



**РУБІЖАНСЬКИЙ МІСЬКИЙ СУД ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

вул. Мира, 34, м. Рубіжне, Луганська область, 93010 Україна

тел. (06453)7-64-88, факс (06453)7-62-08

E-mail: [inbox@rbm.lg.court.gov.ua](mailto:inbox@rbm.lg.court.gov.ua)

---

17.11.21 № 01-14/12 R

на № інф/Н266-21-224/21 від 03.03.2021

Нида Я.Г.

foi+request-82680

c090ec17@dostup.pravda.com.ua

На Ваш запит, що надійшов з Державної судової адміністрації України за вхідним № 2519 від 09.03.2021 року, 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 питань 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.

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.

Коллективним 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.

Разом з цим, згідно з листом Мінсоцполітики від 11.08.2014 № 348/13/116-14, додаткова відпустка за особливий характер праці надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівнику на таку відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад. Облік часу, відпрацьованого в зазначених умовах, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Оскільки законодавством не визначено, у якій спосіб здійснюється такий облік, підприємство самостійно приймає рішення щодо проведення такого обліку. Крім того, щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці, передбачені законодавством,

мають надаватися відповідним працівникам в обов'язковому порядку, у тому числі якщо колективний договір на підприємстві не укладено або в колективному договорі не встановлено гарантію щодо встановлення працівникам таких відпусток. Відповідно до статті 28 Закону про відпустки особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно із законодавством.

Відповідно до пункту 3.7 розділу Колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом Рубіжанського міського суду Луганської області № 54 від 26.12.2018 року, додаткова відпустка за особливий характер роботи - до 4 календарних днів надається:

- 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.

З повагою,

Заст. Керівника апарату

Рубіжанського міського суду

Луганської області



Ю.Г. Водопян