенсійних фондів;

3) Національний банк України – за діяльністю банків.

Контроль за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції у сфері недержавного пенсійного забезпечення здійснюється Антимонопольним комітетом України.

Важливим фактором недержавного пенсійного забезпечення є те, що обслуговування недержавного пенсійного фонду здійснюється кількома професійними учасниками фінансового ринку, які виконують різні, визначені Законом функції щодо управління активами недержавного пенсійного фонду, адміністрування його діяльності та зберігання пенсійних активів.

Недержавний пенсійний фонд – юридична особа, створена відповідно до Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення”, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та

провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному цим Законом порядку.

Адміністратор недержавного пенсійного фонду – юридична особа, яка здійснює адміністрування недержавних пенсійних фондів на підставі ліцензії на провадження діяльності з адміністрування пенсійних фондів.

Адміністратор НПФ зобов'язаний:

- вести персоніфікований облік учасників пенсійного фонду відповідно до Закону та нормативно-правових актів;
- укладати пенсійні контракти від імені пенсійного фонду;
- забезпечувати здійснення пенсійних виплат учасникам фонду у випадках, передбачених Законом;
- надавати зберігачу розпорядження щодо перерахування грошових коштів для оплати витрат, що здійснюються за рахунок пенсійних активів відповідно до статті 48 Закону “Про недержавне пенсійне забезпечення”;
- надавати пенсійному фонду агентські та рекламні послуги, пов'язані з його діяльністю;
- надавати інформацію відповідно до умов договору та Закону “Про недержавне пенсійне забезпечення”;
- складати відповідно до вимог Закону та інших нормативно-правових актів звітність у сфері недержавного пенсійного забезпечення, вести бухгалтерський облік та подавати фінансову звітність про діяльність пенсійного фонду відповідним органам виконавчої влади та раді пенсійного фонду.

Зберігач пенсійного фонду – банк, що провадить депозитарну діяльність зберігача цінних паперів та відповідає вимогам Закону.

Обов'язками зберігача пенсійного фонду є:

- відкриття та ведення рахунків пенсійного фонду;
- приймання, передача (переведення), облік та забезпечення зберігання цінних паперів, а також документів, що підтверджують право власності на пенсійні активи в інших формах, та документів, пов'язаних з формуванням і використанням пенсійних активів;
- перевірка підрахунку чистої вартості активів пенсійного фонду і чистої вартості одиниці пенсійних внесків,

здійснених адміністратором та особою (особами), які провадять діяльність з управління активами пенсійного фонду;

- виконання відповідно до Закону розпоряджень адміністратора щодо перерахування пенсійних коштів;

- виконання розпоряджень адміністратора щодо перерахування грошових коштів для оплати послуг адміністратора, зберігача, винагороди особі, яка провадить діяльність з управління активами пенсійного фонду, аудитора (аудиторської фірми), оплати послуг осіб, які надають пенсійному фонду консультаційні та (або) агентські послуги, торговців цінними паперами та інших посередників, здійснення оплати витрат на перереєстрацію прав власності та оплати інших витрат, передбачених Законом;

- виконання розпоряджень особи, яка здійснює управління активами пенсійного фонду, згідно з його інвестиційною декларацією;

- зберігання копій розпоряджень щодо операцій з цінними паперами та іншими активами, наданих особами, які здійснюють управління активами пенсійного фонду, торговцям цінними паперами та іншим посередникам;

- подання звітності, передбаченої Законом та відповідними нормативно-правовими актами;

- виконання розпоряджень Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку щодо припинення (блокування) виконання розпоряджень особи, яка здійснює управління активами пенсійного фонду, на підставах, визначених законодавством.

Компанія з управління активами (далі – КУА) – юридична особа, яка провадить професійну діяльність з управління активами на підставі відповідної ліцензії на провадження такої діяльності.

Компанія з управління активами зобов'язана:

- здійснювати операції щодо управління активами відповідно до інвестиційної декларації пенсійного фонду та укладеного договору про управління активами;

- подавати щороку раді фонду пропозиції щодо внесення змін до інвестиційної декларації фонду;

- надавати звітність, передбачену законодавством України.

Продавець цінних паперів – юридична особа, яка здійснює професійну діяльність на ринку цінних паперів. Його обов'язками є:

- виконання розпоряджень КУА щодо купівлі-продажу цінних паперів відповідно до інвестиційної декларації пенсійного фонду;

- надання звітності, передбаченої законодавством України.

Створення і реєстрація пенсійних фондів здійснюється відповідно до статті 11 Закону, Положення про порядок державної реєстрації недержавних пенсійних фондів (далі – Положення), затвердженого розпорядженням Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України (далі – ДКРРФПУ) № 186 від 29 грудня 2003 р., Положення про Державний реєстр фінансових установ, затвердженого розпорядженням ДКРРФПУ № 41 від 28 квітня 2003 р., та Закону України “Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців” від 15 травня 2003 р. № 755-IV, і включає такі етапи:

I. Прийняття засновником рішення про створення пенсійного фонду або рішення роботодавця про приєднання до вже існуючого корпоративного НПФ. Рішення повинно відповідати вимогам п. 5.5 Положення. Якщо роботодавець виявив бажання приєднатися до уже існуючого корпоративного НПФ, то таке приєднання здійснюється за умови визнання статуту пенсійного фонду, внесення відповідних змін до колективного договору та обов'язкового повідомлення ДКРРФПУ про участь у пенсійному фонді шляхом укладення з радою фонду договору про участь.

II. Затвердження засновником статуту пенсійного фонду та пенсійних схем. Статут пенсійного фонду повинен відповідати вимогам статті 9 Закону та розділу 4 Положення і встановлювати тільки такі умови і правила, що не суперечать Закону. Затверджений статут та пенсійні схеми разом з документами, перелік яких визначений Законом і Положенням, подаються до ДКРРФПУ для реєстрації пенсійного фонду. Протягом 30 календарних днів після подання документів ДКРРФПУ приймає рішення щодо реєстрації пенсійного фонду та видачі йому свідоцтва (з 1 липня 2004 р. НПФ спочатку реєструється як юридична особа згідно з Законом України “Про державну реєстрацію

юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців”, а потім як фінансова установа – в ДКРРФПУ).

III. Для здійснення контролю за поточною діяльністю пенсійного фонду і вирішення основних питань його роботи засновник зобов'язаний протягом трьох місяців з моменту реєстрації сформувати склад ради пенсійного фонду в кількості не менше п'яти осіб. Члени ради фонду обираються на три роки з правом переобрання на наступний строк. Особи, які претендують на обрання в члени ради фонду, повинні відповідати вимогам, визначеним у статті 13 Закону та розпорядженні ДКРРФПУ № 137 від 27 листопада 2003 р. “Про затвердження Кваліфікаційних вимог до членів рад недержавних пенсійних фондів та фахівців з питань адміністрування недержавних пенсійних фондів”. Список членів ради пенсійного фонду погоджується з ДКРРФПУ відповідно до Порядку погодження ДКРРФПУ членів ради недержавного пенсійного фонду, затвердженого розпорядженням ДКРРФПУ № 169 від 18 грудня 2003 р. Члени ради набувають своїх повноважень, якщо протягом 30 календарних днів з моменту подання списку щодо них не надійшло обґрунтованого письмового заперечення ДКРРФПУ. Рада фонду здійснює свою діяльність у порядку, визначеному статутом пенсійного фонду, та відповідно до вимог Закону (зокрема повноважень, визначених у ст.14 Закону).

IV. Рада фонду укладає договори з адміністратором, КУА, зберігачем, розробляє і затверджує інвестиційну декларацію пенсійного фонду. Протягом 60 календарних днів після формування ради фонду інвестиційна декларація підлягає обов'язковій реєстрації в ДКРРФПУ. Інвестиційна декларація повинна відповідати вимогам Положення про інвестиційну декларацію недержавного пенсійного фонду, затвердженого розпорядженням ДКРРФПУ № 139 від 27 листопада 2003 р., та реєструється ДКРРФПУ протягом 10 робочих днів з дати подання заяви та документів, визначених пунктом 4.1 цього Положення.

V. Після виконання всіх наведених вище дій можна починати укладати пенсійні контракти та отримувати пенсійні внески на рахунок пенсійного фонду.

Для забезпечення своєї діяльності НПФ користується послугами адміністратора, компанії з управління активами (КУА) та банку-зберігача на підставі відповідних договорів, що укладаються радою фонду з цими особами . Розміри оплати

послуг цих осіб не можуть перевищувати граничних тарифів, встановлених Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України (далі – Держфінпослуг) і Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку.

Вищим органом управління пенсійного фонду є збори засновників НПФ.

Рада фонду – єдиний орган управління НПФ, що утворюється засновниками для здійснення контролю за поточною діяльністю фонду і вирішення основних питань його роботи. Рада підзвітна зборам засновників НПФ, члени ради можуть бути переобрані у разі неналежного виконання покладених на них обов'язків.

Рада фонду провадить свою діяльність у порядку, визначеному статутом НПФ та відповідно до вимог Закону, і виконує такі функції:

- звітує про діяльність НПФ перед зборами засновників фонду;
- реєструє в Держфінпослуг зміни до пенсійних схем фонду;
- затверджує інвестиційну декларацію фонду та зміни до неї;
- укладає від імені НПФ договори з адміністратором, КУА, зберігачем і аудитором НПФ, а також договори про участь з роботодавцями-платниками корпоративного НПФ;
- заслуховує звіти про результати діяльності адміністратора, КУА та зберігача;
- розглядає аудиторський висновок і затверджує інформацію про фінансовий стан НПФ, що підлягає оприлюдненню;
- здійснює контроль за цільовим використанням активів НПФ;
- розглядає спірні питання, що виникають між НПФ та його учасниками та/або вкладниками.

Рада фонду підзвітна зборам засновників НПФ, члени ради можуть бути переобрані в разі неналежного виконання покладених на них обов'язків.

Формування пенсійних активів НПФ здійснює за рахунок активів у грошових коштах, цінних паперах та інших активах, не заборонених законодавством, відповідно до затвердженої інвестиційної декларації, що визначає інвестиційну політику фонду. В інвестиційній декларації відображається склад активів пенсійного фонду, основні напрями інвестування

пенсійних активів та обмеження інвестиційної діяльності з пенсійними активами, встановлені в межах загальних вимог та обмежень інвестиційної діяльності, визначених статтями 47, 48, 49 Закону та Положенням про вимоги до осіб, які здійснюють професійну діяльність з управління активами недержавних пенсійних фондів щодо складу та структури зазначених активів, затвердженим рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку № 560 від 10 грудня 2003 р.

Законом дозволено здійснювати інвестиції в акції та облігації українських та іноземних емітентів, цінні папери, емітовані Кабінетом Міністрів України, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими радами, урядами іноземних держав. Також Закон визначає граничні межі інвестування в цінні папери (таблиця додатка Д).

З метою захисту прав учасників пенсійного фонду законом заборонено формувати пенсійні активи за рахунок позикових (кредитних) коштів, заборонено надавати майнові гарантії, забезпечені пенсійними активами, укладати угоди купівлі-продажу або обміну пенсійних активів з обов'язковою умовою зворотного викупу, за рахунок пенсійних активів емітувати будь-які боргові цінні папери та похідні цінні папери, придбавати цінні папери, емітовані особами, з якими пенсійним фондом укладено договори на надання послуг (зокрема: зберігач, адміністратор, КУА, аудитор, засновники та інші).

Компанія з управління активами здійснює інвестування активів пенсійного фонду з урахуванням прибутковості та надійності інвестицій.

Для того, щоб стати вкладником пенсійного фонду, необхідно укласти пенсійний контракт, тобто договір між пенсійним фондом та його вкладником. Пенсійний контракт укладається в письмовій формі від імені пенсійного фонду його адміністратором. Кожний вкладник фонду може укласти один або кілька пенсійних контрактів з адміністратором (адміністраторами) одного чи кількох пенсійних фондів на користь їх учасників. Вкладник, який є учасником фонду, має право вимагати зміни його умов або розірвати укладений контракт в односторонньому порядку. Однак у разі розірвання пенсійного контракту такий вкладник зобов'язаний укласти новий пенсійний контракт з іншим НПФ або договір зі

страховою організацією чи відкрити у банку пенсійний депозитний рахунок.

У пенсійному контракті зазначається обрана вкладником пенсійна схема, визначається строк його дії та умови зміни і розірвання, порядок розрахунків між пенсійним фондом та учасником фонду у разі дострокового розірвання пенсійного контракту або ліквідації пенсійного фонду. Пенсійний контракт набирає чинності з моменту його підписання вкладником фонду та адміністратором і припиняє дію за настання умов, визначених ст.58 Закону.

Вкладник фонду вільно вибирає пенсійну схему, що визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасника фонду, та підписує пенсійний контракт. Пенсійний фонд може використовувати кілька пенсійних схем, що підлягають обов'язковій реєстрації в ДКРРФПУ. У пенсійних схемах відображаються:

- умови та порядок участі у пенсійній схемі;
- порядок, розмір та строки сплати пенсійних внесків;
- опис всіх видів та умов здійснення пенсійних виплат;
- порядок визначення розміру пенсійних виплат;
- строк, протягом якого здійснюються пенсійні виплати, та порядок їх здійснення;
- права та обов'язки вкладника, учасника фонду за даною пенсійною схемою;
- інші умови, що не суперечать законодавству.

Вкладники фонду мають право на зміну пенсійної схеми, але не частіше одного разу на 6 місяців.

Враховуючи важливу соціальну роль інституту недержавного пенсійного забезпечення, необхідність збереження пенсійних коштів і створення умов для їх примноження, передбачено три напрями захисту пенсійних коштів учасників недержавного пенсійного забезпечення, а саме:

1. Законодавчі обмеження:

- встановлено вимогу щодо диверсифікації напрямів інвестування пенсійних активів;
- заборонено нецільове використання пенсійних активів;
- встановлено вимогу розмежування та відокремлення активів пенсійного фонду від активів його засновників і роботодавців-платників, адміністратора, КУА, страхових організацій з метою унеможливлення банкрутства НПФ.

НПФ не може бути проголошений банкрутом і ліквідований за законодавством про банкрутство.

2. Системні вимоги:

- встановлено високі вимоги до порядку створення, ліцензування та функціонування адміністратора, КУА, зберігача;

- забезпечується чіткий розподіл функцій накопичення, зберігання та управління активами НПФ, а також внутрішній контроль за діяльністю суб'єктів, які надають послуги НПФ.

3. Регуляторні заходи:

- виконання суб'єктами НПЗ своїх обов'язків контролюється Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України, Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку, Антимонопольним комітетом України;

- діяльність у сфері НПЗ мають право здійснювати тільки суб'єкти, працівники яких мають відповідну кваліфікацію і отримали кваліфікаційне свідоцтво.

Державний нагляд та контроль у сфері недержавного пенсійного забезпечення (стаття 67 Закону) здійснюють:

- за діяльністю недержавних пенсійних фондів, страхових організацій та банківських установ – Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України;

- за діяльністю осіб, які здійснюють управління активами недержавних пенсійних фондів, та зберігачів – Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку;

- за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції у сфері недержавного пенсійного забезпечення – Антимонопольний комітет України.

Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України, Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Антимонопольний комітет України здійснюють свою діяльність у межах повноважень та в порядку, що передбачені законодавством України.

Асоціація адміністраторів недержавних пенсійних фондів України заснована у лютому 2004 року і є незалежною неприбутковою організацією.

Метою діяльності асоціації є:

- сприяння розвитку недержавного пенсійного забезпечення;

- розробка, впровадження, виконання членами Асоціації

правил, вимог та стандартів здійснення недержавного пенсійного забезпечення;

- запровадження громадського контролю діяльності у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Асоціація планує здійснювати діяльність у таких напрямках:

- моніторинг у сфері недержавного пенсійного забезпечення;

- громадський контроль дотримання законодавства;

- підготовка нормативно-правової бази з питань недержавного пенсійного забезпечення;

- практична та методична допомога, надання консультацій членам Асоціації з питань недержавного пенсійного забезпечення;

- інформаційно-роз'яснювальна, консультаційна робота з питань недержавного пенсійного забезпечення;

- інформування про чинне законодавство у галузі недержавного пенсійного забезпечення та зміни у ньому;

- збір та аналіз статистичної інформації про діяльність на ринку недержавного пенсійного забезпечення;

- розробка та розповсюдження методичних матеріалів, рекомендацій;

- вивчення міжнародного досвіду у галузі недержавного пенсійного забезпечення;

- розробка навчальних планів та програм для підготовки фахівців;

- створення представництв Асоціації в регіонах України.

8.3. Управління активами недержавного пенсійного забезпечення

Одним із важливих завдань успішної роботи НПФ та довіри до нього клієнтів є ефективне й надійне управління активами. До пенсійних активів НПФ належать:

- пенсійні активи у грошових коштах;

- пенсійні активи у цінних паперах;

- інші пенсійні активи (нерухомість, банківські метали тощо).

Пенсійні активи у грошових коштах, первісно сформовані з внесків учасників (вкладників) недержавних пенсійних фондів, складаються з:

- інвестиційного доходу, отриманого учасниками

недержавних пенсійних фондів від розміщення пенсійних активів;

- коштів, розміщених на банківських депозитних рахунках, що посвідчено відповідними іменними ощадними сертифікатами банківських установ.

Пенсійні активи у цінних паперах складаються з:

- державних боргових цінних паперів України;

- муніципальних боргових цінних паперів українських емітентів;

- акцій українських емітентів, що відповідно до норм чинного законодавства перебувають в обігу на фондовому ринку України та пройшли лістинг* на фондових біржах і в торговельно-інформаційних системах;

- облігацій українських емітентів, що відповідно до норм чинного законодавства перебувають в обігу на фондовому ринку України;

- боргових цінних паперів іноземних держав, а також акцій та облігацій іноземних емітентів, що перебувають в обігу на організованих фондових ринках і можуть бути придбані з дотриманням вимог чинного законодавства України.

Пенсійні активи у цінних паперах не можуть включати:

цінні папери, емітентами яких є засновники недержавного пенсійного фонду корпоративного (професійного) типу або компанії з управління недержавним пенсійним фондом, депозитарні установи та спеціалізовані компанії з управління активами, страховик, з яким недержавний пенсійний фонд уклав договір страхування довічної пенсії його учасників, а також відповідні афілійовані (приєднані) особи;

- цінні папери, що не внесені в лістинг фондових бірж та торговельно-інформаційних систем України;

- цінні папери, емітентами яких є інститути спільного інвестування;

- похідні цінні папери.

Компанія з управління активами (КУА) є юридичною особою, яка створюється відповідно до Закону України «Про господарські товариства» з метою провадження професійної діяльності з управління та розміщення активів і надає послуги з управління та розміщення пенсійних активів з дотриманням вимог, передбачених нормами законодавства з недержавного

* Лістинг – допущення цінних паперів до торгів на фондовій біржі після обов'язкової їх перевірки на якість і надійність.

пенсійного забезпечення, на підставі дозволу на провадження діяльності з управління та розміщення пенсійних активів, який видається Державною комісією України з цінних паперів.

КУА може бути створена як:

- товариство з обмеженою відповідальністю;
- акціонерне товариство;
- товариство з додатковою відповідальністю.

КУА не може бути:

- засновником або пов'язаною особою засновників банківської установи – зберігача пенсійного фонду,
- засновником корпоративного або професійного пенсійного фонду, з яким вона уклала відповідний договір, крім випадку: якщо КУА створює свій корпоративний пенсійний фонд, вона має право здійснювати управління активами такого фонду та управління фондом за умови отримання відповідних дозволів.

Управління та розміщення пенсійних активів провадиться відповідно до затверджених статутами ПФ пенсійних схем та інвестиційних декларацій.

КУА зобов'язана надавати такі послуги:

- виконувати операції, пов'язані із забезпеченням пенсійних виплат учасникам пенсійних фондів згідно з інформацією, наданою адміністратором, та інших видатків, дозволених законом;
- виконувати операції, пов'язані із забезпеченням передачі коштів і пенсійних активів у випадках, передбачених законом;
- надавати щороку раді фонду пропозиції щодо змін і доповнень до інвестиційної декларації фонду.

При цьому КУА зобов'язана: дотримуватися вимог, установлених законом, інвестиційною декларацією фонду, з яким укладено договір, та положень такого договору; надавати пенсійним фондам, що уклали з нею договір, та адміністраторам цих фондів повну інформацію про результати своєї фінансово-господарської діяльності та операції з пенсійними активами в порядку, встановленому Державною комісією України з цінних паперів.

Пенсійний фонд має право укласти договір про управління та розміщення пенсійних активів з однією чи більше КУА.

Пенсійний фонд, загальна чиста вартість пенсійних активів якого не досягає розміру суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним обмінним курсом Національного банку України, має право укладати такий договір лише з однією КУА. Вона може укладати договори про управління та розміщення пенсійних активів більш ніж з одним пенсійним фондом.

Істотними умовами договору є розмір винагороди компанії, що здійснює управління пенсійними активами, максимальні розміри винагород, що сплачуватимуться за надання послуг торговцям цінними паперами (посередникам), і витрати на перереєстрацію прав власності.

Сума винагороди компанії, що здійснює управління пенсійними активами, визначається як відсоток чистої вартості пенсійних активів, що перебувають в її управлінні, і може змінюватися залежно від виду пенсійних активів. Винагорода сплачується в грошовій формі один раз на квартал.

Оплата послуг торговців цінними паперами (посередників), витрати на перереєстрацію прав власності провадяться за рахунок пенсійних активів за тарифами, що не перевищують середніх тарифів на ринку, і обчислені за методикою, встановленою Державною комісією України з цінних паперів.

Граничний розмір річної винагороди, пов'язаної з управлінням та розміщенням пенсійних активів, не може перевищувати 2% вартості пенсійних активів фонду, що перебувають в управлінні компанії протягом звітного року.

У разі, коли компанія, що здійснює управління пенсійними активами, інвестує активи пенсійного фонду в акції індексного взаємного фонду відкритого типу, сума винагороди, що підлягає сплаті компанії з управління активами пенсійного фонду, зменшується на суму, що дорівнює половині винагороди, що сплачується компанією індексному взаємному фонду відкритого типу за управління активами, належними пенсійному фонду.

Рада фонду має право щороку порушувати питання про перегляд розміру винагороди компанії, що здійснює управління пенсійними активами.

За рішенням ради фонду та відповідно до умов укладеного договору компанії, що здійснює управління пенсійними активами, крім винагороди, може виплачуватися премія, розмір якої не може перевищувати 3% розміру

інвестиційного доходу, отриманого компанією за результатами діяльності за звітний рік, понад відсоток інвестиційного доходу, який було заплановано в інвестиційній декларації на відповідний рік.

Послуги з управління та розміщення пенсійних активів не є об'єктом обкладення податком на додану вартість.

Рада фонду може замінювати КУА після закінчення терміну дії укладеного договору про управління та розміщення пенсійних активів або достроково з обов'язковим повідомленням про це комітету.

Дозвіл на провадження діяльності з управління та розміщення пенсійних активів видається КУА або компанії з управління пенсійним фондом за умови, що вони мають повністю сформований резервний фонд у розмірах, передбачених Законом України «Про господарські товариства», а розмір статутного фонду повністю сформований та оплачений коштами на день подання заяви на отримання дозволу і є не меншим ніж:

- для компанії з управління активами – сума, еквівалентна 500 000 євро за офіційним обмінним курсом Національного банку України;

- для компанії з управління пенсійним фондом – сума, еквівалентна 1000000 євро за офіційним обмінним курсом Національного банку України.

При цьому резервний фонд може бути сформовано за рахунок коштів засновників відповідної КУА та компанії з управління пенсійним фондом.

У разі отримання дозволу на провадження діяльності з управління та розміщення пенсійних активів КУА зобов'язана підтримувати розмір власного капіталу на рівні не меншому, ніж сума, еквівалентна 300 000 євро за офіційним обмінним курсом Національного банку України.

Компанії, що здійснюють управління пенсійними активами, під час провадження своєї діяльності не мають права:

- 1) здійснювати за власні кошти операції з такими ж самими цінними паперами, що купуються або продаються від імені пенсійних фондів, з якими вона уклала договори, в тому числі із залученням торговця цінними паперами;

- 2) здійснювати операції з пенсійними активами без залучення торговця цінними паперами;

- 3) використовувати пенсійні активи одного пенсійного

фонду для забезпечення виконання зобов'язань, виникнення яких пов'язане з функціонуванням іншого пенсійного фонду;

4) здійснювати за рахунок активів пенсійних фондів операції з придбання (набуття внаслідок обміну) активів, у тому числі цінних паперів, що не належать до складу пенсійних активів відповідно до закону;

5) брати позику або надавати позику, що підлягає поверненню за рахунок пенсійних активів фонду;

6) укладати від імені пенсійного фонду угоди купівлі-продажу цінних паперів з його пов'язаними особами, крім випадків, передбачених законом;

7) розміщувати та інвестувати пенсійні активи з Порухенням обмежень інвестиційної діяльності з пенсійними активами, встановленими законом.

- Компанії, що здійснюють управління пенсійними активами, несуть відповідальність перед пенсійними фондами за виконання своїх зобов'язань і збитки, завдані учасникам пенсійного фонду внаслідок порушення компаніями, що здійснюють управління пенсійними активами, законодавства, умов пенсійних схем, положень інвестиційних декларацій пенсійних фондів і договору про розміщення пенсійних активів та управління усім майном, що належить їм на праві власності.

- Відшкодування збитків, завданих учасникам пенсійного фонду, провадиться за рахунок резервного фонду компаній, що здійснюють управління пенсійними активами, в порядку, визначеному Державною комісією України з цінних паперів за погодженням з Міністерством фінансів України, а у разі недостатності резервного фонду - за рахунок іншого майна компанії.

- Пенсійні активи, що накопичуються, можуть бути використані виключно для виконання зобов'язань пенсійного фонду перед його учасниками та оплати адміністративних витрат, пов'язаних із здійсненням недержавного пенсійного забезпечення, а саме:

- інвестування з метою отримання доходу на користь учасників пенсійного фонду;

- оплати договору страхування довічної пенсії та пенсії на визначений термін учасників пенсійного фонду згідно з умовами пенсійних контрактів, укладених з ними, та для здійснення інших пенсійних виплат;

- оплати послуг компанії з управління пенсійним фондом, включаючи оплату рекламних та агентських послуг,

пов'язаних з функціонуванням пенсійного фонду, та вартості оприлюднення інформації про його діяльність;

- оплати послуг компаній з управління активами;
- оплати послуг банківської установи-зберігача;
- оплати консультативних послуг, що надаються пенсійному фонду відповідно до переліку послуг, визначеного Державною інспекцією з пенсійного страхування;

- оплати послуг з проведення планових аудиторських перевірок стану пенсійних активів фонду;

- оплати послуг членів ради фонду, якщо статутом пенсійного фонду встановлено таку оплату;

- оплати послуг торговців цінними паперами (посередників), витрат на перереєстрацію прав власності.

Використання пенсійних активів для інших цілей забороняється.

Пенсійні фонди можуть здійснювати такі види пенсійних виплат:

- 1) пенсія на визначений строк;
- 2) одноразова пенсійна виплата.

Розміри пенсійних виплат визначаються виходячи з сум пенсійних коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду, тривалості виплати та формули розрахунку величини пенсії на визначений строк згідно з методикою, затвердженою Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України.

Пенсійні виплати здійснюються у грошовій формі в національній валюті України.

Підставами для здійснення пенсійних виплат пенсійними фондами є:

- 1) досягнення учасником фонду пенсійного віку, визначеного відповідно до цього Закону;
- 2) визнання учасника фонду інвалідом;
- 3) медично підтверджений критичний стан здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) учасника фонду;
- 4) виїзд учасника фонду на постійне проживання за межі України;
- 5) смерть учасника фонду.

Пенсійний вік, що визначається учасником фонду, може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більше ніж на 10 років, якщо інше не визначено законами.

Виплата пенсії на визначений строк, що здійснюється за рахунок коштів пенсійного фонду, розпочинається з дня досягнення учасником фонду віку, визначеного в його заяві, із здійсненням першої виплати протягом 45 робочих днів.

Довічні пенсії (довічні ануїтети) виплачуються учасникам фондів страховими організаціями, з якими ці учасники уклали договір страхування довічної пенсії, за рахунок грошових коштів, перерахованих страховій організації.

Страхова організація розраховує розмір довічної пенсії, який зазначається в договорі страхування довічної пенсії, на основі актуарних розрахунків згідно з сумою, що визначена особою, яка укладає договір, та довідкою, виданою адміністратором пенсійного фонду, про наявність у такої особи цієї суми пенсійних коштів. У разі, коли сума пенсійних коштів, що підлягає перерахуванню страховій організації, не досягає розміру мінімальної суми пенсійних накопичень, встановленого Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України, учасник фонду (а в разі його смерті – спадкоємці) має право отримати належні йому пенсійні кошти як одноразову пенсійну виплату.

Виплата пенсії на визначений строк здійснюється адміністратором пенсійного фонду:

1) за бажанням учасника фонду, який має право на отримання пенсійних виплат відповідно до його заяви;

2) на вимогу учасника фонду (з дня виникнення у нього права згідно з умовами пенсійного контракту на страхування довічної пенсії, якщо придбання довічного ануїтету може негативно вплинути на розмір пенсійних виплат).

Пенсія на визначений строк розраховується не менш як на десять років від початку здійснення першої виплати.

Пенсійна виплата може здійснюватися адміністратором одноразово на вимогу учасника фонду в разі:

1) медично підтвердженого критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) або настання інвалідності учасника фонду;

2) коли сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника фонду не досягає мінімального розміру суми пенсійних накопичень, встановленого Державною комісією з регулювання ринків фінансових послуг України;

3) виїзду учасника фонду на постійне проживання за межі України.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність недержавного пенсійного забезпечення?
2. Хто може бути суб'єктом недержавного пенсійного забезпечення?
3. Які джерела формування активів та структури пенсійних фондів у сфері недержавного пенсійного забезпечення?
4. Як можна використовувати кошти недержавних пенсійних фондів?
5. Які органи здійснюють нагляд за недержавним пенсійним забезпеченням?
6. Які компанії можуть виконувати роль компаній з управління пенсійними активами?
7. Який існує порядок оплати послуг компаній з управління пенсійними активами?
8. Що таке пенсійна схема?
9. Як класифікують НПФ за типами?
10. Хто здійснює контроль за поточною діяльністю НПФ?
11. Що є основою для відкриття пенсійних депозитних рахунків?
12. Які вимоги до страхової компанії, що здійснює страхування пенсії в системі НПЗ?
13. У чому полягає роль та функції банківських установ-зберігачів?

Тестові завдання

1. *Недержавне пенсійне забезпечення введено в Україні в дію разом з прийняттям Закону:*
 - а) “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”;
 - б) “Про недержавне добровільне пенсійне страхування”;
 - в) “Про недержавне пенсійне забезпечення”.
2. *Недержавне пенсійне забезпечення в Україні є:*
 - а) загальнообов’язковим;
 - б) добровільним;
 - в) державним.

3. Знайдіть помилку. Безпосередньо з громадянами та їх роботодавцями в сфері недержавного пенсійного забезпечення працюватимуть:

- а) НПФ через своїх адміністраторів;
- б) комерційні банки;
- в) страхові компанії;
- г) органи місцевого самоврядування.

4. Контроль за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції у сфері недержавного пенсійного забезпечення здійснює:

- а) Наглядова рада;
- б) Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг;
- в) Антимонопольний комітет України;
- г) Кабінет Міністрів України.

5. Учасниками системи недержавного пенсійного забезпечення не мають права стати:

- а) громадяни України;
- б) іноземці;
- в) особи без громадянства;
- г) державні пенсійні установи.

ВИКОРИСТАНА ТА РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Голос України. – 1996, 13 червня.
2. Основи законодавства України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 14.01.1998 № 16/98 // Все про бухгалтерський облік. – 2001. – № 21.
3. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (зі змінами та доповненнями) // Все про бухгалтерський облік. – 2001. – № 21.
4. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 р. № 1533-III (зі змінами та доповненнями) // Все про бухгалтерський облік. – 2001. – № 21.
5. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” від 18.01.2001 р. № 2240-III (зі змінами та доповненнями) // Все про бухгалтерський облік. – 2001. – № 21.
6. Закон України “Про внесення змін до деяких Законів України з питань загальнообов’язкового державного соціального страхування” від 17.01.2002 № 2980-III // Все про бухгалтерський облік. – 2002. – № 14.
7. Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 09.06.2003 р. № 1058-IV (зі змінами та доповненнями) // Податки та бухгалтерський облік. – 2003. – № 75.
8. Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” від 09.06.2003 р. № 1057 // Податки та бухгалтерський облік. – 2003. – № 75.
9. Закон України “Про внесення змін до Закону України “Про страхування” від 04.10.2001 р. № 2745-III // Урядовий кур’єр. – 2001, 07 листопада.
10. Закон України “Про Державний бюджет України на 2006 рік” від 20.12.2005 р. № 3235-IV // Голос України. – 2005, 30 грудня.
11. Закон України “Про розмір внесків на деякі види загальнообов’язкового державного соціального страхування” від 11.01.2001 р. № 2213-III (зі змінами і доповненнями) / Сб. систематизованого законодавства “Социальное страхование”. – 2004. – № 9.

12. Закон України “Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 22.02.2001 р. № 2272-III (зі змінами і доповненнями) / Сб. систематизованого законодавства “Соціальное страхование”. – 2004. – № 9.

13. Закон України “Про внесення змін до Закону України “Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 03.04.2003 № 660-IV // Офіційний вісник України. – К., 2003.

14. Указ Президента України “Про Національну програму “Репродуктивне здоров’я 2001 – 2005 рр.” від 26.03.2001 р. № 203 / 2001.

15. Зміни, що вносяться до інструкції “Про порядок обчислення і сплати страховальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України”. Затверджено постановою правління Пенсійного фонду України від 29 липня 2004 р. № 9-4. Зареєстровано в Мін’юсті України від 12 серпня 2004 р. за № 1010 / 9609 // Все про бухгалтерський облік. – 2004. – № 80.

16. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян. Затверджена наказом Міністерства охорони здоров’я України від 13.11.2001 р. № 405. – К., 2001.

17. Інструкція про порядок надходження, обліку та витрачання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Затверджена Постановою Правління Фонду № 16 від 26.06.2001 р. – К., 2001.

18. Інструкція про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 339 від 18.12.2000 р. // Все про бухгалтерський облік. – 2001. – № 21.

19. Інструкція про порядок перерахування, обліку та витрачання страхових коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Затверджена Постановою Правління Фонду № 12 від 20.04.2001 р. – К., 2001.

20. Порядок здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особами, що виїхали за межі України. Постанова КМУ № 998 від 9.08.2001 р. // Все про бухгалтерський облік. – 2003. – № 35.

21. 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. Постанова КМУ № 439 від 6.05.2001 р. // Все про бухгалтерський облік. – 2003. – № 35.

22. Порядок сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування з окремих видів господарських операцій. Постанова КМУ № 1740 від 03.11.1998 р. // Все про бухгалтерський облік. – 2001. – № 40.

23. Постанова КМУ “Деякі питання утворення недержавного Пенсійного фонду працівників бюджетних установ” від 22 вересня 2004 р. № 1247 // Все про бухгалтерський облік. – 2004. – № 92.

24. Постанова КМУ “Про виплату надбавки за стаж наукової роботи” № 609 від 26.04.2003 р. // Соціальний захист. – 2003. – № 6.

25. Постанова КМУ “Про внесення змін до порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання” № 985 від 27.06.2003 р. // Все про бухгалтерський облік. – 2003. – № 65.

26. Постанова КМУ “Про додаткові заходи щодо підвищення рівня пенсійного забезпечення” від 24 липня 2004 р., № 943 // Соціальний захист. – 2004. – № 8.

27. Постанова КМУ “Про затвердження переліку професійних захворювань” № 1662 від 08.11.2000 р.

28. Постанова КМУ “Про підвищення рівня пенсійного забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб” від 13 липня 2004 р. № 895 // Соціальний захист. – 2004. – № 8.

29. Постанова КМУ “Про підвищення рівня пенсійного забезпечення” від 18 вересня 2004 р. № 1215 // Все про бухгалтерський облік. – 2004. – № 90.

30. Постанова КМУ “Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням” від 26.09.2001 р. № 1266 (із урахуванням змін та доповнень, внесених постановою КМУ від 22.02.2006 р. № 193) // Все про бухгалтерський облік. – 2006. – № 22.

31. Постанова КМУ “Зміни, що вносяться до порядку сплати збору на обов’язкове державне пенсійне страхування з окремих видів господарських операцій” від 22.02.2006 р. № 188 // Все про бухгалтерський облік. – 2006. – № 22.

32. Амоша А.И., Шило Л.Я., Шкиргун В.А. Система знаний для профилактики несчастных случаев или как уберечься от несчастных случаев.- Донецк, 2001.

33. Антропов В.В. Социальная защита в странах Европейского Союза. История, организация, финансирование, проблемы. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 271 с.

34. Атаманенко Р. Еще раз о медицинском страховании // Финансовые услуги. – 2003. – № 6.

35. Багнюк І. Хто і коли має право на пенсію за вислугу років // Все про бухгалтерський облік. – 2003. – № 18.

36. Бахмач А. НПФ и социальные организации // Финансовые услуги. – 2004. – № 6.

37. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Менеджмент в організації. – К.: Кондор, 2002. – 652 с.

38. Внукова Н.М., Кузьминчук Н.В. Соціальне страхування: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2006. – 352 с.

39. Внукова Н.М., Кузьминчук Н.В. Соціальне страхування: Кредитно-модульний курс: Навч. посібник. – К.: ЦУЛ, 2009. – 412 с.

40. Губар О.Є. Медичне страхування у країнах Європейського Союзу // Фінанси України. – 2003. – № 7.

41. Європейський кодекс соціального забезпечення <http://www.coe.kiev.ua/docs/cets/cets048.htm>

42. Зайчук Б.О., Никитенко В.С., Семендяєва В.І. Система пенсійного забезпечення: сьогодні і завтра. – К.: ПФУ, 2004. – 235 с.

43. Кичко І.І. Страхування як елемент фінансового механізму соціального захисту // Фінанси України. – 2005. – № 4.

44. Комаров Е.И., Войтенко А.И. Менеджмент социальной работы. – М.: Владос, 2001. – 288 с.

45. Конвенция № 102 Международной Организации Труда «О минимальных нормах социального обеспечения» <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv102.htm>

46. Косенко О. Соцстрах виходить з “тіні” // Соціальний захист. – 2005. – № 9.

47. Кошелева Г., Крютченко В. Пільги в країнах ЄС і система соціального забезпечення у США // Соціальний захист. – 2005. – № 5.

48. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 414 с.

49. Максимчук О.С. Проблеми і перспективи розвитку системи недержавних пенсійних фондів в Україні // Статистика України. – 2004. – № 1.
50. Мактаггарт Г. Пенсійні системи світу: порівняльний аспект // Людина і праця. – 2004. – № 7.
51. Негосударственное пенсионное обеспечение // Финансовые услуги. – 2004.- № 2.
52. Новак Є. Соціальні послуги: шляхи впровадження // Соціальний захист. – 2004. – № 3.
53. Пенсійне страхування: пошуки оптимального шляху. Російський досвід // Соціальний захист. – 2004. – № 5.
54. Пенсійні виплати. Стан, проблеми, перспективи // Соціальний захист. – 2005. – № 1.
55. Пириг Д., Самбирский М. Негосударственное пенсионное обеспечение: некоторые аспекты иностранного опыта // Финансовые услуги. – 2005. - № 1.
56. Пічкоров Р.В. Реформування пенсійних систем: досвід латиноамериканських країн // Фінанси України. – 2004. – № 6.
57. Прейгер Т. Лицензирование в системе управления активами НПФ // Финансовые услуги. – 2004. – № 6.
58. Примостська О.О. Фінансові установи у системі недержавного пенсійного забезпечення // Фінанси України. – 2004. – № 6.
59. Роик В. Модели социального страхования: ретроспективный и сопоставительный анализ // Человек и труд. – 2004. – № 1.
60. Роик В. Социальное страхование: теоретические и методологические основы // Человек и труд. – 2005. – № 2.
61. Сандлер Д. Пенсійне реформування в сучасному світі // Соціальний захист. – 2005. – № 8.
62. Свердел М.О. Вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічну систему // Фінанси України. – 2005. – № 8.
63. Системи соціального страхування зарубіжних країн: Навч. посібник. – К., ЦУЛ, 2008. – 144 с.
64. Федорова М.В. Порівняльний аналіз систем соціального страхування України та зарубіжних країн // Наукові праці НДФІ. – 2002. – № 1 (16).
65. Харитоновна Н. Як штрафує Пенсійний фонд // Все про бухгалтерський облік. – 2003. – № 66.
66. Эченикэ Е.В. Базовые принципы и международные стандарты в области социального страхования // Аналитический вестник. – 2005. – № 5 (257).
67. Юрій С.І., Шаварина М.П., Шаманська Н.В. Соціальне страхування: Підручник. – К.: Кондор, 2004. – 464 с.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

А	
Адміністратор	152
Б	
Бісмарк	23, 126
Беверідж (модель)	24
Бюджет Пенсійного фонду	135
В	
Виконавча дирекція Пенсійного фонду	133
Виконавча дирекція Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві	53
Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	79
Виконавча дирекція Фонду соціального страхування з безробіття	99
Виконавча дирекція Фонду держаного соціального медичного страхування	121
Відкриті недержавні пенсійні фонди	148
Г	
Гранична сума заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески	57
Д	
Державна інспекція з пенсійного страхування	134
Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг	151
Державне пенсійне страхування	131
Державне соціальне медичне страхування	115
Джерела формування бюджету Пенсійного фонду України	136
Довічні пенсії	167
Допомога з безробіття	104
Допомога з вагітності та пологів	90
Допомога з тимчасової непрацездатності	87
Допомога з часткового безробіття	107
Допомога на відновлення здоров'я	91
Допомога на поховання	84,91,108
Допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного	104
Дотація роботодавцям	108

З	
Загальнообов'язкова система пенсійних накопичень	131
Зберігач	152
І	
Інвестиційна декларація	155
Інвестиційний дохід Накопичувального фонду	137
К	
Клас професійного ризику виробництва	65
Коефіцієнт страхового стажу	139
Коефіцієнти заробітку	140
Компанія з управління активами	153
Корпоративні пенсійні фонди	148
Л	
ЛКК – Лікарсько-консультативна комісія	61
М	
МСЕК – Медико-соціальна експертна комісія	59
Менеджмент соціального страхування	6
Міжнародна організація праці	13
Модель неоконсервативна	23
Модель неоліберальна	26
Н	
Наглядова рада пенсійного фонду	133
Наглядова рада Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві	54
Наглядова рада Фонду соціального страхування на випадок безробіття	100
Наглядова рада Фонду соціального страхування тимчасової втрати працездатності	79
Недержавне пенсійне забезпечення	154
Недержавні пенсійні фонди	148
О	
Об'єкт страхування	34
Одноразова допомога в разі стійкої втрати професійної працездатності	57
Одноразова допомога в разі смерті потерпілого	62
Одноразова допомога з безробіття для організації безробітними підприємницької діяльності	107
Одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні	108
Одноразова пенсійна виплата	166

П	
Пенсійна система	129
Пенсійне страхування	129
Пенсійний фонд	131
Пенсійні активи	160
Пенсійні виплати	166
Пенсія в разі втрати годувальника	141
Пенсія за віком	138
Пенсія по інвалідності	141
Правління Пенсійного фонду	133
Правління Фонду соціального страхування	35
Принцип солідарності	75
Принципи соціального страхування	17
Професійні недержавні пенсійні фонди	148
Р	
Роботодавець	96
С	
Середня заробітна плата для розрахунку соціальних виплат	84
Система “один платник”	118
Соціальний ризик	13
Страховий випадок	76
Страховий ризик	13
Страховий стаж	76
Суб’єкти загальнообов’язкового державного соціального страхування	75, 95, 115
Суб’єкти недержавного пенсійного страхування	147
Т	
Трирівнева пенсійна система	129
Трипартизм	31
У	
УТОГ – Українське товариство організації глухих	102
УТОС – Українське товариство організації сліпих	102
Ф	
Функції соціального страхування	22
Ч	
Часткове безробіття	96
Ш	
Штраф	103
Щ	
Щомісячна грошова сума у разі часткової чи повної втрати працездатності	60

ДОДАТОК А

Розміри страхових тарифів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (відповідно до Закону України від 22.02.2001 р. № 2272-III, зі змінами та доповненнями, внесеними Законами України від 17.01.2002 р. № 2980-III, від 03.04.2003 р. № 660-IV) для підприємств, установ і організацій

Клас професійного ризику підприємства	Страховий тариф (у % до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників)	Клас професійного ризику підприємства	Страховий тариф (у % до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників)
1	2	3	4
А	Б	А	Б
1	0,86	35	1,88
2	0,87	36	1,96
3	0,88	37	1,97
4	0,89	38	2,06
5	0,90	39	2,07
6	0,92	40	2,09
7	0,93	41	2,1
8	0,95	42	2,13
9	0,96	43	2,15
10	0,98	44	2,2
11	1,00	45	2,21
12	1,02	46	2,29
13	1,03	47	2,34
14	1,05	48	2,36
15	1,10	49	2,38
16	1,14	50	2,55
17	1,16	51	2,57
18	1,23	52	2,62
19	1,26	53	2,64
20	1,27	54	2,67
21	1,28	55	2,76
22	1,29	56	2,84
23	1,36	57	3,11
24	1,4	58	3,12

Продовж. додатка А

1	2	3	4
25	1,43	59	3,2
26	1,49	60	3,58
27	1,55	61	3,86
28	1,61	62	4,00
29	1,68	63	4,29
30	1,7	64	4,50
31	1,71	65	6,71
32	1,75	66	6,82
33	1,76	67	13,8
34	1,87		

II. Для окремих галузей економіки

Клас професійного ризику виробництва	Галузь економіки	Страховий тариф (у % до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників)
22	Сільське господарство	0,2
24	Обслуговування сільського господарства, господарське управління сільським господарством	0,5
59	Відкритий видобуток руд чорних металів, видобуток та збагачення нерудної сировини для чорної металургії	2,1

ДОДАТОК В

Таблиця

Обмеження на структуру активів пенсійних фондів різних видів (%)

Класифікація пенсійних активів	Консервативний	Поміркований	Агресивний
Українські цінні папери			
Банківські сертифікати та облігації	30	30	30
Українські державні цінні папери	25	25	25
Цінні папери українських муніципалітетів	10	10	10
Українські корпоративні облігації	20	20	20
Українські акції	40	40	40
Іноземні цінні папери			
Державні цінні папери зарубіжних країн	30	20	10
Іноземні корпоративні облігації	20	15	10
Іноземні акції	10	20	40
Дозволений максимальний відсоток іноземних цінних паперів	40	40	40
Інші цінні папери	5	5	5
Разом	190	185	190
Облігації	135	120	105
Акції	50	60	80

Динаміка створення НПФ в Україні за 2005-2008 рр.

Показники	Період			
	2005	2006	2007	I кв. 2008
1	2	3	4	5
Кількість НПФ (на кінець періоду)	54	79	96	99
Кількість адміністраторів НПФ (на кінець періоду)	37	41	50	49
Інші фінансові установи* (на кінець періоду)	2	2	1	1
Включено до Державного реєстру НПФ (за період)	33	25	18	3
Виключено з Державного реєстру НПФ (за період)	0	0	1	0
Включено до Державного реєстру адміністраторів НПФ (за період)	8	4	10	0
Виключено з Державного реєстру адміністраторів НПФ (за період)	0	0	1	1
Пенсійні активи (наростаючим підсумком з початку діяльності), млн. грн.:	46	142	281	403
Кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами (наростаючим підсумком з початку діяльності) (тис. осіб), з них:	88,4	193,3	278,7	407,8
Кількість укладених пенсійних контрактів (наростаючим підсумком з початку діяльності) (тис. шт.), з них:	30,6	41,5	55,9	57,7
з фізичними особами	21,3	28,5	41,2	43,4
з фізичними особами-підприємцями	0,01	0,02	0,05	0,06
з юридичними особами	9,3	13,0	14,7	14,3

Продовж. додатка Г

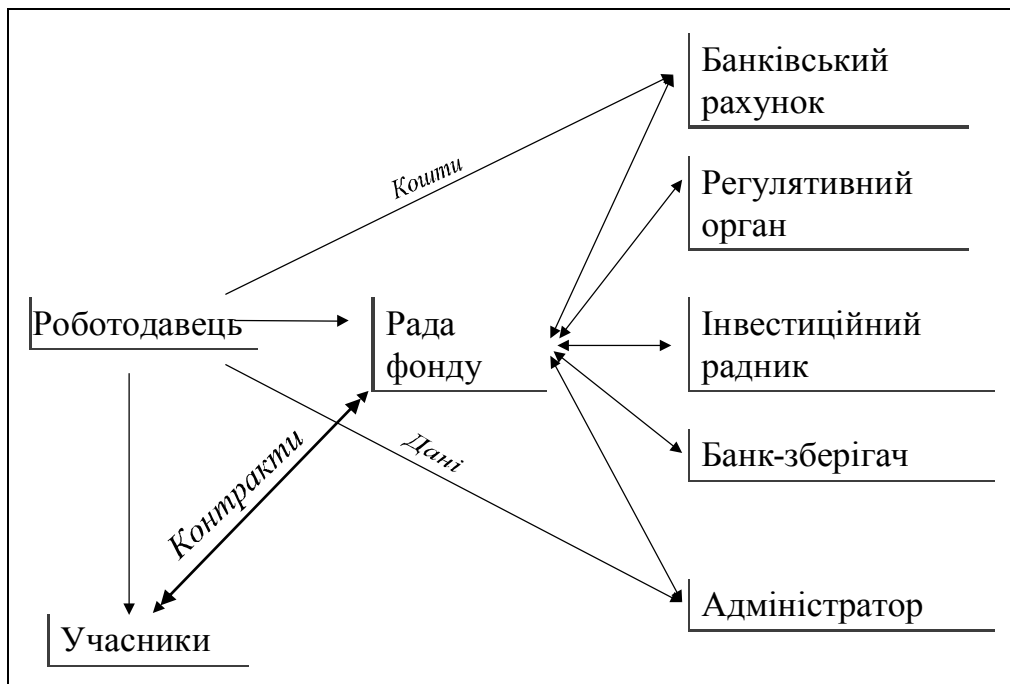
1	2	3	4	5
Загальна сума пенсійних внесків (наростаючим підсумком з початку діяльності) (тис. грн.), з них:	36 351,5	114 397,3	234 399,3	358 543,8
<i>від фізичних осіб</i>	2 188,1	5 262,7	13 999,2	16 967,8
<i>від фізичних осіб-підприємців</i>	8,3	19,8	44,3	46,6
<i>від юридичних осіб</i>	34 155,1	109 114,7	220 355,8	341 529,5
Сума інвестиційного доходу (наростаючим підсумком з початку діяльності) (тис. грн.), у т.ч.	9 709,4	45 291,8	68 060,1	74 770,5
Здійснено пенсійних виплат (наростаючим підсумком з початку діяльності), тис. грн.	1 703,8	3 993,2	9 130,8	11 872,8
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів (наростаючим підсумком з початку діяльності), тис. грн.	1 268,4	6 084,2	16 553,0	20 799,2

* НПФ, що були створені до набрання чинності Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" та реорганізуються

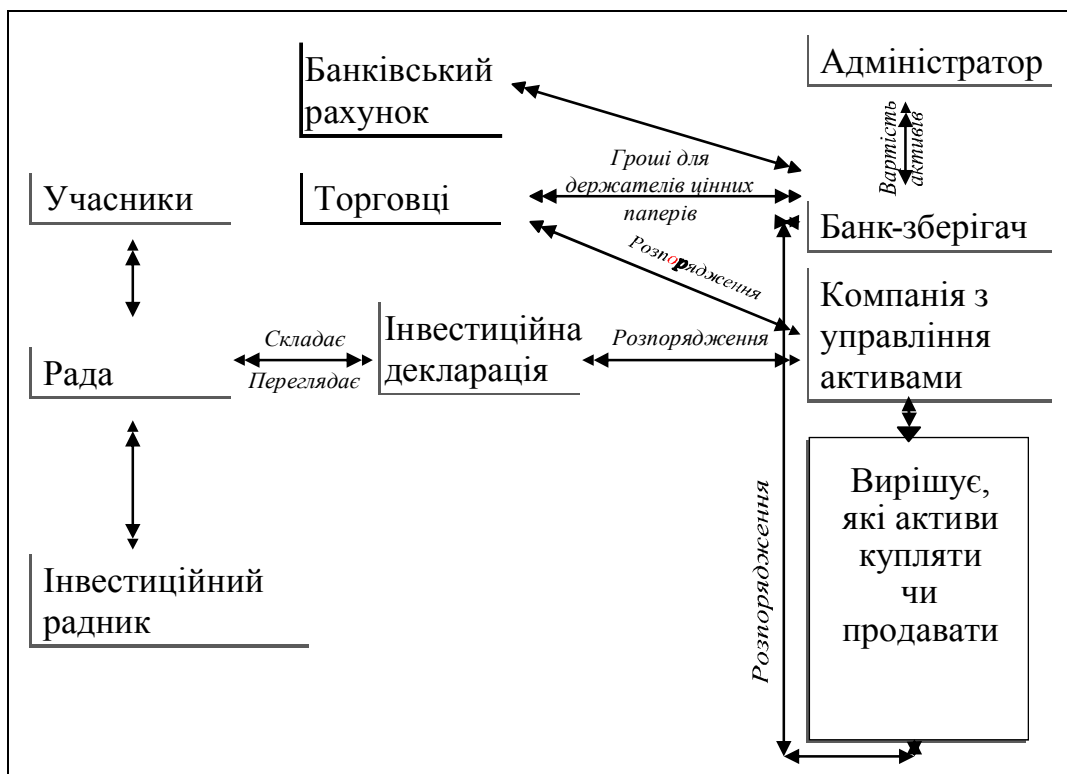
Межі інвестування в цінні папери

№ за/п	Вид пенсійного активу	Обмеження інвестування – не більше ніж: (у відсотках до загальної вартості пенсійних активів)
1	Банківські депозитні рахунки та ощадні сертифікати банків	40 (10 в одному банку)
2	Цінні папери, емітовані Кабінетом Міністрів України	50
3	Цінні папери, емітовані Радою міністрів Автономної Республіки Крим, та облігації місцевих позик	20
4	Облігації українських емітентів	40
5	Акції українських емітентів	40
6	Цінні папери іноземних емітентів	20
7	Іпотечні цінні папери	40
8	Об'єкти нерухомості	10
9	Банківські метали	10
10	Інші активи, не заборонені законодавством України	5
11	Цінні папери одного емітента (крім цінних паперів, погашення та отримання доходу за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України, та у випадках, визначених Законом України “Про недержавне пенсійне забезпечення”)	5
12	Цінні папери засновника корпоративного НПФ	10% – протягом перших 5 років роботи, потім – 5%

Взаємодія учасників недержавного пенсійного забезпечення

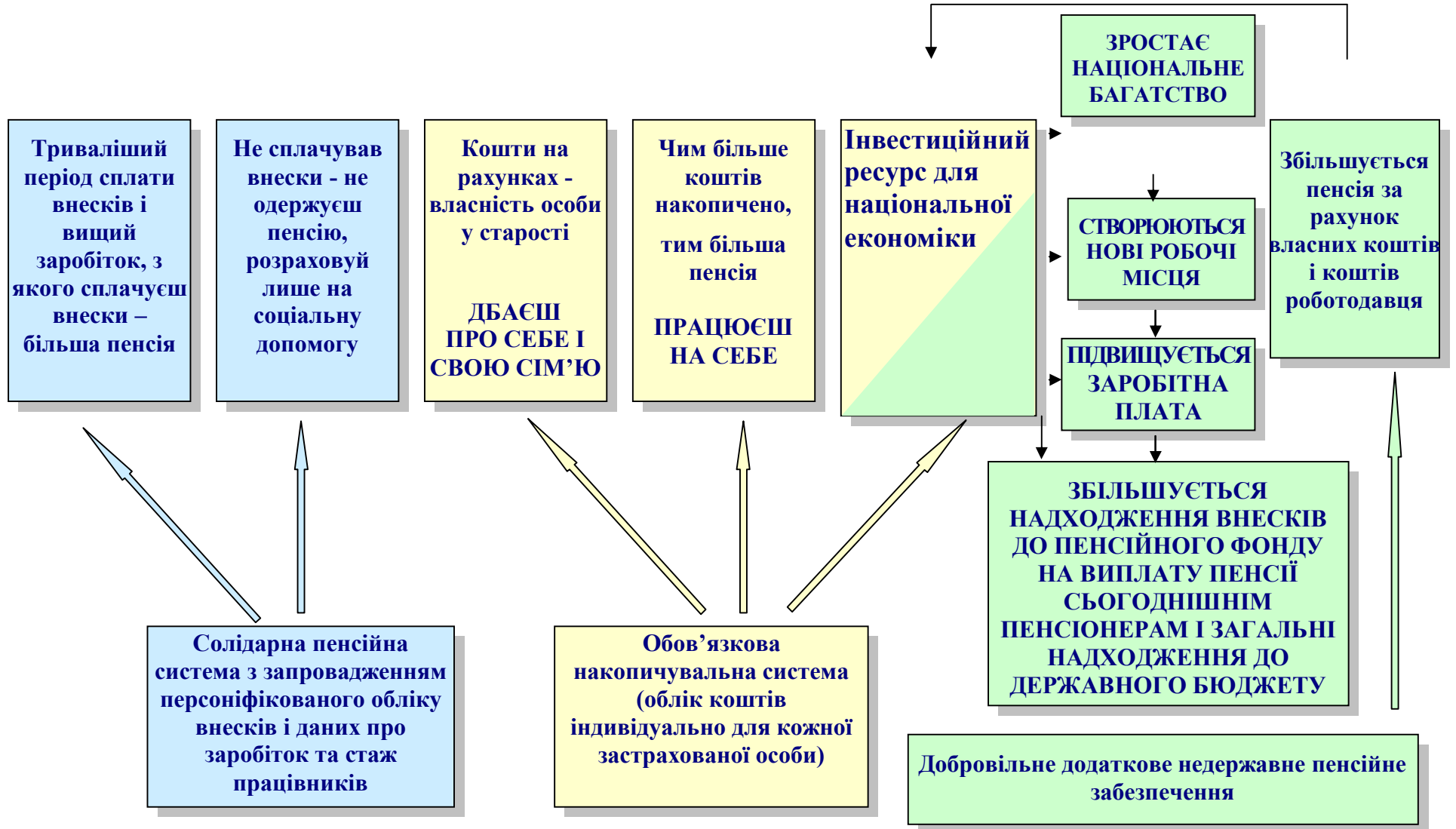


Інвестування пенсійних коштів



МАЙБУТНЯ ПЕНСІЙНА СИСТЕМА

185



ДОДАТОК К

Розмір внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування станом на 01.10.2008 р.

Платники	Розмір внесків, %
Роботодавці, які перебувають на загальній системі оподаткування	33,2
Роботодавці на підприємствах і організаціях товариств УТОГ і УТОС	4
Наймані працівники, заробітна плата яких:	
□ нижча за прожитковий мінімум	2
□ вища за прожитковий мінімум	5

Окремі види господарських операцій, що обкладаються збором на пенсійне страхування станом на 01.10.2008 р.

№ за/п	Вид господарської операції	Ставка збору, %
1	Купівля-продаж безготівкової іноземної валюти	0,5
2	Продаж ювелірних виробів із золота (крім обручок), платини і дорогоцінного каміння	5
3	Відчуження легкових автомобілів	3
4	Купівля-продаж нерухомого майна	1
5	Послуги стільникового рухомого зв'язку	7,5

ІНСТРУКЦІЯ про встановлення груп інвалідності

1. Загальні положення

Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" (875-12) визначається, що інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті.

1.1. В цій Інструкції терміни вживаються в такому значенні:

Інвалідність - соціальна недостатність (дезадаптація) внаслідок обмеження життєдіяльності людини, яка викликана порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності соціального захисту і допомоги.

Життєдіяльність - повсякденна діяльність, що здатна забезпечити людині своє існування, існування інших членів суспільства та всього суспільства у цілому шляхом навчання, спілкування, орієнтації, пересування, самообслуговування, контролю за своєю поведінкою, участі у трудовій діяльності. Життєдіяльність являє собою інтеграцію фізичних, психологічних та соціальних функцій людини.

Обмеження життєдіяльності - неможливість виконувати повсякденну діяльність способом та в об'ємі, звичайних для людини, що створює перешкоди у соціальному середовищі, ставить її в незручне становище порівняно зі здоровими і проявляється частковою або повною втратою здатності до самообслуговування, пересування, орієнтації, спілкування, навчання, контролю за поведінкою, а також значним обмеженням обсягу трудової діяльності, зниженням кваліфікації і призводить до соціальної дезадаптації.

Категорії (критерії) життєдіяльності - це здатність до самообслуговування, пересування, орієнтації, контролю своєї поведінки, спілкування, навчання, виконання трудової діяльності.

Здатність до пересування - можливість ефективно пересуватися у своєму оточенні (ходити, бігати, долати перепони, користуватися особистим та громадським транспортом).

Параметри оцінки - характер ходьби, темп пересування, відстань, яку долає хворий, здатність самостійно користуватися транспортом, потреба у допомозі інших осіб при пересуванні.

Здатність до самообслуговування - можливість ефективно виконувати повсякденну побутову діяльність і задовольняти потреби без допомоги інших осіб.

Параметри оцінки - інтервал часу, через який виникає потреба в допомозі: епізодична допомога (рідше одного разу на місяць), регулярна (декілька разів на місяць), постійна допомога (декілька разів на тиждень - регульована або декілька разів на день - нерегульована - допомога).

Здатність до орієнтації - можливість самостійно орієнтуватися у просторі та часі, мати уяву про навколишні предмети. Основними системами орієнтації є зір та слух (за умови нормального стану психічної діяльності та мови).

Параметри оцінки - можливість розрізняти зорові образи людей та предметів на відстані, що збільшується, і в різних умовах (наявність або відсутність перешкод, знайомство з обстановкою), розрізняти звуки та усну мову (слухова орієнтація) за відсутності або наявності перешкод і ступеня компенсації порушення слухового сприйняття усної мови іншими способами (письмо, невербальні форми); необхідність використання технічних засобів для орієнтації та допомоги інших осіб у різних видах повсякденної діяльності (у побуті, у навчанні, на виробництві).

Здатність до спілкування (комунікативна здатність) - можливість устанавлювати контакти з іншими людьми та підтримувати суспільні взаємозв'язки (порушення спілкування, пов'язані з розладом психічної діяльності, тут не розглядаються).

Основним засобом комунікації є усна мова, допоміжним - читання, письмо, невербальна мова (жестова, знакова).

Параметри оцінки - характеристика кола осіб, з якими можлива підтримка контактів, а також потреба у допомозі інших осіб у процесі навчання і трудової діяльності.

Здатність контролювати свою поведінку - можливість вести себе у відповідності з морально-етичними і правовими нормами суспільного середовища.

Параметри оцінки - здатність усвідомлювати себе і дотримуватися устанавлених суспільних норм, ідентифікувати людей та об'єкти і розуміти стосунки між ними, правильно сприймати, інтерпретувати і адекватно реагувати на традиційну і

незвичну ситуації, дотримуватися особистої безпеки, особистої охайності.

Здатність до навчання - можливість сприймати, засвоювати та накопичувати знання, формувати навички і уміння (побутові, культурні, професійні та інші) у цілеспрямованому процесі навчання; можливість до професійного навчання - здатність до оволодіння теоретичними знаннями і практичними навичками та уміннями конкретної професії.

Параметри оцінки - можливість навчання у звичайних або спеціально створених умовах (спеціальний учбовий заклад або група, навчання в домашніх умовах та інше); обсяг програми, строки і режим навчання; можливість освоєння професій різного кваліфікаційного рівня або тільки окремих видів робіт; необхідність використання спеціальних засобів навчання і залучення допомоги інших (крім викладача) осіб.

Здатність до трудової діяльності - сукупність фізичних та духовних можливостей людини, яка визначається станом здоров'я, що дозволяє йому займатися різного роду трудовою діяльністю. Професійна працездатність - здатність людини якісно виконувати роботу, що передбачена конкретною професією, яка дозволяє реалізувати трудову зайнятість у певній сфері виробництва у відповідності до вимог змісту і обсягу виробничого навантаження, установленого режиму роботи та умов виробничого середовища.

Параметри оцінки - збереження або утрата професійної здатності, можливість трудової діяльності за іншою професією, яка за кваліфікацією дорівнює попередній, оцінка допустимого обсягу роботи у своїй професії і посаді, можливість трудової зайнятості в звичайних або спеціально створених умовах.

Порушення професійної працездатності - найчастіша причина соціальної недостатності, яка може виникати первинно, коли інші категорії життєдіяльності не порушені, або вторинно на основі обмеження життєдіяльності. Здатність до праці за конкретною професією у інвалідів з обмеженням інших критеріїв життєдіяльності може бути збережена повністю або частково чи відновлена засобами професійної реабілітації, після чого інваліди можуть працювати у звичайних або спеціально створених умовах з повною чи неповною тривалістю робочого часу.

Ступінь обмеження життєдіяльності - величина відхилення від норми діяльності людини. Ступінь обмеження життєдіяльності характеризується однією або поєднанням декількох зазначених найважливіших її критеріїв. Виділяють три ступеня: помірно виражене, виражене, значне.

1. Помірно виражене обмеження життєдіяльності зумовлене такими порушеннями функцій органів і систем організму, що призводять до помірного обмеження можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності.

2. Виражене обмеження життєдіяльності обумовлюється порушенням функцій органів та систем організму, що полягає у вираженому порушенні можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності.

3. Значне обмеження життєдіяльності виникає внаслідок значних порушень функцій органів чи систем організму, що призводить до неможливості або значного порушення здатності чи можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності та супроводжується необхідністю в сторонньому догляді (сторонній допомозі).

Обмеження самообслуговування:

1-й ступінь - здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів;

2-й ступінь - здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів та за допомогою інших осіб;

3-й ступінь - нездатність до самообслуговування та повна залежність від інших осіб.

Обмеження здатності самостійно пересуватися:

1-й ступінь - здатність самостійно пересуватися з тривалішою витратою часу, пересування з зупинками і скорочення відстані;

2-й ступінь - здатність самостійно пересуватися з використанням допоміжних засобів та (чи) за допомогою інших осіб;

3-й ступінь - нездатність самостійно пересуватися та повна залежність від інших осіб.

Обмеження здатності до навчання:

1-й ступінь - здатність до навчання в учбових закладах загального типу при дотриманні спеціального режиму учбового процесу та (чи) з використанням допоміжних засобів, за допомогою інших осіб (крім персоналу, який навчає);

2-й ступінь - здатність до навчання тільки у спеціальних навчальних закладах або за спеціальними програмами в домашніх умовах;

3-й ступінь - нездатність до навчання.

Обмеження здатності до трудової діяльності:

1-й ступінь - здатність до виконання трудової діяльності за іншою спеціальністю при відсутності зниження кваліфікації чи зменшенні обсягу виробничої діяльності та неможливості виконання роботи за своєю попередньою професією;

2-й ступінь - здатність до виконання трудової діяльності у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів та (чи) спеціально обладнаного робочого місця, за допомогою інших осіб;

3-й ступінь - нездатність до трудової діяльності.

Обмеження здатності до орієнтації:

1-й ступінь - здатність до орієнтації за умови використання допоміжних засобів;

2-й ступінь - здатність до орієнтації, що потребує допомоги інших осіб;

3-й ступінь - нездатність до орієнтації (дезорієнтація).

Обмеження здатності до спілкування:

1-й ступінь - здатність до спілкування, що характеризується зниженням швидкості, зменшенням обсягу засвоєння, отримання та передання інформації;

2-й ступінь - здатність до спілкування з використанням допоміжних засобів та (чи) за допомогою інших осіб;

3-й ступінь - нездатність до спілкування.

Обмеження здатності контролювати свою поведінку:

1-й ступінь - часткове зниження здатності самостійно контролювати свою поведінку;

2-й ступінь - здатність частково чи повністю контролювати свою поведінку тільки за допомогою сторонніх осіб;

3-й ступінь - нездатність контролювати свою поведінку.

Соціальна недостатність (дезадаптація) - нездатність людини виконувати звичайну для її становища роль у суспільстві, яка зумовлена обмеженням життєдіяльності з урахуванням віку, статі, місця проживання, освіти тощо, що призвела до нездатності до самостійного проживання, неможливості установалення соціальних зв'язків, потреби в допомозі інших осіб, до підтримки економічної незалежності, занять, властивих людині, включаючи професійну діяльність.

Соціальний захист інвалідів - система гарантованих державою постійних або довгострокових економічних, соціальних і правових заходів, що забезпечують інвалідам умови для подолання, заміщення, компенсації обмеження життєдіяльності.

Соціальна допомога - періодичні чи регулярні заходи, що сприяють усуненню або зменшенню соціальної недостатності.

Види соціальної допомоги - гарантована соціальна допомога з боку держави у вигляді грошових виплат (пенсії, грошова допомога, одноразові виплати), забезпечення технічними та іншими засобами: автомобілями, крісло-колясками, протезно-ортопедичними виробами, друкованими виданнями зі спеціальним шрифтом, звукопідсилювальною апаратурою та сигналізаторами, а також шляхом надання послуг з медичної, соціальної, професійної реабілітації та побутового обслуговування.

Реабілітація інвалідів - система медичних, психологічних, соціально-економічних, юридичних, професійних, освітніх педагогічних та інших заходів, спрямованих на усунення і компенсацію обмежень життєдіяльності та соціальну адаптацію інваліда. Реабілітація інвалідів включає в себе: медичну, професійну, соціальну реабілітацію.

Реабілітація медична - комплекс лікувальних заходів, спрямованих на відновлення і розвиток порушених фізіологічних функцій хворої людини, на виявлення і активізацію компенсаторних можливостей її організму з метою забезпечення у подальшому умов для повернення інваліда до активного самостійного життя.

Реабілітація професійна - комплекс державних та суспільних заходів, спрямованих на відновлення працездатності хворого або інваліда, повернення або залучення людини до суспільно корисної праці у доступних їй за станом здоров'я умовах, з урахуванням особистих здібностей та побажань з метою досягнення нею матеріальної незалежності, самозабезпечення та інтеграції у суспільство.

Реабілітація соціальна - комплекс державних та суспільних заходів, спрямованих на створення і забезпечення умов для соціальної інтеграції інваліда в суспільство, відновлення його соціального статусу та здатності до самостійної суспільної і родинно-побутової діяльності шляхом орієнтації у соціальному середовищі, соціально-побутової адаптації, різноманітних видів патронажу і соціального обслуговування.

Реабілітаційний потенціал - комплекс біологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик людини, а також факторів соціального середовища, що дозволяють реалізувати її потенційні можливості до реабілітації.

Реабілітаційний прогноз - передбачувана ймовірність реалізації реабілітаційного потенціалу та передбачуваний рівень інтеграції інвалідів у суспільство. Реабілітаційний прогноз визначається не тільки рівнем і змістом реабілітаційного

потенціалу, а також реальними можливостями застосування для його реалізації сучасних реабілітаційних технологій, засобів і методів.

Трудовий прогноз - передбачувана можливість хворого відновити або продовжити трудову діяльність інваліда за умов виконання реабілітаційних заходів. Він базується на сукупній оцінці клінічних, функціональних, соціально-гігієнічних та психологічних ознак людини. Для інвалідів з дитинства - можливість засвоєння трудових (професійних) навичок у процесі навчання і реалізації їх на ринку праці.

Соціально-трудова адаптація - процес пристосування інвалідів до адекватного і оптимального виконання соціальних функцій, які пов'язані з трудовою діяльністю.

Соціально-трудова підтримка - допомога інваліду в отриманні професійної консультації професійної орієнтації, професійної підготовки і освіти, зв'язок зі службою зайнятості та безпосередньо з підприємствами (у тому числі спеціалізованими) для допомоги у працевлаштуванні, наданні надомної роботи.

Професія - вид трудової діяльності, що потребує певних знань та навичок, набутих шляхом навчання і практичного досвіду.

Кваліфікація - рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що підтверджується встановленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво та інші).

Посада - службове положення працівника, зумовлене колом його обов'язків, посадовими правами та характером відповідальності.

Спеціальність - сукупність набутих шляхом спеціальної підготовки та досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудової діяльності в межах даної професії.

Основна професія - робота за вищою професійною кваліфікацією серед інших професій або кваліфікована робота, що виконується тривалий час.

Спеціально створені умови - комплекс заходів, що забезпечують необхідні для інваліда умови та режим праці: значно скорочений робочий день з наданням показаних видів праці, індивідуальні норми вироблення, введення додаткових перерв, суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм, систематичне медичне спостереження, можливість повністю або частково працювати вдома та інші особливості в умовах праці. Працевлаштування інвалідів у спеціально створених умовах здійснюється на спеціальних робочих місцях; у спеціальних цехах,

спеціальних дільницях, на спеціалізованих підприємствах, що призначені для праці інвалідів; в надомних умовах.

Спеціальне робоче місце - робоче місце, що вимагає додаткових заходів з організації праці, яке включає адаптацію основного і допоміжного обладнання, технічного та організаційного оснащення, додаткового оснащення і забезпечення технічним пристосуванням з урахуванням індивідуальних можливостей інвалідів.

1.2. Інвалідність у повнолітніх осіб визначається шляхом експертного обстеження медико-соціальними експертними комісіями (МСЕК), підпорядкованими Республіканському в АР Крим, обласним та міським в містах Києві та Севастополі центрам (бюро) медико-соціальної експертизи.

Рішення про інвалідність ґрунтується на оцінці комплексу клініко-функціональних, соціально-педагогічних, соціально-побутових та професійних факторів. При цьому враховуються характер захворювання, ступінь вираженості порушених функцій організму, в тому числі, що значно впливають на професію, ефективність лікування, та реабілітаційних заходів, стан компенсаторно-адаптаційних можливостей організму, клінічний та трудовий прогноз, здатність до соціальної адаптації, потреба в різних видах реабілітації та соціальної допомоги, особисті установки, конкретні умови і зміст праці, освіта та професійна підготовка, вік, необхідність і можливість працевлаштування.

Відповідно до Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1992 року N 83 (83-92-п), медико-соціальна експертиза повинна здійснюватись після повного та всебічного медичного обстеження, проведення необхідних досліджень, визначення клініко-функціонального діагнозу, соціально-психологічного стану, професійно-трудового прогнозу, отримання результатів відновного лікування, соціально-трудової реабілітації та інших даних, що підтверджують стійкий або необоротний характер захворювання. Хворого, який направляється на медико-соціальне експертне обстеження, представляє лікар, який лікує, або голова лікарсько-консультаційної комісії лікувально-профілактичного закладу. Для вирішення соціальних питань запрошуються представники власника підприємства, установи, організації, де працює хворий, або уповноваженого ним органу та профспілкового комітету.

Документи, що використовуються для визначення причинного зв'язку інвалідності, подаються в оригіналі або нотаріально засвідчені. Документи іноземних громадян для огляду

у МСЕК подаються в перекладі на українську мову та нотаріально засвідчені.

З метою об'єктивної оцінки стану здоров'я і ступеня обмеження життєдіяльності при огляді у МСЕК в кожному випадку проводиться комплексне обстеження хворого: опитування, вивчення необхідних документів, комісійний огляд усіма членами МСЕК та оцінка стану всіх систем організму, вивчення всіх необхідних даних лабораторних та функціональних методів дослідження.

Після прийняття експертного рішення про групу інвалідності, визначення реабілітаційного потенціалу та реабілітаційного прогнозу складається індивідуальна програма реабілітації, де зазначаються конкретні заходи щодо реабілітації інваліда, передбачається їх послідовність, комплексність і терміни виконання, очікувані результати та критерії оцінки ефективності реабілітаційних заходів.

Залежно від ступеня обмеження життєдіяльності встановлюють I, II, III групу інвалідності, а також причини інвалідності: загальне захворювання; інвалідність з дитинства; трудове каліцтво; професійне захворювання; поранення, контузія, травма, каліцтво, захворювання, пов'язані із захистом Батьківщини; поранення, контузія, травма, каліцтво, захворювання, пов'язані з перебуванням у партизанському загоні; поранення, контузії або каліцтва, пов'язані з бойовими діями у період Великої Вітчизняної війни (або з наслідками бойових дій); поранення, контузія, травма, каліцтво, захворювання, отримані при виконанні обов'язків військової служби; захворювання, отримане в період проходження військової служби; поранення, контузія, травма, каліцтво, захворювання, отримані при виконанні інтернаціонального обов'язку; поранення, контузія, травма, каліцтво, захворювання, отримані при виконанні обов'язків військової служби під час ліквідації аварії на Чорнобильській АЕС, інших ядерних об'єктах та випробуваннях ядерної зброї; захворювання, травма, каліцтво, пов'язані з роботами під час ліквідації аварії на Чорнобильській АЕС та інших ядерних об'єктах; захворювання, пов'язане з впливом аварії на Чорнобильській АЕС.

При підвищенні групи інвалідностінаслідок професійного захворювання, трудового каліцтва, захворювань та травм, пов'язаних з аварією на ЧАЕС, з бойовими діями у період Великої Вітчизняної війни, в разі виникнення більш важкого загального

захворювання причина інвалідності встановлюється згідно з вибором хворого.

2. Критерії встановлення груп інвалідності

2.1. Перша група інвалідності

Підставою для встановлення першої групи інвалідності є стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або уродженим дефектом, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини, неспроможності до самообслуговування і викликають потребу в постійному, що не регулюється, сторонньому нагляді, догляді чи допомозі.

До I групи належать особи з найважчим станом здоров'я, які повністю нездатні до самообслуговування, потребують повного постійного стороннього догляду, допомоги або нагляду, абсолютно залежні від інших осіб або, які частково здатні до виконання окремих елементів самообслуговування, потребують постійного стороннього догляду, допомоги або нагляду, залежні від інших осіб у забезпеченні життєво важливих соціально-побутових функцій.

Критеріями встановлення I групи інвалідності є обмеження однієї чи декількох категорій життєдіяльності у значному ступені: обмеження самообслуговування III ст.; обмеження здатності самостійно пересуватися III ст.; обмеження здатності до навчання III ст.; обмеження здатності до трудової діяльності III ст.; обмеження здатності до орієнтації III ст.; обмеження здатності до спілкування III ст.; обмеження здатності контролювати свою поведінку III ст. (Абзац третій пункту 2.1 в редакції Наказу Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

2.2. Друга група інвалідності

Підставою для встановлення другої групи інвалідності є стійкі, вираженої важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, травмою або уродженим дефектом, що призводять до значного обмеження життєдіяльності людини, при збереженій здатності до самообслуговування, та не викликають потреби в постійному сторонньому нагляді, догляді чи допомозі.

(Абзац перший пункту 2.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

Критеріями встановлення другої групи інвалідності є обмеження однієї чи декількох категорій життєдіяльності у вираженому ступені: обмеження самообслуговування II ст.;

обмеження здатності самостійно пересуватися II ст.; обмеження здатності до навчання II ст.; обмеження здатності до трудової діяльності II ст.; обмеження здатності до орієнтації II ст.; обмеження здатності до спілкування II ст.; обмеження здатності контролювати свою поведінку II ст.

(Абзац другий пункту 2.2 в редакції Наказу Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

До II групи інвалідності можуть належати також особи, які мають дві або більше хвороби, що призводять до інвалідності, наслідки травми або уроджені дефекти та їх комбінації, що в сукупності функціональних порушень призводять до значного обмеження життєдіяльності людини та її працездатності.

Друга група визначається інвалідам з дитинства (учням, студентам закладів освіти I-IV рівнів акредитації) за наявності ознак інвалідності на період навчання; після закінчення учбового закладу надається довідка про придатність їх до роботи внаслідок набуття професії. (Абзац четвертий пункту 2.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

Інваліди II групи можуть виконувати ту чи іншу роботу в спеціально створених умовах: в спеціальних для інвалідів цехах, де забезпечується організація особливого режиму праці (скорочення робочого дня, індивідуальні норми виробітку, додаткові перерви у роботі, суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм, медичний нагляд і систематична лікарська допомога і т. ін.), на спеціально створених робочих місцях, в надомних умовах з індивідуальним ритмом роботи без обов'язкових норм виробітку, з доставкою в необхідних випадках сировини додому та прийманням вдома готової продукції.

Інваліди II групи можуть виконувати не протипоказані види праці, в тому числі і висококваліфікованої, у будь-яких установах і на підприємствах різних форм власності, де адміністрація забезпечує спеціальні умови (наприклад, ненормований робочий день, невеликий обсяг роботи, необхідні перерви в роботі, режим харчування, окремі приміщення і т. ін.).

2.3. Третя група інвалідності

Підставою для встановлення третьої групи інвалідності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, зумовлені захворюванням, наслідками травм або уродженими дефектами, що призвели до помірно вираженого обмеження життєдіяльності, в тому числі працездатності, які потребують соціальної допомоги і соціального захисту.

Критеріями встановлення III групи інвалідності є обмеження однієї чи декількох категорій життєдіяльності в помірно вираженому ступені: обмеження амообслуговування I ст.; обмеження здатності самостійно пересуватися I ст.; обмеження здатності до навчання I ст.; обмеження здатності до трудової діяльності I ст.; обмеження здатності до орієнтації I ст.; обмеження здатності до спілкування I ст.; обмеження здатності контролювати свою поведінку I ст.

(Абзац другий пункту 2.3 в редакції Наказу Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

Помірно виражене обмеження життєдіяльності визначається частковою втратою можливостей до повноцінної трудової діяльності (втрата професії, значне зниження кваліфікації або зменшення обсягу трудової діяльності; значне утруднення в набутті професії чи в працевлаштуванні): значне зменшення (більше ніж на 25%) обсягу трудової діяльності; втрата професії чи значне зниження кваліфікації; значне утруднення в набутті професії чи в працевлаштуванні в осіб, що раніше ніколи не працювали та не мають професії.

3. Терміни переогляду інвалідів

Переогляд інвалідів з нестійкими, зворотними морфологічними змінами та порушеннями функцій органів і систем організму з метою визначення ефективності відновного лікування та реабілітаційних заходів, стану здоров'я і ступеня соціальної адаптації проводиться через 1-3 роки.

Переогляд інвалідів раніше вказаних строків, а також громадян, інвалідність яким встановлено без зазначення строку переогляду, проводиться при зміні стану здоров'я і працездатності або при виявленні фактів зловживань чи помилок, допущених у встановленні групи інвалідності.

Група інвалідності без зазначення строку переогляду встановлюється громадянам при анатомічних дефектах і прирівняних до них станах (розділ 4), стійких необоротних морфологічних змінах та порушеннях функцій органів і систем організму, неефективності реабілітаційних заходів, неможливості відновлення соціальної адаптації, несприятливому прогнозі динаміки працездатності з урахуванням реальних соціально-економічних обставин у районі проживання інваліда, а також чоловікам старше шістдесяти років і жінкам старше п'ятдесяти п'яти років, інвалідам, у яких строк переогляду настає у чоловіків після досягнення шістдесяти років, жінок - п'ятдесяти п'яти років.

4. Анатомічні дефекти і порівняні до них стани

4.1. Перша група інвалідності

4.1.1. Відсутність очей.

4.1.2. Уроджені рудиментарні очні яблука.

4.1.3. Сліпота (гострота зору з переносною корекцією менше 0,05 або концентричне звуження поля зору до 10 градусів від точки фіксації) на обидва ока чи око, що краще бачить. (Підпункт 4.1.3 пункту 4.1 в редакції Наказу Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.1.4. Хронічні, спадково-дегенеративні захворювання ЦНС та травми при незворотних станах та при хронічно-прогресувальному перебігу з одним або декількома такими синдромами: геміплегією, вираженим аміостатичним синдромом, вираженою атаксією, гіперкінетичним синдромом з неможливістю стояння та ходьби, тетраплегією, верхньою чи нижньою параплегією або різко вираженим парапарезом, з вираженим нижнім парапарезом зі значним порушенням функції тазових органів, тотальною афазією, вираженим парезом трьох кінцівок.

4.1.5. Кукси двох кінцівок: нижніх - на рівні середньої третини стегна і вище, кукси кистей з відсутністю усіх фаланг чотирьох пальців, за винятком першого чи трьох пальців кисті, включаючи перший, і більш високий рівень ампутації.

4.2. Друга група інвалідності

4.2.1. Відсутність однієї легені і хронічна дихальна недостатність II ступеня внаслідок патологічних змін другої легені.

4.2.2. Стійкий повний птоз на обох очах після усіх видів відновного лікування та необоротні зміни органа зору з гостротою зору з переносною корекцією 0,05-0,08 або концентричним звуженням поля зору до 20 градусів від точки фіксації на обидва ока або на око, що краще бачить. (Підпункт 4.2.2 пункту 4.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.2.3. Параліч верхньої кінцівки з частковою афазією.

(Підпункт 4.2.3 пункту 4.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.2.4. Параліч нижньої кінцівки з помірними розладами функції тазових органів. (Підпункт 4.2.4 пункту 4.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.2.5. Виражений верхній або нижній парапарез, виражений геміпарез.

4.2.6. Значні дефекти черепа (60 кв. см і більше), які не заміщені аутогканиною.

4.2.7. Кукса плеча чи передпліччя при помірному порушенні функції іншої верхньої кінцівки: привідна контрактура плечового суглоба I-II ст., деформувальний артроз ліктьового суглоба I-II ст., деформувальний артроз променево-зап'ястного суглоба I-II ст.; кукса кисті або передпліччя і кукса гомілки.

4.2.8. Екзартикуляція верхньої кінцівки в плечовому суглобі.

4.2.9. Кукса верхньої або нижньої кінцівки та глухота на обидва вуха. (Підпункт 4.2.9 пункту 4.2 в редакції Наказу Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.2.10. Кукса верхньої або нижньої кінцівки та відсутність зору на одне око. (Підпункт 4.2.10 пункту 4.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.2.11. Екзартикуляція стегна.

4.2.12. Коротка кукса стегна при неможливості протезування.

4.2.13. Кукса обох гомілок.

4.2.14. Хибна кукса нижньої кінцівки або обох стоп на рівні суглоба Шопара при відсутності можливості медичної реабілітації і протезування.

4.2.15. Анкілоз кульшового суглоба з помірним порушенням функції другого кульшового суглоба (ПФС II).

4.2.16. Двобічний коксартроз (III-IV ст.).

4.2.17. Калова (сечова) нориця, неприродний задній прохід при неефективності або наявності протипоказань до оперативного втручання.

4.2.18. Кукса стегна при помірному порушенні рухових чи статичних функцій іншої нижньої кінцівки (деформувальний артроз кульшового суглоба I-II ст., неправильно зрослий перелом стегнової кістки зі скривленням осі, укороченням кінцівки на 2-3 см, фіброзний анкілоз колінного суглоба, помірна контрактура колінного суглоба, помірна контрактура гомілково-ступневого суглоба порушення функції суглоба II ст.), кукси обох гомілок, анкілоз кульшового суглоба з помірним порушенням функції другого кульшового суглоба, порушення функції суглоба II-III ст., двобічний коксартроз.

4.2.19. Стан після ендопротезування двох кульшових чи двох колінних суглобів.

4.3. Третя група інвалідності

4.3.1. Відсутність однієї легені.

4.3.2. Відсутність чи субатрофія одного ока.

4.3.3. Стійкий повний птоз на одному оці після проведення усіх видів відновного лікування.

4.3.4. Сліпота на одне око (гострота зору з переносною корекцією нижче 0,05 або концентричне звуження поля зору до 10 градусів від точки фіксації). (Підпункт 4.3.4 пункту 4.3 в редакції Наказу Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

Примітка. Третя група інвалідності встановлюється при одноокості внаслідок побутової травми або хвороби, не пов'язаних зі службою в армії або професійною діяльністю на період перенавчання та придбання нової професії.

4.3.5. Двобічна глухота.

4.3.6. Стійка трахеостома при неможливості пластичного закриття.

4.3.7. Стеноз гортані II-III ступеня внаслідок травматичного або інфекційного ураження нервово-м'язового апарату гортані з одно- або двобічним парезом і стійкою дисфонією.

4.3.8. Стійка афонія органічного генезу.

4.3.9. Дефект щелепи чи твердого піднебіння, якщо протезування не забезпечує жування.

4.3.10. Гіпофізарний нанізм (зріст менше 150 см).

4.3.11. Параліч кисті.

4.3.12. Параліч верхньої кінцівки або параліч нижньої кінцівки.

4.3.13. Виражений парез верхньої або нижньої кінцівки, що супроводжується значним обмеженням обсягу активних рухів у всіх суглобах і гіпотрофією м'язів: плеча - більше 4 см, передпліччя - більше 3 см, стегна - більше 8 см, гомілки - більше 6 см, а також гіпотрофією м'язів кисті чи стопи.

4.3.14. Чужорідне тіло в речовині головного мозку (внаслідок травми), якщо травма супроводжувалась абсцесом мозку або менінгоенцефалітом.

Примітка. Введення чужорідних тіл в речовину головного мозку з метою лікування не є дефектом і група інвалідності встановлюється в залежності від порушень нервової системи та психіки.

4.3.15. Значний дефект кісток черепа (3 x 1 кв. см і більше, крім випадків заміщення його аутотканиною) або при менших розмірах, якщо має місце пульсація мозку, або при відсутності

пульсації у випадках, коли травма протікала з ускладненнями (інфекційно-гнійним процесом).

4.3.16. Відсутність кисті і вищий рівень ампутації верхньої кінцівки.

4.3.17. Хибний суглоб плеча або обох кісток передпліччя.

4.3.18. Відсутність усіх фаланг чотирьох пальців кисті, за винятком першого.

4.3.19. Відсутність трьох пальців кисті, включаючи перший; анкілоз чи виражена контрактура тих самих пальців у функціонально невідповідному положенні.

4.3.20. Відсутність першого, другого пальців з відповідними п'ястковими кістками.

4.3.21. Відсутність перших пальців обох кистей.

4.3.22. Відсутність трьох пальців кисті з відповідними п'ястковими кістками.

4.3.23. Кукса стегна чи гомілки.

4.3.24. Кукса стопи на рівні суглоба Лісфранка або на вищому рівні.

4.3.25. Двобічна кукса стопи з резекцією голівок плюсневих кісток за Шарпом.

4.3.26. Різко виражена контрактура чи анкілоз 2-х гомілково-ступневих суглобів; різко виражена контрактура чи анкілоз гомілково-ступневого суглоба з розташуванням стопи у функціонально невідповідному положенні.

4.3.27. Різко виражена контрактура чи анкілоз кульшового або колінного суглоба. (Підпункт 4.3.27 пункту 4.3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.3.28. Уроджений чи набутий вивих кульшових суглобів чи одного кульшового суглоба із значним порушенням функції.

4.3.29. Деформація грудної клітини внаслідок резекції п'яти і більше ребер при наявності дихальної недостатності I ст. і більше.

4.3.30. Неконсолідований перелом стегна чи обох кісток гомілки.

4.3.31. Нестійкий колінний чи кульшовий суглоб з вираженим порушенням функції кінцівки.

4.3.32. Укорочення нижньої кінцівки на 7 см і більше.

4.3.33. Ендопротез колінного чи кульшового суглоба.

4.3.34. Остеохондропатія, остеохондродистрофія при зрості менше 150 см. (Підпункт 4.3.34 пункту 4.3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я N 565 (z1565-04) від 23.11.2004)

4.3.35. Кіфосколіоз III ст. з наявністю дихальної недостатності чи кіфосколіоз IV ст.

4.3.36. Екстирпація шлунка.

4.3.37. Тотальна тиреоїдектомія з приводу раку.

4.3.38. Штучний клапан серця.

4.3.39. Штучний водій ритму серцевої діяльності.

4.3.40. Інорідне тіло в серцевому м'язі чи у перикарді.

4.3.41. Відсутність однієї нирки з патологією другої.

4.3.42. Двобічна мастектомія.

Начальник Управління
медико-соціальної експертизи

В.В.Маруніч

Навчальне видання

Баранник Лілія Борисівна
Даценко Вікторія Володимирівна
Заволока Лариса Олександрівна
Ткаченко Наталія Миколаївна

МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Навчальний посібник

М 50 **Менеджмент соціального страхування:** Навчальний посібник / Л.Б. Баранник, В.В. Даценко, Л.О. Заволока, Н.М. Ткаченко. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2010. – 204 с.
ISBN 978-966-8866-49-4

Соціальне страхування є важливою складовою системи соціального захисту населення. Навчальний посібник “Менеджмент соціального страхування” містить конспект лекцій з соціального страхування, питання для самоконтролю, тестові завдання, список використаної та рекомендованої літератури, предметний покажчик і додатки.

Посібник призначено для студентів економічних вузів та працівників закладів і установ системи соціального захисту.

УДК 369(075,8)
ББК 65.27я73

Редактори: *Л.І. Малигіна, А.А. Майна, А.О. Островська*

Коректори: *А.А. Майна, А.О. Островська*

Технічний редактор: *Т.Г. Пунтус*

Дизайн обкладинки: *Т.Г. Пунтус*

Підписано до друку _____ Формат 80 x 108 ¹/₃₂ Папір крейдяний
Умов. друк. арк. 10 Обл.- від. арк. 13,6 Тираж 300 Замовлення _____

РВВ ДДФА Дільниця оперативного друку. Св. Держкомітету інформ. політики, телебачення та радіомовлення сер. ДК 2126 від 17.03.2005 р.

Видавець і виготівник: Дніпропетровська державна фінансова академія, вул. Аржанова, 12, м. Дніпропетровськ, 49083