



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

24.05.2019 № 43/0/205-19

На № _____ від 22.05.2019

Пилипенко О. О.

Про надання роз'яснення

foi+request-49604-
8283c900@dostup.pravda.com.ua

Шановний Олександр Олександровичу!

Директорат норм та стандартів гідної праці розглянув Ваше звернення щодо деяких питань оплати праці працівників та в межах компетенції повідомляє.

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 Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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 № 1298).

На виконання пункту 6 постанови № 1298 міністерствами та іншими центральними органам виконавчої влади були розроблені і затвердженні конкретні умови оплати праці та розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників підвідомчих бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до Єдиної тарифної сітки з урахуванням складності, відповідальності та специфіки їх роботи.

Відповідно до постанови № 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 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.

З повагою

**генеральний директор Директорату
норм та стандартів гідної праці**



Ю. Кузовой

