

Матеріальна допомога та її види

Працівник, який офіційно перебуває в трудових відносинах з роботодавцем, може розраховувати *на отримання матеріальної допомоги*.

Є різні види матеріальної допомоги, але їх можна узагальнити та розглядати як *разову матеріальну допомогу* та *систематичну матеріальну допомогу*.

За загальним правилом до *систематичної матеріальної допомоги* належать виплати, які нараховуються один раз на рік.

Отже, систематичною матеріальною допомогою є виплати, які роботодавець нараховує всім своїм працівникам регулярно один раз на рік. Порядок надання працівникові матеріальної допомоги та положення про види матеріальної допомоги необхідно прописати в колективному договорі, а також може бути прописано роботодавцем у локальному документі на підприємстві.

Важливим для систематичної допомоги є її регулярність, наявність для всіх працівників і виплата без поданої працівником заяви.

Систематичними матеріальними допомогамі можуть бути матеріальна допомога на оздоровлення та у зв'язку з екологічним станом. Такий вид, як матеріальна допомога на оздоровлення, узгоджується у колективному договорі та виплачується на підставі наказу керівника один раз на рік, як правило при наданні основної відпустки працівнику і не потребує заяви від працівника.

Для працівників, які фінансуються із державного бюджету, такий вид матеріальної допомоги в більшості випадків закріплюється у відповідних законах. Зокрема для педагогічних і науково-педагогічних працівників в обов'язковому порядку надається в розмірі посадового окладу.

Ще один вид систематичної матеріальної допомоги у зв'язку з екологічним станом, може надаватися працівникам які працюють на забруднених територіях. Відповідні положення щодо цього виду допомоги також можуть бути прописані у колективному договорі.

Немає потреби вимагати від працівників подавати окремі заяви щодо систематичної матеріальної допомоги, оскільки вона нараховується на підставі внутрішнього документа.

У листі від 26.07.2011 р. № 15280/03-20 Пенсійний Фонд України звертає увагу на затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 р. № 1170 Перелік виплат, на які не нараховується єдиний внесок.

Відповідно до пункту 14 зазначеного Переліку, *матеріальна допомога разового характеру*, що надається окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання, коли необхідність її отримання виникла раптово, за умови подання заяви, а її розмір визначається адміністрацією підприємства, не є базою для нарахування єдиного внеску.

Наголошуємо, що матеріальна допомога вважається разовою, якщо дотримано певні умови:

- роботодавець виплачує допомогу окремим працівникам;
- потреба у допомозі виникла неочікувано;
- керівник підприємства на свій розсуд вирішує надати допомогу і визначає її розмір.

Щоб отримати матеріальну підтримку від роботодавця, працівник повинен звернутися до нього з заявою і попросити про грошову допомогу, а також вказати підстави, що спричинили необхідність виплати відповідної матеріальної допомоги.

У 2025 році обставини можуть бути дуже різними і причина для надання грошової допомоги може бути будь-якою, а саме підтримка через скрутне становище, що спричинене війною; матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань; грошова виплата на лікування працівника чи, навіть, членів його сім'ї. Допомога на лікування може надаватися особисто працівнику або перераховується у медичний заклад.

А також: допомога у зв'язку з сімейними обставинами; матеріальна допомога в зв'язку з одруженням; грошова допомога при народженні дитини; допомога при виході на пенсію; кошти на поховання тощо.

Працівник за необхідності надає підтвердження, наприклад, свідоцтво про смерть, договір на лікування або свідоцтво про реєстрацію шлюбу, платіжні документи. Роботодавець на підставі заяви готує і видає наказ про виплату матеріальної допомоги, самостійно визначає її розмір або приймає рішення про відмову.

Нецільова благодійна допомога не оподатковується, якщо її сума у 2025 році не перевищує сукупно за рік 4240 грн (пп.170.7.3 Податкового кодексу України).

Цільова допомога має відповідати положенням пп. 170.7.4 Податкового кодексу України.

Серед переліку напрямів цільового використання разової допомоги (пп. 170.7.4 Податкового кодексу України) передбачена допомога, яка може бути перерахована: закладу охорони здоров'я для компенсації вартості платних послуг із лікування працівника або члена його сім'ї першого ступеня споріднення, інваліда, дитини-інваліда або дитини, у якої хоча б один із батьків є інвалідом; дитини-сироти, напівсироти тощо; на придбання ліків, медичних засобів та пристосувань, які не включені до переліку життєво необхідних, затвердженого Кабінетом Міністрів; протезно-ортопедичним підприємствам, реабілітаційним установам для компенсації вартості платних реабілітаційних послуг, технічних та інших засобів реабілітації, наданих платнику податку, визнаному в установленому порядку інвалідом, або його дитині-інваліду, у розмірах, що не перекриваються виплатами з бюджетів і фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування; навчальному закладу у вигляді плати за навчання або за надання додаткових послуг із навчання інваліда, дитини-інваліда або дитини, у якої хоча б один із батьків є інвалідом; дитини-сироти, напівсироти; дитини з багатодітної чи малозабезпеченої родини; дитини, батьки якої позбавлені батьківських прав.

Для отримання такої допомоги працівник також має надати заяву, в якій потрібно вказати підстави надання допомоги та напрям її використання.

Цільову матеріальну допомогу (у грошовій формі) її набувач повинен використати протягом строку, встановленого умовами її надання, однак не більше ніж за 12 календарних місяців після отримання.

Невикористана вчасно допомога входить до складу загального річного оподатковуваного доходу її отримувача, якщо, звичайно, він її не повернув надавачеві.

18 березня 2025

Відділ правового захисту ЦК Профспілки