

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ – ЗАПОБІЖНИК ПОРУШЕНЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАЛЕЖНИХ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Радчук М.В.,

здобувач вищої освіти спеціальності 263

«Цивільна безпека (Охорона праці)»,

Національний університет водного господарства та природокористування

Здоров'я – найбільша цінність людини. Саме тому порушення норм у цій сфері можуть призвести до непоправних наслідків, адже, підірвавши здоров'я, повернути його в колишній стан дуже важко. Найбільш несприятливий вплив на стан здоров'я мають працівники, зайняті на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, що надає їм право на додаткові пільги та компенсації за роботу в таких умовах [1].

Задля того, щоб врегулювати відносини між власником або уповноваженим органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові та безпечні умови праці, проводиться атестація робочих місць за умовами праці (далі - атестація). Усі учасники трудових відносин повинні розуміти важливість і необхідність проведення атестації, адже саме за підсумками атестації вживають заходів щодо покращання умов праці та встановлюють пільги і компенсації за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, при неможливості проведення безпечного виробничого процесу. Однак, практика показує, що роботодавець не дуже турбується про це, а сам працівник не завжди обізнаний щодо умов праці на своєму робочому місці.

Насправді, атестація потрібна як керівнику підприємства, так і працівнику [2]:

- керівнику – оскільки відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць покладається саме на нього;

- працівнику – тому що атестація є правовою підставою надання компенсацій та гарантій для працівників зі шкідливими і небезпечними умовами праці (доплат до заробітної плати, додаткових оплачуваних відпусток, спеціального харчування тощо).

Згідно з п. 4 постанови КМУ «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01.08.1992 р. № 442 проводити атестацію потрібно в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж 1 раз на 5 років, при чому дата і термін проведення чергової атестації визначаються з урахуванням того, що вона має бути завершена до закінчення терміну попередньої атестації [3].

Існують випадки, у яких слід проводити атестацію робочих місць у позачерговому порядку (як атестацію окремого робочого місця, так і декількох). Зокрема, коли докорінно змінились умови і характер праці, атестація на підприємстві проводиться з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу чи органу Держпраці [4]. Якщо відбулася реорганізація підприємства або змінено його назву, але умови та характер праці при цьому залишилися не змінними, то в такому випадку немає потреби позачергово проводити атестацію.

Не проведення атестації, так як і недотримання термінів проведення чергової атестації призводить до порушення прав працівників і притягнення роботодавця чи інших посадових осіб до адміністративної відповідальності, що виражається накладенням штрафу. Проте, варто нагадати, що сплата штрафу не звільняє суб'єкта господарювання від проведення атестації і в будь-якому випадку атестацію обов'язко

во потрібно провести [3]. Отже, аби уникнути нервових потрясінь та судових позовів, керівники підприємств повинні виконувати відповідні вимоги законодавства.

Для того, щоб з'ясувати, чи потрібно проводити атестацію, підприємство вивчає норми охорони та гігієни праці щодо свого виробництва, а також: списки № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, списки виробництв, 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 та списки виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня. Якщо роботодавець виявить в цих документах роботи, фактори, професії, які є на робочих місцях його підприємства, то він повинен організувати проведення атестації таких місць. Причому атестація проводиться незалежно від того, є роботодавець юридичною особою чи приватним підприємцем. Організація атестації робочих місць розпочинається з видання роботодавцем відповідного наказу, в якому визначається мета та завдання атестації, затверджено склад атестаційної комісії, встановлені графіки та терміни проведення атестації тощо [4].

Гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу під час атестації, проводяться лабораторіями, атестованими Держпраці і МОЗ в порядку, визначеному Мінсоцполітики разом з МОЗ.

За результатами оцінювання умов праці складають листи-спостереження – так звані «фотографії робочого часу». Вони допомагають визначити тривалість дії шкідливих факторів у відсотках до тривалості зміни. Якщо фотографія робочого часу проводиться протягом усієї зміни, вона називається фотографією робочого дня. Під час проведення атестації фотографія допомагає визначити тривалість дії на працівника шкідливих виробничих факторів, важкості й напруженості трудового процесу, пов'язаних із виконанням його трудових обов'язків [5].

Використовуючи узагальнені відомості, отримані в результаті атестації робочих місць, атестаційною комісією заповнюються карти умов праці на всі робочі місця, що атестуються. Карта умов праці підписується усіма членами атестаційної комісії, а з її змістом ознайомлюють під підпис працівників, зайнятих на відповідному робочому місці.

Матеріали атестації є документами суворої звітності, тому керівник підприємства зобов'язаний забезпечити їх збереження на підприємстві протягом 50 років. Варто зауважити, що трапляються випадки, коли навіть діючі підприємства не зберегли матеріали атестацій робочих місць і це створює проблему для працівників, яким підтверджено право на пільгову пенсію за списками № 1 і № 2. Тому, в разі виникнення такої ситуації працівники можуть звертатися до суду з метою захисту своїх прав [3].

Враховуючи вищесказане, можна зробити висновок, що атестація є запобіжником порушень у забезпеченні належних умов праці на підприємствах і має важливе соціально-гігієнічне значення, оскільки дозволяє своєчасно виявити шкідливі і небезпечні фактори виробничого середовища і трудового процесу та впровадити технічні і організаційні заходи, спрямовані на оптимізацію рівня гігієни і безпеки праці, з урахуванням специфіки конкретного підприємства. Завдяки проведенню атес-

тації можна уникнути практики безпідставного позбавлення відповідних прав працівників або ж навпаки – незаконного визначення пільг та компенсацій.

Список використаних джерел:

1. Атестація робочих місць за умовами праці: хто має проводити та як часто? URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100024592-atestatsiya-robochikh-mists-za-umovami-pratsi-khto-maye-provoditi-ta-yak-chasto> (дата звернення 12.11.2021).
2. Роз'яснення вимог порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці. URL: <https://kr.dsp.gov.ua/index.php/908-010216vimog-atestac-rab-misc> (дата звернення 12.11.2021).
3. Як проводиться атестація робочих місць за умовами праці? URL: <http://www.zarplata.co.ua/?p=8547> (дата звернення 18.11.2021).
4. Процедура та особливості проведення атестації робочих місць за умовами праці. URL: https://ukrainepravo.com/scientific-thought/legal_analyst/protsedura-ta-osoblyvosti-provedennya-atestatsiyi-robochykh-mists-za-umovamy-pratsi/ (дата звернення 13.11.2021).
5. Атестація робочих місць за умовами праці: результати, облік і відповідальність. URL: <https://ibuh.info/atestaciya-robochix-misc-za-umovami-praci-rezultati-oblik-i-vidprovidalnist> (дата звернення 13.11.2021).

*Науковий керівник: Г.І. Туровська, канд. техн. наук, доцент
Національний університет водного господарства та природокористування*