



## ДНІПРОВСЬКИЙ АПЕЛЯЦІЙНИЙ СУД

вул. Харківська, 13, м. Дніпро, 49000, тел.: 787-21-04; [inbox@dpa.court.gov.ua](mailto:inbox@dpa.court.gov.ua), код ЄДРПОУ 42270629

---

10.03.2021 №04.4 - 63 / 13 /2021

**Нида Ярослава Геннадіївна**

електронна адреса: [foi+request-82680-c090ec17@dostup.pravda.com.ua](mailto:foi+request-82680-c090ec17@dostup.pravda.com.ua)

*Про розгляд запиту Нида Я.Г.*

На Ваш запит, що надійшов з Державної судової адміністрації України за вхідним № ЕП-2699 від 04.03.2021, інформуємо, що згідно зі статтею 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених Законом.

Враховуючи зазначене, в межах поставлених прохань повідомляємо:

Відповідно до пункту 1 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442, атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Роз'яснення про проведення атестації робочих місць за умовами праці в окремих випадках, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 21.08.2000 №205, звертає увагу на мету проведення атестації, зокрема для надання працівникам передбачених законодавством пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і важких умовах праці протягом певного 5-річного періоду відповідне право повинно бути підтверджене за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Будь — які пільги і компенсації, передбачені за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, державним службовцям не передбачено.

Статтею 8 Закону про відпустки визначено, що щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається, зокрема, окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Так, відповідно до позиції 58 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Додатку 2 до постанови Кабміну від 17.11.1997 № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці працівників, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах складає чотири календарних дні.

Тобто, постановою КМУ № 1290 встановлено право працівників, працюючих за комп'ютером, ноутбуком, тощо, на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів.

Прибирання санвузлів і загальних убиралень віднесена законодавством до робіт, які виконуються в умовах підвищеного ризику для здоров'я. Такі роботи дають людині право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю 4 календарні дні (поз. 60 розд. XXII Списку).

Колективним договором, трудовим договором із працівником або іншим нормативним актом роботодавця має бути затверджений перелік посад (професій), робота на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.

Наказом Дніпровського апеляційного суду №54 від 22 грудня 2018 року затверджений список професій і посад працівників, зайнятість в яких дає право на додаткову відпустку за особливий характер праці.

Відповідно до пункту 23 розділу V Правил внутрішнього трудового розпорядку Дніпровського апеляційного суду, затверджених рішенням зборів суддів від 29.10.2018 зі змінами, внесеними рішенням від 18.07.2019 додаткова відпустка за особливий характер роботи – до 4 календарних днів надається:

- працівникам патронатної служби, у тому числі, помічникам суддів — за особливий характер праці, пов'язаної з роботою на персональному комп'ютері, у тому числі робота в КП Д-3;

- працівникам апарату суду, які виконують функції з обслуговування — за особливий характер праці, пов'язаної з роботою на персональному комп'ютері, у тому числі робота в КП Д-3;

- прибиральникам службових приміщень — за особливий характер праці, пов'язаної із прибиранням загальних убиралень та санвузлів.

Додаткова відпустка за особливий характер роботи – до 7 календарних днів надається:

- помічникам суддів — за особливий характер праці, що пов'язаний з ненормованим робочим днем.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, пов'язаної з роботою на персональному комп'ютері та за особливий характер праці, що пов'язаний з ненормованим робочим днем помічникам суддів надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною помічником судді самостійно.

Оскільки, відповідно до статті 8 Закону України “Про відпустки” для надання відпустки за особливий характер праці атестація робочого місця не передбачена, Дніпровським апеляційним судом атестація робочих місць не проводилася.

**В.о.Голови апеляційного суду**



**В.Д.Коваленко**