

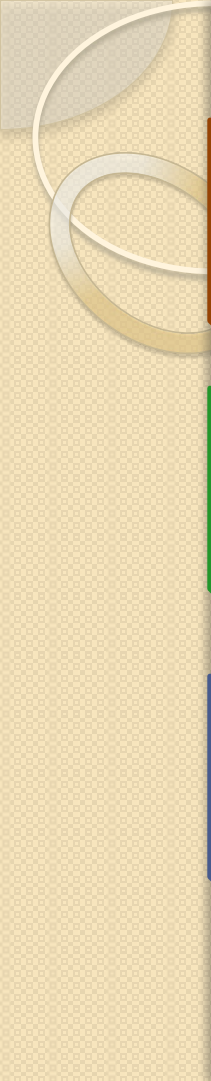
Атестація робочих місць за умовами праці



- У **Конституції України** закріплене право кожного громадянина на належні, безпечні і здорові умови праці.

- **Стаття 153 Кодексу законів про працю України**, на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

- **Стаття 7 Закону України „Про охорону праці”**, працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.



Визначення

- **Атестація робочих місць за умовами праці** – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності

Мета

- **Основна мета атестації** полягає в регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками з метою реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Де проводиться

- Атестація проводиться у роботодавців, де технологічний процес, використання 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

- Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992 року № 442 (зі змінами внесеними згідно постанови Кабінету Міністрів України „Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України та Ради Міністрів УРСР” від 05 жовтня 2016 року № 741).
- Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені постановою Міністерства праці України від 01 вересня 1992 року № 41
- Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 № 248 «Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»

- **УМОВИ ПРАЦІ** - сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.
- **ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ** - стан умов праці, за якого рівень впливу факторів виробничого середовища та трудового процесу перевищує допустимий.
- **ШКІДЛИВИЙ ВИРОБНИЧИЙ ФАКТОР** - фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, призвести до порушення стану здоров'я як працівника, так і його нащадків;

Атестація робочих місць передбачає:

- установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах;
- складання переліку робочих місць з шкідливими умовами праці

ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

- наказ про проведення атестації робочих місць за умовами праці
 - розподіл обов'язки між членами атестаційної
 - складання графіка проведення атестації робочих місць
 - складання переліку робочих місць, що підлягають атестації
- умов праці: готуємося до оформлення
- складання фотографії робочого дня
 - з'ясовуємо, на які робочі місця слід складати Карту умов праці
 - оформлення Карти умов праці
 - завершальний етап атестації робочих місць за умовами праці

Покроковий план завершального етапу атестації робочих місць

КРОК 1	Ознайомлення працівників, зайнятих на атестованих робочих місцях, з Картами умов праці
КРОК 2	Складання за результатами атестації робочих місць необхідних переліків
КРОК 3	Визначення невідкладних заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників
КРОК 4	Розроблення проекту наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці
КРОК 5	Підготовка пакету документів для звітування про проведenu роботу з атестації робочих місць на засіданні атестаційної комісії
КРОК 6	Схвалення результатів атестації робочих місць за умовами праці на засіданні атестаційної комісії
КРОК 7	Видання наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці та ознайомлення з ним працівників
КРОК 8	Внесення кадровою службою до трудових книжок працівників записів про проведenu атестацію та витягів з наказу
КРОК 9	Внесення змін до колективного договору

ПІЛЬГИ І КОМПЕНСАЦІЇ ЗА РОБОТУ В ШКІДЛИВИХ УМОВАХ ПРАЦІ

- Постанова КМУ від 24.06.2016 № 461 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах»
- Постанова КМУ від 17.11.997 р. № 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»
- Постанова КМУ від 21.02.2001 № 163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня»

ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА

- Наказом Міністерства охорони здоров'я та Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 року № 383/55 затверджено Показники та критерії умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів

- Визначення тривалості щорічної додаткової відпустки за роботу у несприятливих умовах праці базується на результатах гігієнічної оцінки умов праці.
- Фактична тривалість щорічної додаткової відпустки визначається як сума календарних днів, що надаються за роботу у шкідливих умовах праці за окремими шкідливими виробничими факторами, в залежності від їх гігієнічної значимості, але не повинна перевищувати максимальну тривалість, яка встановлена для кожного ступеня шкідливості.



Підставою для надання пільг працівникам є проведення атестації робочих місць — комплексного оцінювання всіх чинників виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я працівників.

Результатом документального підтвердження висновків атестаційної комісії є оформлення картки умов праці, переліку робочих місць (посад), працівникам яких надаються пільги й компенсації, план заходів щодо поліпшення умов праці, наказ керівника підприємства про висновки атестації.

Ці матеріали є документами суворої звітності, що зберігаються на підприємстві **50 років**. На підставі цих результатів у трудовій книжці працівника робиться відповідний запис та надається витяг із Наказу про результати атестації робочих місць.

Які можуть бути ризики та відповідальність для підприємств, що не проводять атестацію робочих місць?

- загроза потенційного трудового спору, оскільки будь-який працівник може звернутися до суду і вимагати відшкодування матеріального й морального збитку, що буде свідчити про навмисне нехтування законом та буде доводом провини роботодавця;
- загроза потенційного травмування на робочому місці, що може призвести до кримінальної відповідальності керівника підприємства та тимчасового зупинення дії підприємства;
- деякі підприємства не проводять атестацію, але компенсують працівникам вплив шкідливих чинників (додаткові відпустки, підвищена оплата праці, спецодяг і т. ін.). У разі, якщо ці додаткові компенсації не будуть закріплені внутрішніми політиками, у таких підприємств під час перевірки можуть виникнути ускладнення щодо правомірності таких виплат, а також проблеми з їх оподаткуванням. Існування потенційного трудового спору, оскільки працівники не зможуть оформити пенсію за віком на пільгових умовах, що буде створювати підстави для звернення в суд;