**Надання матеріальної допомоги на оздоровлення на приватному підприємстві**

**ЗАПИТАННЯ** Чи можна надавати матеріальну допомогу на оздоровлення на приватному підприємстві (*Раніше працювала на держслужбі. При наданні щорічної основної відпустки одержувала матеріальну допомогу на оздоровлення. Чи маю право на такі виплати на приватному підприємстві?).*

**ВІДПОВІДЬ**Так, можна. Надання матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам бюджетної сфери регламентовано законами України, іншими нормативними актами.

Для інших підприємств умови надання матеріальної допомоги можна визначити в колективному договорі.

Матеріальна допомога на оздоровлення є соціальною грошовою виплатою працівникам, яким надається щорічна основна відпустка. Вона є систематичною матеріальною допомогою, як це визначає п. 2.3.3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5, належить до заохочувальних та компенсаційних виплат, що належать до фонду оплати праці. Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується в розмірі не більше одного посадового окладу раз на рік у разі надання щорічної основної відпустки, у межах встановленого фонду оплати праці, тобто закладається у кошторис.

Оскільки виплата такої допомоги прив’язана до щорічної відпустки, то заяву про її надання працівник подає до надання відпустки. На підставі такої заяви керівник видає наказ про надання працівникові матеріальної допомоги. Якщо працівник прохає надати частину відпустки, матеріальна допомога на оздоровлення надається один раз до будь-якої частини на розсуд працівника і виплачується повністю. Нагадуєжмо: одна безперервна частина відпустки не може тривати менше 14 днів.

Наказ про надання матеріальної допомоги на оздоровлення при надання щорічної відпустки зберігається 75 років.

Все викладене стосується і виплати матеріальної допомоги на оздоровлення на приватному підприємстві, якщо така виплата встановлена в локальному нормативному акті підприємства.

Нагадуємо, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюють підприємства самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо ж колективний договір на підприємстві не укладено, то власник або уповноважений ним орган зобов’язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Тобто виплата матеріальної допомоги на оздоровлення може бути передбачена в колективному договорі приватного підприємства, іншому документі, наприклад, Положенні про оплату праці, Положенні про преміювання, виплату доплат, премій та т.і.

|  |
| --- |
| Може стати в нагоді: Суми грошової допомоги при надані щорічної відпустки, не враховуються до заробітної плати для забезпечення її мінімального рівня, оскільки виплачуються працівникові не за виконану ним роботу та не є елементами заробітної плати (див. лист Міністерств соціальної політики України від 13.02.2017 р.№ 294/0/101-17/282 «Щодо сум матеріальної допомоги, які не враховуються до зарплати для забезпечення її мінімального рівня»). |

Старший інспектор Головного

Управління Державної служби

України з питань праці в Одеській області І.Б.Сорокін