



**Одеська обласна організація**

# **Інформаційний бюлетень**

**№ 7**

**Травень 2024 р.**

**Матеріальна допомога на оздоровлення під час  
воєнного стану: кому й за яких умов надавати**

Держава гарантує педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) під час надання щорічної відпустки (ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту»). Це означає, що вона — обов’язкова, тому кошти на її виплату маєте планувати в кошторисі закладу, коли формуєте фонд оплати праці на відповідний бюджетний рік. Законодавство не обмежує виплати матеріальної допомоги в період воєнного стану.

Матеріальну допомогу на оздоровлення педагогічним працівникам надавайте на підставі наказу.

Яким категоріям педпрацівників і коли виплачувати допомогу на оздоровлення, розглянемо докладніше.

### **Категорії працівників**

Матеріальну допомогу на оздоровлення виплачують педагогічним і науково-педагогічним працівникам, які обіймають посади, зазначені в Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженому постановою КМУ від 14.06.2000 № 963 (далі — Перелік № 963).

#### *Педагог — пенсіонер*

Педагогам, яким виплачують пенсію за віком, надають щорічну основну відпустку за графіком, затвердженим у закладі, та виплачують допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати), як це передбачає законодавство. Тобто обмежень з виплати допомоги на оздоровлення педагогам-пенсіонерам у законодавстві немає.

#### *Педагог, який працює за строковим договором*

Якщо педагог звільняється у зв’язку із закінченням строкового трудового договору і бере належну йому щорічну основну відпустку, то йому виплачують допомогу на оздоровлення в загальному порядку. Якщо ж у відпустку він іти не бажає, виплатить йому грошову компенсацію за дні невикористаної щорічної відпустки, а допомогу на оздоровлення не виплачують.

### *Педагог з неповним педагогічним навантаженням*

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ч. 3 ст. 56 КЗпП). Матеріальна допомога поширюється на педагогічних і науково-педагогічних працівників, посади яких затверджені Переліком № 963. Нормативні акти не визначають, що розмір допомоги на оздоровлення залежить від навантаження працівника, тому педагогічним і науково-педагогічним працівникам, які працюють на неповну ставку за основною посадою, допомогу на оздоровлення виплачують в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження або обсягу роботи, яку вони виконують.

### *Педагог — сумісник*

За загальним правилом, працю сумісників оплачують на тих самих умовах, що й основних працівників, якщо інше не встановлюють окремі нормативні акти. У законодавстві обмежень щодо виплати допомоги на оздоровлення педагогам-сумісникам немає. Утім, МОН з Профспілкою працівників освіти і науки стверджують, що допомогу потрібно платити тільки за основним місцем роботи (лист від 11.06.2001 № 1/9-223, № 02-8/267). Підтримує таку позицію й Мінсоцполітики в листі від 30.11.2011 № 1079/13/84-11.

### **Умови виплати**

Допомогу на оздоровлення надають тільки перед щорічною основною відпусткою. Отримати таку виплату під час інших відпусток, скажімо додаткової щорічної або соціальної відпустки, не можна.

### *Працівника щойно прийняли*

Обмежень з виплати допомоги на оздоровлення новоприйнятим працівникам немає. Тому, коли їм надають щорічну основну відпустку, виплачують допомогу на оздоровлення незалежно від тривалості роботи в закладі освіти. Утім, коли виплачують допомогу на оздоровлення

новоприйнятому працівнику, рекомендуємо запитувати у його попереднього роботодавця, чи отримував він її в поточному році.

#### *Працівнику винесли догану*

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовують (ст. 151 КЗпП). Але допомога на оздоровлення не належить до заходів заохочення. Тож факт винесення працівнику дисциплінарного стягнення у вигляді догани не може бути підставою її не надавати.

#### *Працівник звільняється*

Якщо працівник перед звільненням бажає використати щорічну основну відпустку, то разом з відпускними йому виплачують допомогу на оздоровлення. Але якщо працівник звільняється і бере компенсацію за невикористану відпустку, то підстав виплачувати допомогу на оздоровлення немає. Працівник не повертає отриману матеріальну допомогу, якщо незабаром звільняється.

#### *Працівника прийняли за переведенням +*

За бажанням працівника грошову компенсацію за невикористані ним дні щорічних відпусток попередній роботодавець перераховує на рахунок нового (абз. 3 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР).

Якщо працівнику нададуть щорічну відпустку на новому місці роботи, йому оплатять дні відпустки, на які він мав право за попереднім місцем роботи. Перераховувати допомогу на оздоровлення у попереднього роботодавця немає законних підстав. Тому, якщо працівник не отримав матеріальну допомогу у попереднього роботодавця, він має її отримати на новому місці роботи.

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників  
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел.0676544235*