

Консультуємо дистанційно: чи правомірне позбавлення працівників доплати за роботу з комп'ютером, яка встановлена Колективним договором?

Роз'яснює головний державний інспектор відділу з питань здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів Управління Держпраці у Рівненській області Оксана Кондрачук.

Гігієнічною класифікацією праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу визначено, що шкідливі умови праці характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, що перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

Віднесення робіт до категорії із шкідливими умовами праці можливе тільки на підставі результатів атестації робочих місць за умовами праці, Порядок проведення якої затверджений постановою Кабінету Міністрів України [від 01.08.1992 р. № 442](#).

За умови дотримання Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин (ЕОМ) та Правил охорони праці під час експлуатації робота на персональному комп'ютері не належить до робіт зі шкідливими умовами праці, а тому обов'язкова доплата за таку роботу законодавством не передбачена.

Чинне трудове законодавство, яке передбачає пільги особам,

зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, не встановлює таких пільг для працівників, які працюють за комп'ютерами.

Водночас законодавство не забороняє визначити в колективному договорі роботу за комп'ютером як таку, що характеризується особливими умовами праці, і встановити для працівників додаткові пільги і гарантії, зокрема, особливий порядок оплати праці з повним віднесенням витрат на їх фінансування до валових витрат у встановленому порядку.

У частині 3 статті 32 Кодексу законів про працю України визначено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Колективним договором, локальними нормативними актами та чинним законодавством України встановлюються пільги та компенсації, які також належать до істотних умов праці. Так, колективним договором можуть встановлюватися деякі пільги певним категоріям працівників (доплата за роботу з важкими та шкідливими, а також особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці; доплата прибиральникам виробничих приміщень, які застосовують миючі та дезінфікуючі засоби; доплата за суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; доплата за роботу в нічний час, керівництво бригадою; доплата за роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів та інше).

Враховуючи зазначене вище, позбавлення працівників доплати за роботу з комп'ютером, яка встановлена Колективним договором є зміною істотних умов праці і про це працівники повинні бути повідомлені не пізніше ніж за два місяці.

Додатково інформуємо, що дане роз'яснення не містить норм права, а носить лише рекомендаційний характер.