

КОМУ ПОЛОЖЕН ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ НА КОМПЬЮТЕРЕ?

Из этой статьи вы узнаете:

- каким категориям сотрудников положен отпуск за работу на компьютере;
- какова максимальная продолжительность «компьютерного» отпуска;
- как оформить такой отпуск;
- как рассчитать стаж, дающий право на такой отпуск;
- какая ответственность предусмотрена в случае непредоставления дополнительного отпуска за работу на компьютере.

«Компьютерный» отпуск: теория

Сотрудники, работающие на компьютере, при выполнении определенных условий имеют право на дополнительный отпуск за особый характер труда.



Не путайте! Работа на компьютере не относится к категории вредных или тяжелых работ.

Согласно ч. 1 ст. 8 Закона от 15.11.96 г. № 504/96-ВР (далее – Закон № 504), отдельным категориям лиц, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой, положен **дополнительный ежегодный отпуск за особый характер труда**.

Работа на компьютере дает право сотрудникам на получение такого отпуска согласно п. 58 подраздела «Прочие виды производств» разд. XXII Списка, приведенного в приложении 2 к постановлению КМУ от 17.11.97 г. № 1290 (далее – **Список № 2**). Там указано, что на ежегодный дополнительный отпуск за особый характер труда имеют право сотрудники, которые работают на электронно-вычислительных и вычислительных машинах (далее – ЭВМ). Минсоцполитики в своем письме от 11.07.14 г. № 348/13/116-14 отмечает, что современные персональные компьютеры попадают в категорию ЭВМ.



На сколько дней дается такой отпуск?

Такой отпуск может предоставляться на срок **до 4 календарных дней** (далее – к. д.). Это значит, что конкретная продолжительность ежегодного

дополнительного отпуска за особый характер труда устанавливается коллективным или трудовым договором в зависимости от времени занятости работника в этих условиях (ч. 2 ст. 8 Закона № 504). Но в любом случае срок «компьютерного» отпуска не может составлять более 4 к. д.

? *Сейчас практически все офисные сотрудники работают за компьютером, им всем положен такой отпуск?*

Нет, дополнительный отпуск положен только тем сотрудникам, которые **работают на компьютере не менее половины продолжительности рабочего времени**. Объясним подробнее.

Минсоцполитики в своем письме от 21.09.16 г. № 1344/13/84-16 отмечает, что дополнительный отпуск за особый характер труда работодатель должен предоставлять тем сотрудникам, которые – **независимо от занимаемой должности (профессии)** – в своей работе используют персональный компьютер.

Однако право на такой отпуск сотрудник имеет, если он занят в «особых» условиях не менее половины продолжительности рабочего времени, установленной для работников данного производства, цеха, профессии или должности (ч. 3 ст. 9 Закона № 504; п. 7 Порядка, утвержденного приказом Минтруда и соцполитики от 30.01.98 г. № 16, далее – Порядок № 16).

Например, если сотрудник трудится по 8 часов в день, но из них более 4 часов он не работает на компьютере, ему не положен дополнительный отпуск за работу на компьютере.

? *Как определить, положен для этой должности либо для этого сотрудника отпуск за работу на компьютере или нет?*

Рекомендуем исследовать длительность работы на компьютере по каждой должности. Для этого сотрудник может, например, в течение месяца проводить замеры отработанного за компьютером времени.

? *Как вести учет времени, которое сотрудник проводит, работая на компьютере, в течение рабочего дня?*

К сожалению, в законодательстве ничего не сказано об этом. Значит, работодатель самостоятельно определяет, как он будет это делать (см. письмо Минсоцполитики от 11.08.14 г. № 348/13/116-14). Например, можно вести такой учет в журналах, таблице учета использования рабочего времени.

? *Можно ли предоставить отпуск за работу на компьютере совместителю?*

Совместители, как и основные сотрудники, **имеют право** на дополнительный отпуск за работу на компьютере. **Однако** не забывайте, что совместители обычно работают в режиме неполного рабочего дня или недели. А значит, они находятся на рабочем месте менее половины нормы рабочего времени для их должности. Не всегда, но чаще всего.

В законодательстве не разъяснен этот момент, поэтому исходить нужно из правила, закрепленного в ч. 3 ст. 9 Закона № 504. Как мы уже ранее упоминали, «компьютерный» отпуск предоставляется, если работник фактически выполняет работу на компьютере **не менее половины продолжительности рабочего времени**, установленной для его должности.

Отсюда вывод: совместитель не имеет права на ежегодный дополнительный отпуск за работу на компьютере, если продолжительность его рабочего дня составляет менее половины нормальной продолжительности рабочего дня, установленной для его должности. Даже если он весь свой укороченный рабочий день проводит, работая на компьютере.

Если же совместитель работает на компьютере более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для его должности, тогда у него появляется право на ежегодный дополнительный отпуск за работу на компьютере.

? *На предприятии работает экономист, согласно колдоговору ему положен дополнительный отпуск за работу на компьютере и за ненормированный рабочий день. Можно ли ему предоставить два этих отпуска одновременно?*

Нет, возможность одновременно взять отпуск за ненормированный рабочий день и отпуск за работу на компьютере **не предусмотрена законодательством**. Объясним почему.

Согласно ч. 1 ст. 10 Закона № 504, ежегодный дополнительный отпуск, предусмотренный ст. 7 и п. 1, 2 ч. 1 ст. 8 Закона № 504, предоставляется сверх ежегодного основного отпуска **по одному основанию, выбранному работником**. А порядок предоставления дополнительного отпуска по нескольким основаниям устанавливает Кабмин.

В п. 1 ст. 8 Закона № 504 речь идет об отпуске за работу на компьютере, а в п. 2 этой статьи – об отпуске за ненормированный рабочий день. Порядок, который регулировал бы процедуру предоставления ежегодного дополнительного отпуска по нескольким основаниям, на данный момент Кабмином не разработан.

Резюмируем: в данной ситуации ваш экономист может выбрать **только один вид дополнительного отпуска** – либо отпуск за ненормированный рабочий день, либо отпуск за работу на компьютере. На наличие такого ограничения указывает и Минсоцполитики в своем письме 21.09.16 г. № 1344/13/84-16.

Оформляем дополнительный отпуск за работу на компьютере

Рассмотрим поэтапно, как предоставить сотруднику дополнительный ежегодный отпуск за работу на компьютере, чтобы не нарушить законодательство о труде.

Этап 1. Вносим в колдоговор (трудовой договор) список должностей (должности), за работу на которых полагается дополнительный ежегодный отпуск за работу на компьютере.

Конкретный список должностей и продолжительность «компьютерного» отпуска можно включить:

- или в колдоговор;
- или в трудовой договор с работником, должность которого входит в указанный список.



Имейте в виду! Отпуск за работу на компьютере обязательно предоставляется тем, кому он положен по закону, даже если на предприятии не заключен колдоговор или в нем не предусмотрены гарантии по предоставлению такого отпуска (письмо Минсоцполитики от 11.07.14 г. № 348/13/116-14).

Как правило, в колдоговоре такой список оформляют в виде отдельного приложения в форме таблицы (если таких сотрудников несколько). Если на предприятии уже есть колдоговор, но в нем ничего не сказано о должностях сотрудников, которые имеют право на «компьютерный» отпуск, тогда можно внести изменения в колдоговор (ст. 14 Закона от 01.07.93 г. № 3356-XII).

Для определения количества дней «компьютерного» отпуска следует учитывать время занятости сотрудника в «особых» условиях. Напоминаем, что 4 к. д. – это максимальная продолжительность такого отпуска. Соответственно, одному сотруднику, который имеет контакт с компьютером 7 часов в день, может предоставляться 4 к. д. за год, а другому сотруднику, работающему за компьютером 6 часов в день, – 3 к. д. за год.



Обратите внимание! Аттестация рабочих мест для предоставления такого отпуска не нужна, поскольку в законодательстве нет такого требования.

Этап 2. Составляем график отпусков

«Компьютерный» отпуск относится к ежегодным отпускам, поэтому информацию о его предоставлении следует включить в график отпусков (ст. 10 Закона № 504).

Ежегодные дополнительные отпуска (в т. ч. и отпуск за работу на компьютере) по желанию работника могут быть предоставлены одновременно с ежегодным основным отпуском или отдельно от него.

Этап 3. Издаем приказ о предоставлении дополнительного отпуска за работу на компьютере

На практике приказ (см. **образец** ниже) издается на основании заявления работника о предоставлении ему ежегодного дополнительного отпуска (либо о предоставлении основного ежегодного отпуска вместе с дополнительным отпуском за работу на компьютере). Однако подача работником заявления о предоставлении ему ежегодного отпуска **согласно утвержденному графику** законодательством не предусмотрена. А вот если сотрудник желает отгулять дополнительный отпуск за работу на компьютере **не по графику**, тогда он должен подать заявление.



Не забудьте! График графиком, однако работодатель должен письменно уведомить работника (напомнить ему) о дате начала отпуска не позже чем за 2 недели до установленного графиком срока, в том числе и о начале дополнительного отпуска за работу на компьютере (ст. 79 КЗоТ). Иначе сотрудник может потребовать переноса отпуска (п. 1 ч. 1 ст. 11 Закона № 504).

ОБРАЗЕЦ

ТОВ «Карнавал»

Наказ № 58

11.08.21 р.

м. Луцьк

Про надання щорічної додаткової відпустки Бондаренко Л. П.

НАКАЗУЮ:

1. Бондаренко Ларисі Петрівні, бухгалтеру, надати щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці – за роботу на комп'ютері на 4 календарних дні з 16 серпня 2021 року по 19 серпня 2021 року за період роботи з 05.05.20 р. по 04.05.21 р.
2. Бухгалтерії нарахувати та виплатити відпусткові.

Підстава: заява Бондаренко Л. П. від 10.08.21 р.

<...>

Етап 4. Выплачиваем отпускные

Как и в случае с иными видами отпусков, отпускные за дополнительный отпуск за работу на компьютере следует выплатить не позднее чем **за 3 дня до начала отпуска** (ч. 3 ст. 115 КЗоТ, ст. 21 Закона № 504).

? *Можно ли продлить или перенести «компьютерный» отпуск, если сотрудник заболел во время этого отпуска?*

Да, из-за временной нетрудоспособности работника такой отпуск **переносится на другой период или продлевается**.

Кроме того, поскольку отпуск за работу на компьютере относится к ежегодным отпускам, на него распространяются и все остальные **правила предоставления ежегодного отпуска** (ст. 4 Закона № 504). То есть такой отпуск предоставляется, согласно общему правилу, по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя, продлевается на праздничные и нерабочие дни и т. д.

? *А если сотрудник не хочет использовать дни «компьютерного» отпуска, можно ли выплатить ему денежную компенсацию за такой отпуск?*

Да, можно, но **при определенных условиях**. Напомним: согласно ст. 83 КЗоТ и ст. 24 Закона № 504, по желанию работника часть ежегодного отпуска (**основного и дополнительного**) заме-

няется денежной компенсацией. Отпуск за работу на компьютере относится к ежегодным дополнительным отпускам, поэтому за «неотгулянный» компьютерный отпуск можно выплатить компенсацию. Однако в таком случае необходимо еще соблюдать два условия:

- сотрудник должен быть **не моложе 18 лет**;
- продолжительность фактически использованного ежегодного и дополнительного отпусков за рабочий год, за который сотрудник хочет получить компенсацию, должна быть **не менее 24 дней**.

Например, сотрудник отгулял 24 дня ежегодного отпуска, и у него есть еще 3 к. д. «компьютерного» отпуска. В таком случае он может взять эти 3 к. д. деньгами.



Напоминаем! При увольнении сотруднику выплачивается компенсация за все дни неиспользованного ежегодного отпуска (в т. ч. и дни дополнительного отпуска за работу на компьютере), а также отпуска на детей.

? *Как правильно рассчитать стаж, дающий право на дополнительный отпуск за работу на компьютере?*

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с компьютером предоставляют **пропорционально фактически отработанному времени**. Согласно ч. 3 ст. 9 Закона № 504, в стаж работы, дающий право на этот отпуск, **засчитывается:**

- время фактической работы с вредными, тяжелыми условиями или с особым характером труда, если работник занят в этих условиях не менее половины продолжительности рабочего времени, установленной для работников данного производства, цеха, профессии или должности;
- время ежегодных основного и дополнительных отпусков за работу с вредными, тяжелыми условиями и за особый характер труда;
- время работы беременных женщин, переведенных на основании медицинского заключения на более легкую работу, на которой они не подвергаются воздействию неблагоприятных производственных факторов.

Другие периоды в стаж для предоставления ежегодного дополнительного отпуска за работу с компьютером не включаются. Например, в такой стаж **не включаются** периоды нахождения сотрудника:

- в отпуске без сохранения заработной платы;
- дополнительном оплачиваемом отпуске в связи с обучением;
- социальном дополнительном отпуске на детей;
- отпуске в связи с беременностью и родами;
- отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 или 6 лет;
- «чернобыльском» отпуске и т. д.



Помните! Периоды временной нетрудоспособности работника тоже не включаются в стаж, который дает право на отпуск за работу на компьютере (ч. 3 ст. 9 Закона № 504).



Могут ли наказать работодателя, если он не предоставлял сотруднику более двух лет подряд отпуск за работу на компьютере?

Да, за такое нарушение предусмотрена **финансовая и административная ответственность.**

Финансовые санкции налагаются на работодателя (предприятие или предпринимателя) согласно абзацу девятому ч. 2 ст. 265 КЗоТ за «нарушение других требований трудового законодательства». Штраф за такое нарушение составляет 1 минимальную зарплату (сейчас это **6 000 грн.**)

Админштраф налагается на должностных лиц предприятия или на работодателя-предпринимателя. Такое нарушение квалифицируется как «другие нарушения требований законодательства о труде» (ч. 1 ст. 41 КУоАП). Здесь размер штрафа – от 30 до 100 НМДГ (**от 510 до 1 700 грн.**)