

УДК 349.22:613.6

Ю.Ю. Івчук

кандидат юридичних наук, доцент
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ – ВАЖЛИВА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Атестація робочих місць сприяє критичному оцінюванню, виявленню слабких місць, тим самим даючи змогу підвищити рівень охорони праці на підприємстві. Вона є важливим засобом забезпечення реалізації державної політики соціального захисту працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.

Ключові слова: працівник, роботодавець, атестація, робоче місце, умови праці, охорона здоров'я.

Протягом останніх років постійно зростають ризики виникнення техногенних аварій, загибелі або травмування чи завдання шкоди здоров'ю громадян унаслідок недосконалості техніки й технологій, зношеності діючого обладнання, масових порушень правил експлуатації технічних засобів. Виникає необхідність у створенні більш досконалих заходів запобігання виникненню кризових ситуацій. Одним із найважливіших елементів цього процесу є атестація робочих місць.

Метою статті є з'ясування поняття й характерних ознак атестації робочих місць за умовами праці, а також порядку її проведення.

Слово "атестація" в перекладі з латинської означає "свідчення". Мовою практики – це свідчення відповідності робочого місця сучасним досягненням науки й техніки. Все, що не відповідає подібним вимогам, активно вдосконалюється, а зайве й відстає – ліквідується. Тому, виступаючи як доступний кожному трудящому метод підвищення ефективності, атестація стає важливим важелем прискорення науково-технічного прогресу.

Атестація робочих місць є необхідною, тому що її результати впливають на можливість призначення працівнику пенсії за віком на пільгових умовах, надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством. Її проведення підвищує рівень відповідальності як самого керівника підприємства, так і керівників структурних підрозділів останнього. Під час проведення атестації виявляються робочі місця з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення ситуації.

Атестація робочих місць є обов'язком роботодавця, тому на багатьох підприєм-

ствах оцінювання стану робочих місць сьогодні належить до першочергових завдань.

Для того, щоб визначити її важливість, необхідно з'ясувати: навіщо проводиться атестація; що вона передбачає; як визначити, чи потрібно підприємству проводити атестацію; як вона проводиться; які наслідки може викликати непроведення атестації.

З'ясовуючи, навіщо взагалі проводиться атестація робочих місць, необхідно звернутися до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 [8], відповідно до якого 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 працівників, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Найвищою цінністю суспільства є здоров'я й життя людей. Це має бути не лозунгом, а принциповою позицією уряду, який повинен наполегливо здійснювати політику щодо створення власниками підприємств дійсно безпечних і здорових умов праці, усвідомлюючи, що це важливий фактор подальшого розвитку виробництва.

Будь-який громадянин нашої держави повинен мати право не лише на працю, а й на належні, безпечні й здорові умови праці, що передбачено ст. 43 Конституції України [4]. По-перше, у кожного працівника повинно бути своє робоче місце. По-друге, на робочому місці повинні бути створені умови, необхідні для виконання конкретних службових завдань. По-третє, умови праці на робочому місці повинні бути нешкідливими й безпечними для працівника. За всі ці три аспекти повинен відповідати роботодавець (ст. 29 та 153 КЗпП України [3]).

Однак не завжди все залежить від керівника. Інколи сама специфіка виробництва може бути пов'язана з факторами підвищеної небезпеки, шкідливості тощо. У таких випадках роботодавець повинен компенсувати працівникові "шкідливість" його роботи, виходячи з норм чинного законодавства, наприклад: а) надати йому додаткову відпустку [7]; б) установити підвищену оплату праці; в) забезпечити видачу спецодягу й засобів індивідуального захисту; г) видавати мило, знешкочувальні засоби, а також молоко й лікувально-профілактичне харчування; д) організувати обов'язкові медогляди.

Крім того, "шкідливість" робочого місця забороняє роботодавцеві залучати на таку роботу жінок і неповнолітніх. Що стосується інтересів працівників, то працівник може отримати пенсію за віком на пільгових умовах, якщо доведе, що певний період часу пропрацював у небезпечних і шкідливих умовах. Виявити шкідливі й небезпечні фактори виробництва, які є підставою для виконання роботодавцем своїх обов'язків, а працівникам дають змогу претендувати на пільгову пенсію, можна тільки одним шляхом – проводити атестацію робочих місць за умовами праці.

Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками в галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах. Вона проводиться згідно з Порядком та методичними рекомендаціями щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджуваними Міністерством соціальної політики і Міністерством охорони здоров'я.

Проведення атестації дає правові підстави оформити надання на підприємстві передбачених законом гарантій і компенсацій для працівників зі шкідливими й небезпечними умовами праці. Вона дає змогу: а) установити фактори та причини виникнення несприятливих умов праці; б) здійснити санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; в) комплексно оцінити чинники виробничого середовища й характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; г) установити ступінь шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; д) обґрунтувати віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; е) визначити (підтвердити) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах; є) скласти перелік робочих місць, виробництв, професій і посад із пільговим

пенсійним забезпеченням працівників; ж) проаналізувати реалізацію технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці [6].

Правовою підставою для проведення таких атестацій є нормативні акти з питань охорони й гігієни праці, а також списки виробництв, робіт, професій та посад із шкідливими й небезпечними умовами праці.

Для того, щоб з'ясувати, чи потрібно проводити атестацію, підприємство з небезпечним або шкідливим виробництвом вивчає норми охорони та гігієни праці щодо свого виробництва, а також:

- списки виробництв, професій і посад, що дають право на пільги при отриманні пенсії за віком;
- переліки робіт, на яких установлюється підвищена оплата праці;
- список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, робота на яких дає право на додаткову відпустку у зв'язку зі шкідливими й важкими умовами праці;
- перелік професій, що передбачають обов'язковий медогляд;
- перелік, що містить назви хімічних речовин, при роботі з якими рекомендується видавати молоко.

Знайшовши в цих документах роботи, фактори, професії, які є на робочих місцях його підприємства, роботодавець проводить атестацію. Причому це проводиться незалежно від того, є роботодавець юридичною чи фізичною особою.

Проведення атестації оформляється наказом керівника, в якому: зазначаються підстава та завдання атестації; затверджуються склад, голова й секретар постійно діючої атестаційної комісії, визначаються її повноваження; визначаються терміни та графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства; визначається взаємодія із зацікавленими державними органами і громадськими організаціями (експертизу умов праці, санітарно-епідеміологічною службою); визначаються проектні чи науково-дослідні установи для науково-технічного оцінювання умов праці й участі в розробці заходів щодо усунення шкідливих виробничих факторів [2].

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на 5 років. Частіше атестація може проводитися, якщо це прямо передбачено колективним договором підприємства [5, с. 70]. Позачергова атестація проводиться в разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці за участю

установ санітарно-епідеміологічної служби Міністерством охорони здоров'я України.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

До складу атестаційної комісії включаються головні спеціалісти, працівники відділу кадрів, праці й заробітної плати, охорони праці, медичні працівники підприємства, організації, представники профспілкового комітету, іншого представницького органу трудового колективу. При цьому законну силу мають тільки результати атестації, виконані фахівцями спеціалізованих організацій, акредитованих і атестованих органами Держстандарту та Міністерства охорони здоров'я. Для санітарно-гігієнічних досліджень до атестації залучаються санітарні лабораторії, це можуть бути лабораторії місцевих санітарно-епідеміологічних станцій, які мають відповідний досвід, апаратуру та всю необхідну дозвільну документацію. До проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держгірпромнагляду. Такий склад комісії є принципово правильним рішенням, тому що тільки люди, які мають спеціальні знання та навички, спроможні всебічно й повно дослідити всі шкідливі фактори та негативні умови праці.

Атестаційна комісія:

- здійснює організаційне, методичне керівництво й контроль за проведенням виконавцями відповідної роботи на всіх етапах;
- формує необхідну правову й нормативно-довідкову базу та організовує її вивчення;
- визначає й залучає в установленому порядку необхідні організації до виконання спеціальних робіт;
- організовує складання планів розташування обладнання по кожному підрозділу, визначає межу робочих місць (робочих зон) та надає їм відповідний номер;
- складає перелік робочих місць, що підлягають атестації;
- установлює на підставі єдиного Тарифно-кваліфікаційного довідника чи Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників відповідно до найменувань професій і посад працівників, зайнятих на цих робочих місцях, характеру фактично виконаних робіт;
- порівнює застосований технологічний процес, обладнання, використання сировини й матеріалів з передбаченими в проектах;
- визначає обсяг необхідних досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та організовує ці дослідження. Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середо-

вища мають бути проведені санітарними лабораторіями підприємств і організацій, атестованими органами Держспоживстандарту України і Міністерством охорони здоров'я України, за списками, що узгоджуються з органами Державної експертизи умов праці України, а також на договірній основі лабораторіями територіальних санітарно-епідеміологічних станцій;

- прогнозує та виявляє утворення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях;
- організовує проведення фотографій робочого дня;
- складає Карту умов праці на кожне враховане робоче місце або групу аналогічних робочих місць [9, с. 34, 35].

У процесі атестації комісія заповнює Карту умов праці за кожним робочим місцем. Така карта підписується головою та членами атестаційної комісії.

У результаті атестації повинні бути оформлені такі документи: а) перелік робочих місць, за якими підтверджено пільги й компенсації у зв'язку зі шкідливими та небезпечними умовами праці. На підприємстві він зберігається 50 років. Причому за кожним працівником, чия посада або робота внесені до цього переліку, підприємство повинно зробити витяг із наказу й додати до його трудової книжки; б) перелік робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення; в) якщо підприємство планує добровільно за свій рахунок виплачувати будь-які компенсації працівникам на умовах колективного договору або виплачувати за свій рахунок пенсію, тоді за наслідками атестації складається перелік робочих місць таких представників.

За результатами чергової атестації можуть змінитися умови праці деяких працівників. При цьому про зміну істотних умов праці: систем та розміру праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших-працівника – має бути повідомлено не пізніше ніж за два місяці.

Погодимось із О. Зіненко, на думку якої, непроведення атестації робочих місць може призвести до негативних наслідків. Так, поперше, якщо атестація не проводилася, але підприємство несе витрати на виплату компенсацій і надання гарантій працівникам (додаткові відпустки, підвищена оплата праці, спецодяг тощо), при перевірці можуть виникнути питання з приводу правомірності таких виплат, а також проблеми з оподаткуванням таких виплат. По-друге, якщо підприємство не проведе атестацію і не надаватиме належні працівникам гарантії та виплачуватиме компенсації, то кожний працівник, який працює в шкідливих і

небезпечних умовах праці, може звернутися до суду й вимагати відшкодування матеріального та морального збитку. У такому разі не проведення атестації не тільки не звільнить роботодавця від відповідальності, а, навпаки, стане доказом його провини. По-третє, не проведення атестації робочих місць є порушенням законодавства про охорону праці, і, як наслідок, порушник – керівник підприємства може бути притягнений до адміністративної відповідальності [1, с. 15].

Таким чином, атестація робочих місць сприяє критичній оцінці, виявленню слабких місць, тим самим даючи змогу підвищити рівень охорони праці на підприємстві. Працюючи зі шкідливими або небезпечними умовами праці, в особливих температурних чи інших важких умовах, працівник перебуває під впливом небезпечних і шкідливих виробничих факторів, здатних викликати важкі захворювання, завдати шкоду здоров'ю та життю, тому такі робочі місця вимагають до себе особливої уваги й ставлення з боку не тільки держави та самих працівників, а й з боку роботодавця.

Висновки. Атестація робочих місць є важливим засобом забезпечення реалізації державної політики соціального захисту працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на поширення атестації та створення широкого спектра лабораторій з потужним арсеналом технічних засобів для забезпечення цього процесу.

Список використаної літератури

1. Зіненко О. Атестація робочих місць: Кому це потрібно? / О. Зіненко // Баланс : Всеукраїнський бухгалтерський тижневик. – 2007. – № 24 (670). – С. 15.
2. Іванчук Д.П. Атестація робочих місць за умовами праці [Електронний ресурс] / Д.П. Іванчук, Г.Є. Дегтяренко, В.І. Левченко та ін. – К. : ННДІОП, 1998. – Режим доступу: <http://leg.co.ua/instrukcii/ohrana-truda/atestaciya-robochih-misc-zamovami-praci.html>.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Конституція України: прийнята на V сесії II скликання Верховної Ради України 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Мастюгіна Г. Атестація робочих місць, її значення для пенсійного забезпечення громадян / Г. Мастюгіна // Вісник Податкової служби України. – 2011. – № 17/18. – С. 65–70.
6. Мастюгіна Г. Навіщо атестувати робоче місце [Електронний ресурс] / Г. Мастюгіна // Пенсійний кур'єр. – 2011. – № 15. – Режим доступу: http://www.courier-pfu.com.ua/pdf/15_ru0.pdf.
7. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 505/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
8. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.pau.ua>.
9. Чернетенко О. Атестація робочих місць: установлення пільг за шкідливі умови праці / О. Чернетенко // Вісник Податкової служби України. – 2011. – № 11. – С. 30–35.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2013.

Ивчук Ю.Ю. Аттестация рабочих мест по условиям труда – важное условие обеспечения охраны труда

Аттестация рабочих мест способствует критической оценке, выявлению слабых мест, тем самым позволяя повысить уровень охраны труда на предприятии. Она является важным средством обеспечения реализации государственной политики социальной защиты работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Ключевые слова: *работник, работодатель, аттестация, рабочее место, условия труда, здравоохранение.*

Ivchuk J. Certifying of workplaces for the terms of labour is an important condition of providing of labour protection

Attestation of workplaces is instrumental in a critical estimation, exposure of weak points, the same allowing to heave up the level of labour protection on an enterprise. It is an important backer-up realization of public policy of social defence of workers, busy on works with the harmful terms of labour.

Key words: *worker, employer, attestation, workplace, condition of labour, health protection.*