

Редакція:



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 27.05.2019 р. N 73/0/205-19

Щодо виплати матеріальної допомоги на оздоровлення

<...>

Згідно зі статтею 8 Закону України "Про оплату праці" умови і розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Умови оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери затверджено постановою КМУ від 30.08.2002 р. N 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" (зі змінами, далі - постанова N 1298).

На виконання пункту 6 постанови N 1298 міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади були розроблені і затвердженні конкретні умови оплати праці та розміри посадових окладів (ставок зарплати) працівників підвідомчих бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до Єдиної тарифної сітки з урахуванням складності, відповідальності та специфіки їх роботи.

Відповідно до постанови N 1298 керівникам бюджетних установ, закладів та організацій надано право у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, надавати працівникам цих установ, закладів та організацій матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, за винятком матеріальної допомоги на поховання.

Разом з тим під час формування фонду оплати праці на рік для кожного працівника передбачається тільки одна матеріальна допомога, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік.

Отже, якщо працівник отримав допомогу на оздоровлення у розмірі посадового окладу, інша матеріальна допомога протягом року йому не може бути виплачена (**можлива виплата**

допомоги на оздоровлення у розмірі 0,5 посадового окладу та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань також у розмірі 0,5 посадового окладу, що в цілому становить один посадовий оклад на рік).

Згідно зі статтею 15 Закону України "Про оплату праці" підприємства самостійно визначають у колективному договорі форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат із дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Одночасно зазначаємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, роз'яснювальний та рекомендаційний характер і не повинні встановлювати нових правових норм.

Генеральний директор Директорату

Ю. Кузовой