



*Одеська обласна організація*

# Інформаційний бюлетень

**№ 10**

**Березень 2025 р.**

**НАДАЄМО МАТЕРІАЛЬНУ ДОПОМОГУ ДЛЯ  
ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВИХ  
ПИТАНЬ**

Зазвичай під кінець року в установах залишаються кошти з фонду оплати праці. Керівник має право спрямувати їх на виплату працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань (далі — соціально-побутова допомога). Однак важливо знати, кому та за яких умов її можна виплатити.

На практиці трапляються випадки, коли ревізори вимагають повернути до бюджету кошти, за рахунок яких установа виплатила соціально-побутову допомогу. Проаналізуймо судові справи, щоб знати, як правильно призначати цю виплату й не допустити положень колдоговору, які не відповідають нормам законодавства.

### ***Коли й кому можна виплатити***

Право на соціально-побутову допомогу мають:

- держслужбовці;
- службовці органів місцевого самоврядування;
- військовослужбовці;
- працівники сфери культури;
- **педагоги;**
- медики.

Соціально-побутова допомога відрізняється від допомоги на оздоровлення за суттю та правилами виплати.

### ***Бюджетна установа надає:***

матеріальну допомогу на оздоровлення на постійній основі всім працівникам; соціально-побутову допомогу окремому працівнику на підставі його заяви, але за рішенням керівника

Соціально-побутова допомога — необов'язкова виплата. Рішення про те, надати чи не надати її, ухвалює керівник залежно від фонду оплати праці, що його передбачає кошторис. Вагомість підстав, щоб надати допомогу, оцінює керівник. **Виняток — у колдоговорі передбачили конкретні випадки, за яких надають соціально-побутову допомогу (види допомоги, які можна надавати; обставини, за яких можна надавати той чи той вид допомоги; порядок, за яким надавати допомогу; кому надавати допомогу першочергово).**

Законодавство не визначає строків, у які нараховують соціально-побутову допомогу, оскільки це необов'язкова виплата. Строк її виплати можна визначити в колдоговорі чи рішенні керівника. Зазвичай соціально-побутову допомогу виплачують у найближчий день виплати зарплати.

### ***Які підстави для виплати***

Працівник, який бажає отримати соціально-побутову допомогу, має написати заяву на ім'я керівника установи. В заяві треба зазначити обставини, які є підставою для виплати, **наприклад: сімейні обставини** (одруження, народження дитини тощо); оплата лікування, оздоровлення дітей; інші причини (пожежа, стихійне лихо, скрутне матеріальне становище тощо).

Керівник установи, перш ніж погоджувати заяву працівника про допомогу, має переконатися, що для цього є кошти. Якщо кошти є, керівник видає наказ надати працівнику соціально-побутову допомогу.

### ***Про що свідчить судова практика***

Розглянемо декілька судових справ, які стосуються соціально-побутової допомоги, і проаналізуємо помилки, яких припустилися бюджетні установи:

#### **1. Допомогу не передбачили в колдоговорі**

Суть справи. Установа подала позов на працівника, щоб той повернув отриману соціально-побутову допомогу. Причина — ревізори визнали виплату незаконною. Звинуватили установу в тому, що вона порушила статтю 97 Кодексу законів про працю України. Колдоговір установи не передбачав можливості надавати працівникам соціально-побутову допомогу. Тож установа: незаконно нарахувала: матеріальну допомогу — 11800,00 грн; ЄСВ — 2596,00 грн; завдала державі матеріальну шкоду на загальну суму 14396,00 грн. Працівник не визнав позовних вимог установи й відмовився повертати кошти. Він зауважив, що написав заяву керівнику установи з проханням надати соціально-побутову допомогу, щоб оплатити лікування рідного брата.

**Що встановив суд.** Суд нагадав, що Мінсоцполітики в роз'ясненні від 21.07.2015 № 409/13/116-15 рекомендувало установам визначати в Положенні про надання матеріальної допомоги:

- умови виплати допомоги;
- обставини, за яких виплачують допомогу;
- кому саме можна виплачувати побутову.

Положення про надання матеріальної допомоги установи мають затвердити разом з **профкомом закладу**.

Соціально-побутову допомогу установи виплачують за заявою працівника у разі скрутного матеріального становища, у зв'язку з тривалою хворобою тощо. Рішення надати допомогу ухвалює керівник установи за заявою працівника та за наявності коштів. Соціально-побутова допомога — це необов'язкова виплата, її можна виплатити за наявності коштів.

Суд дослідив, що колдоговір установи не визначає порядку, за яким працівникам надають соціально-побутову допомогу. Особа, яка набула майно без достатньої правової підстави, зобов'язана повернути його (ст. 1212 Цивільного кодексу України).

#### **Рішення суду.**

Задовольнити позов установи. Стягнути з працівника на користь установи зайво нараховану та виплачену матеріальну допомогу (рішення Броварського міськрайонного суду Київської області у справі № 361/1495/19).

#### **2. Передбачили в колдоговорі не право, а обов'язок виплатити допомогу**

Суть справи. Працівниця звернулася з позовом до суду зобов'язати установу виплатити їй соціально-побутову допомогу. Пояснила, що 27.02.2023 вона подала керівнику установи заяву з проханням надати соціально-побутову допомогу. Однак керівник відмовив у виплаті через відсутність коштів.

Працівниця стверджує, що розділ 3.1 «**Адміністрація зобов'язується**» колдоговору установи на 2021—20235 роки передбачає, що матеріальну допомогу виплачують у межах затвердженого фонду оплати праці на рік за умови, що працівник безперервно трудився в установі більше ніж **шість місяців**.

25.04.2023 установа прийняла новий колдоговір на 2023—2025 роки. В оновленому колдоговорі умови щодо виплати соціально-побутової допомоги передбачили в розділі 3.2 під назвою «**Адміністрація має право**». Тож колдоговір, який був чинним, коли працівниця звернулася до керівника по допомогу, передбачав обов'язок установи надати працівнику соціально-побутову допомогу, який не залежить від її фінансового становища.

**Що встановив суд.** Суд погодився з доводами працівниці про те, що пункти 3.1.6, 3.1.7 розділу 3.1 «**Адміністрація зобов'язується**» колдоговору установи на 2021—2025 роки виплата соціально-побутової допомоги:

- є прямим обов'язком роботодавця
- не залежить від фінансового становища роботодавця. 27.02.2023 працівниця мала право користуватися гарантіями, які передбачав колдоговір, що діяв до моменту, коли уклали новий колдоговір.

Ані колдоговір, ані трудове законодавство не передбачають права керівника установи в односторонньому порядку припиняти виконувати свої зобов'язання, що передбачає колдоговір.

**Рішення суду.** Задовольнити позов працівниці до установи (рішення Липовецького районного суду Вінницької області у справі № 136/2073/23).

*Підготували завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників Валентина ПОДГОРЕЦЬ, 0676544235., юрисконсульт Роксолана МОСКОВЧУК, тел. 0676544238.*