

Запитайте юриста: на яку матеріальну допомогу від роботодавця ви маєте право?

Катерина Гончаренко 16.09.2019 07:00 8



У вас є питання щодо працевлаштування, зарплати, атестації, звільнення або дискримінації на роботі? Ви вважаєте, що роботодавець порушує ваші права? Або навпаки – не впевнені, чи законні ваші вчинки стосовно компанії?

Редакція The Point продовжує рубрику «Запитайте юриста». У коментарях до кожного матеріалу рубрики ви можете ставити запитання, пов'язані з вашими робочими правами та обов'язками. І ми попросимо експертів – провідних фахівців у сфері трудового права – роз'яснити спірні моменти.

«Хто з працівників та на яких підставах може розраховувати на матеріальну допомогу від роботодавця?» – відповідь у нашому новому випуску.



Анна Кравчук, експерт «КМ Партнери»

Загальні положення

Матеріальна допомога може бути встановлена як обов'язкова до виплати відповідно до законодавства України. Як правило, це стосується працівників бюджетної сфери. Також матеріальна допомога може бути визначена у генеральній, галузевій, регіональних угодах, тобто погоджена на рівні уряду,

об'єднань роботодавців та профспілок, та/або бути встановлена у колективному договорі або іншому локальному акті роботодавця (наприклад, положенні про оплату праці). Рідше матеріальна допомога визначається у трудових договорах.

Матеріальну допомогу залежно від характеру виплати умовно можна поділити на систематичну, яка надається всім або більшості працівників (п. 2.3.3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5, далі – Інструкція № 5), та разового характеру, яка надається окремим працівникам у зв'язку настанням певних обставин, що обумовлюють її виплату (п. 3.31 Інструкції № 5).

До систематичної матеріальної допомоги може належати виплата на оздоровлення при отриманні щорічної основної відпустки, у зв'язку з екологічним станом, до ювілею працівника тощо. При виплаті такої матеріальної допомоги зазвичай не вимагається подання працівником заяви, а її виплата проводиться на підставі наказу керівника з огляду на настання факту, що є підставою для виплати (наприклад, ювілей працівника є сам по собі підставою для виплати матеріальної допомоги без заяви).

До разової матеріальної виплати відносять допомогу у зв'язку зі складними сімейними обставинами, оплату лікування та медичного обслуговування працівника підприємства та/чи членів його сім'ї, оздоровлення дітей працівника, поховання тощо. Даний вид матеріальної допомоги виплачується на підставі заяви особи, що повинна містити опис обставин, які дають підстави для виплати, та докази, які підтверджують настання цих обставин.

Підстави та категорії працівників, які мають право отримати матеріальну допомогу

Розглянемо нижче підстави та категорії працівників, які відповідно до законодавства мають право на отримання матеріальної допомоги на оздоровлення та для вирішення соціально-побутових питань. Ці два види матеріальної допомоги на практиці виплачуються найчастіше.

Так, матеріальна допомога на оздоровлення виплачується тільки за умови, якщо працівник йде у щорічну основну відпустку. Додаткові та соціальні відпустки (за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, за особливий характер праці, у зв'язку з навчанням, творчі відпустки тощо) не є підставою для виплати допомоги на оздоровлення.

Право на отримання матеріальної допомоги на оздоровлення відповідно до законодавства мають:

- державні службовці у розмірі середньомісячної заробітної плати (ч. 1 ст. 57 Закону України «Про державну службу»);
- медичні і фармацевтичні працівники державних та комунальних закладів (установ) у розмірі посадового окладу (абз. 3 п. 2 [Постанови КМУ «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»](#) від 11.05.2011 р. № 524);
- педагогічні та науково-педагогічні працівники у розмірі посадового окладу (ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту»);
- працівники навчальних закладів, установ освіти та наукових установ бюджетної сфери в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, у розмірі посадового окладу (пп. 5 п. 4 [Наказу МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»](#) від 26.09.2005 р. № 557);
- посадові особи органів місцевого самоврядування у розмірі посадового окладу (ч. 4 ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»);
- працівники у сфері культури, педагогічні працівники закладів освіти сфери культури, які працюють у державних і комунальних закладах культури у розмірі посадового окладу (ч. 3 ст.

Щодо матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, то даний вид допомоги зазвичай не є обов'язковим і може надаватися за рішенням керівника в межах затвердженого фонду оплати праці. Це означає, що у випадку недостатності коштів фонду оплати праці, матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань може не виплачуватися. Підставою для надання цього виду допомоги є заява працівника.

Право на отримання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань відповідно до законодавства мають:

- державні службовці у розмірі середньомісячної заробітної плати (ч. 2 ст. 54 Закону України «Про державну службу»; п. 2 «Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 08.08.2016 р. № 500);
- працівники у сфері культури, педагогічні працівники закладів освіти сфери культури, які працюють у державних і комунальних закладах культури (ч. 3 ст. 29 Закону України «Про культуру»);
- педагогічні та науково-педагогічні працівники за рахунок власних надходжень закладів освіти. Умови надання такої допомоги визначаються установчими документами закладів освіти або колективним договором (ч. 8 ст. 61 Закону України «Про освіту»);
- працівники апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів у розмірі, що не перевищує розмір середньомісячної заробітної плати працівника (місячного грошового забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького складу) у межах затвердженого фонду оплати праці (пп. 3 п. 2 Постанови Кабінету Міністрів «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 р. № 268).

Всі вищеперелічені категорії працівників, які мають право на отримання матеріальної допомоги, належать до працівників бюджетної сфери, а виплата такої матеріальної допомоги передбачена законодавством.

Що ж стосується підприємств приватної сфери, то вони на власний розсуд і за рахунок своїх коштів можуть встановлювати види матеріальної допомоги до виплати.

Досить часто така виплата обумовлюється прибутковістю підприємства, наявністю вільних коштів у роботодавця. Тут вже потрібно аналізувати положення конкретного колективного договору, іншого акту роботодавця, яким передбачена така виплата, в розрізі підстав та умов виплати матеріальної допомоги.