

КОМУ НАЛЕЖИТЬ ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА ЗА РОБОТУ НА КОМП'ЮТЕРІ?

Із цієї статті ви дізнаєтеся:

- яким категоріям співробітників належить відпустка за роботу на комп'ютері;
- яка максимальна тривалість «комп'ютерної» відпустки;
- як оформити таку відпустку;
- як розрахувати стаж, що дає право на таку відпустку;
- яка відповідальність передбачена у разі ненадання додаткової відпустки за роботу на комп'ютері.

«Комп'ютерна» відпустка: теорія

Співробітники, які працюють на комп'ютері, за виконання певних умов мають право на додаткову відпустку за особливий характер праці.



Не плутайте! Робота на комп'ютері не належить до категорії шкідливих або важких робіт.

Згідно з ч. 1 ст. 8 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР (далі – Закон № 504) окремим категоріям осіб, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, належить **додаткова щорічна відпустка за особливий характер праці**.

Робота на комп'ютері дає право співробітникам на отримання такої відпустки згідно з п. 58 підрозділу «Інші види виробництв» розд. XXII Списку, наведеного в додатку 2 до постанови КМУ від 17.11.97 р. № 1290 (далі – **Список № 2**). Там зазначено, що на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці мають право співробітники, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах (далі – ЕОМ). Мінсоцполітики у своєму листі від 11.07.14 р. № 348/13/116-14 зазначає, що сучасні персональні комп'ютери потрапляють до категорії ЕОМ.



На скільки днів дається така відпустка?

Така відпустка може надаватися на строк **до 4 календарних днів** (далі – к. д.). Це означає, що конкретна тривалість щорічної додаткової

відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (ч. 2 ст. 8 Закону № 504). Але в будь-якому випадку строк «комп'ютерної» відпустки не може становити більше 4 к. д.

? *Зараз практично всі офісні співробітники працюють за комп'ютером, їм усім належить така відпустка?*

Ні, додаткова відпустка належить тільки тим співробітникам, які **працюють на комп'ютері не менше половини тривалості робочого часу**. Пояснимо докладніше.

Мінсоцполітики у своєму листі від 21.09.16 р. № 1344/13/84-16 зазначає, що додаткову відпустку за особливий характер праці роботодавець має надавати тим співробітникам, які – **незалежно від посади (професії), що обіймається**, – у своїй роботі використовують персональний комп'ютер.

Проте право на таку відпустку співробітник має, якщо він зайнятий в «особливих» умовах не менше половини тривалості робочого часу, установленої для працівників цього виробництва, цеху, професії або посади (ч. 3 ст. 9 Закону № 504; п. 7 Порядку, затвердженого наказом Мінпраці та соцполітики від 30.01.98 р. № 16, далі – Порядок № 16).

Наприклад, якщо співробітник трудиться по 8 годин на день, але з них більше 4 годин він не працює на комп'ютері, йому не належить додаткова відпустка за роботу на комп'ютері.

? *Як визначити, належить цій посаді або цьому співробітнику відпустка за роботу на комп'ютері чи ні?*

Рекомендуємо досліджувати тривалість роботи на комп'ютері за кожною посадою. Для цього співробітник може, наприклад, протягом місяця проводити виміри відпрацьованого за комп'ютером часу.

? *Як вести облік часу, який співробітник проводить, працюючи на комп'ютері, протягом робочого дня?*

На жаль, у законодавстві нічого не сказано про це. Отже, роботодавець самостійно визначає, як він буде це робити (див. лист Мінсоцполітики від 11.08.14 р. № 348/13/116-14). Наприклад, можна

вести такий облік у журналах, таблиці обліку використання робочого часу.

? *Чи можна надати відпустку за роботу на комп'ютері сумісникові?*

Сумісники, як і основні співробітники, **мають право** на додаткову відпустку за роботу на комп'ютері. **Проте** не забувайте, що сумісники зазвичай працюють у режимі неповного робочого дня або тижня. А отже, вони знаходяться на робочому місці менше половини норми робочого часу для їх посади. Не завжди, але найчастіше.

У законодавстві не роз'яснений цей момент, тому виходити потрібно з правила, закріпленого в ч. 3 ст. 9 Закону № 504. Як ми вже раніше згадували, «комп'ютерна» відпустка надається, якщо працівник фактично виконує роботу на комп'ютері **не менше половини тривалості робочого часу**, установленої для його посади.

Звідси висновок: сумісник не має права на щорічну додаткову відпустку за роботу на комп'ютері, якщо тривалість його робочого дня становить менше половини нормальної тривалості робочого дня, установленої для його посади. Навіть якщо він весь свій скорочений робочий день проводить, працюючи на комп'ютері.

Якщо ж сумісник працює на комп'ютері більше половини нормальної тривалості робочого часу, установленої для його посади, тоді в нього з'являється право на щорічну додаткову відпустку за роботу на комп'ютері.

? *На підприємстві працює економіст, згідно з колективним договором йому належить додаткова відпустка за роботу на комп'ютері і за ненормований робочий день. Чи можна йому надати дві ці відпустки одночасно?*

Ні, можливість одночасно взяти відпустку за ненормований робочий день і відпустку за роботу на комп'ютері **не передбачена законодавством**. Пояснимо чому.

Згідно з ч. 1 ст. 10 Закону № 504 щорічна додаткова відпустка, передбачена ст. 7 та п. 1, 2 ч. 1 ст. 8 Закону № 504, надається понад щорічну основну відпустку **за однією підставою, вибраною працівником**. А порядок надання додаткової відпустки за декількома підставами встановлює Кабмін.

У п. 1 ст. 8 Закону № 504 ідеться про відпустку за роботу на комп'ютері, а в п. 2 цієї статті – про відпустку за ненормований робочий день. Порядок, який регулював би процедуру надання щорічної додаткової відпустки за декількома підставами, наразі Кабміном не розроблений.

Резюмуємо: у цій ситуації ваш економіст може вибрати **тільки один вид додаткової відпустки** – або відпустку за ненормований робочий день, або відпустку за роботу на комп'ютері. На наявність такого обмеження вказує й Мінсоцполітики у листі від 21.09.16 р. № 1344/13/84-16.

Оформляємо додаткову відпустку за роботу на комп'ютері

Розглянемо поетапно, як надати співробітникові додаткову щорічну відпустку за роботу на комп'ютері, щоб не порушити законодавство про працю.

Етап 1. Вносимо до колдоговору (трудового договору) список посад (посади), за роботу на яких належить додаткова щорічна відпустка за роботу на комп'ютері.

Конкретний список посад і тривалість «комп'ютерної» відпустки можна включити:

- або до колдоговору;
- або до трудового договору з працівником, посада якого входить до зазначеного списку.



Майте на увазі! Відпустка за роботу на комп'ютері обов'язково надається тим, кому вона належить згідно із законом, навіть якщо на підприємстві не укладений колдоговір або в ньому не передбачені гарантії щодо надання такої відпустки (лист Мінсоцполітики від 11.07.14 р. № 348/13/116-14).

Як правило, у колдоговорі такий список оформляють у вигляді окремого додатка у формі таблиці (якщо таких співробітників декілька). Якщо на підприємстві вже є колдоговір, але в ньому нічого не сказано про посади співробітників, які мають право на «комп'ютерну» відпустку, тоді можна внести зміни до колдоговору (ст. 14 Закону від 01.07.93 р. № 3356-XII).

Для визначення кількості днів «комп'ютерної» відпустки слід урахувати час зайнятості співробітника в «особливих» умовах. Нагадуємо, що 4 к. д. – це максимальна тривалість такої відпустки. Відповідно, одному співробітникові, який має контакт з комп'ютером 7 годин на день, може надаватися 4 к. д. за рік, а іншому співробітникові, який працює за комп'ютером 6 годин на день, – 3 к. д. за рік.



Зверніть увагу! Атестація робочих місць для надання такої відпустки не потрібна, оскільки в законодавстві немає такої вимоги.

Етап 2. Складаємо графік відпусток

«Комп'ютерна» відпустка належить до щорічних відпусток, тому інформацію про її надання треба включити до графіка відпусток (ст. 10 Закону № 504).

Щорічні додаткові відпустки (у т. ч. і відпустка за роботу на комп'ютері) за бажанням працівника можуть бути надані одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Етап 3. Видаємо наказ про надання додаткової відпустки за роботу на комп'ютері

На практиці наказ (див. **зразок** нижче) видається на підставі заяви працівника про надання йому щорічної додаткової відпустки (або про надання основної щорічної відпустки разом з додатковою відпусткою за роботу на комп'ютері). Проте подання працівником заяви про надання йому щорічної відпустки **згідно із затвердженим графіком** законодавством не передбачене. А ось якщо співробітник бажає відгуляти додаткову відпустку за роботу на комп'ютері **не за графіком**, тоді він має подати заяву.



Не забудьте! Графік графіком, проте роботодавець має письмово повідомити працівника (нагадати йому) про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну, у тому числі й про початок додаткової відпустки за роботу на комп'ютері (ст. 79 КЗпП). Інакше співробітник може зажадати перенесення відпустки (п. 1 ч. 1 ст. 11 Закону № 504).

ЗРАЗОК

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. Виплачуємо відпусткові

Як і у випадку з іншими видами відпусток, відпусткові за додаткову відпустку за роботу на комп'ютері слід виплатити не пізніше ніж **за 3 дні до початку відпустки** (ч. 3 ст. 115 КЗпП, ст. 21 Закону № 504).

? Чи можна продовжити або перенести «комп'ютерну» відпустку, якщо співробітник захворів під час цієї відпустки?

Так, через тимчасову непрацездатність працівника така відпустка **переноситься на інший період або продовжується**.

Крім того, оскільки відпустка за роботу на комп'ютері належить до щорічних відпусток, на неї поширюються й всі інші **правила надання щорічної відпустки** (ст. 4 Закону № 504). Тобто така відпустка надається, згідно із загальним правилом, після закінчення 6 місяців безперервної роботи у цього роботодавця, продовжується на святкові та неробочі дні тощо.

? А якщо співробітник не хоче використовувати дні «комп'ютерної» відпустки, чи можна виплатити йому грошову компенсацію за таку відпустку?

Так, можна, але **за певних умов**. Нагадаємо: згідно зі ст. 83 КЗпП і ст. 24 Закону № 504, за бажанням працівника частина щорічної відпустки

(основної та додаткової) замінюється грошовою компенсацією. Відпустка за роботу на комп'ютері належить до щорічних додаткових відпусток, тому за «невідгуляну» комп'ютерну відпустку можна виплатити компенсацію. Проте в такому разі необхідно ще дотримувати дві умови:

- співробітник має бути **не молодше 18 років**;
- тривалість фактично використаної щорічної та додаткової відпусток за робочий рік, за який співробітник хоче отримати компенсацію, має бути **не менше 24 днів**.

Наприклад, співробітник відгуляв 24 дні щорічної відпустки, і в нього є ще 3 к. д. «комп'ютерної» відпустки. У такому разі він може взяти ці 3 к. д. грошима.



Нагадаємо! При звільненні співробітників виплачується компенсація за всі дні невикористаної щорічної відпустки (у т. ч. і дні додаткової відпустки за роботу на комп'ютері), а також відпустки на дітей.

? Як правильно розрахувати стаж, що дає право на додаткову відпустку за роботу на комп'ютері?

Щорічну додаткову відпустку за роботу з комп'ютером надають **пропорційно до фактично відпрацьованого часу**. Згідно з ч. 3 ст. 9 Закону № 504, до стажу роботи, що дає право на цю відпустку, **зараховується:**

- час фактичної роботи зі шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого часу, установленної для працівників цього виробництва, цеху, професії або посади;
- час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу зі шкідливими, важкими умовами та за особливий характер праці;
- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не піддаються дії несприятливих виробничих чинників.

Інші періоди до стажу для надання щорічної додаткової відпустки за роботу з комп'ютером не включаються. Наприклад, до такого стажу **не включаються** періоди перебування співробітника:

- у відпустці без збереження зарплати;
- додатковій оплачуваній відпустці у зв'язку з навчанням;
- соціальній додатковій відпустці на дітей;
- відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами;
- відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3 або 6 років;
- «чорнобильській» відпустці тощо.



Пам'ятайте! *Періоди тимчасової непрацездатності працівника теж не включаються до стажу, який дає право на відпустку за роботу на комп'ютері (ч. 3 ст. 9 Закону № 504).*



Чи можуть покарати роботодавця, якщо він не надавав співробітникові більше двох років поспіль відпустка за роботу на комп'ютері?

Так, за таке порушення передбачена **фінансова та адміністративна відповідальність**.

Фінансові санкції накладаються на роботодавця (підприємство або підприємця) згідно з абзацом дев'ятим ч. 2 ст. 265 КЗпП за «порушення інших вимог трудового законодавства». Штраф за таке порушення становить 1 мінімальну зарплату (наразі це **6 000 грн**).

Адмінштраф накладається на посадових осіб підприємства або на роботодавця-підприємця. Таке порушення кваліфікується як «інші порушення вимог законодавства про працю» (ч. 1 ст. 41 КУпАП). Тут розмір штрафу – від 30 до 100 НМДГ (**від 510 до 1 700 грн**).