

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ Мінсоцполітики України  
та МОЗ України

від \_\_\_\_\_ № \_\_/\_\_

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ  
АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ**

Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці (далі – Рекомендації) розроблено відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 (зі змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 05.10.2016 р. № 741) «Про затвердження Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці» (далі – Порядок).

Атестація робочих місць за умовами праці (далі – атестація) проводиться на підприємствах і в організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності та 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 їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Методика визначає:

а) обов'язки роботодавця щодо проведення атестації у повній відповідності до вимог Порядку, чинних законодавчих та нормативно-правових актів України з цих питань;

б) гігієнічну оцінку умов праці та ступінь шкідливості та небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

в) розроблення роботодавцем заходів щодо поліпшення умов праці на підставі результатів атестації, першочергово - на робочих місцях, де відмічається 3-й та 4-й ступень 3 класу дії шкідливого виробничого фактору;

г) підстави надання працівникам передбачених чинними законодавчими актами та іншими нормативно-правовими актами пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці (умовах праці, що не відповідають вимогам санітарно-гігієнічних норм).

Результати атестації є основою для:

а) розроблення на підприємстві Комплексного плану поліпшення стану гігієни праці та виробничого середовища на підставі проведення роботодавцем організаційних, технічних та соціально-економічних заходів;

б) коригування програми проведення періодичних профілактичних медичних оглядів працівників;

в) підтвердження права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах.

Рекомендації в якості довідкового матеріалу можуть використовуватися при оцінці умов праці працюючих осіб, зайнятих за цивільно-правовими угодами, а також військовослужбовців.

У Рекомендаціях терміни та визначення вживаються відповідно до ДСТУ 3038-95 «Гігієна. Терміни та визначення основних понять» і ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять».

## **1. Загальні положення**

1.1. Рекомендації визначають обов'язки роботодавця, порядок роботи атестаційної комісії підприємства, санітарної лабораторії, що проводить гігієнічні дослідження.

Періодичність атестації та терміни її проведення встановлюються самим підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років.

Основними етапами досягнення мети атестації є гігієнічна оцінка умов праці для врегулювання трудових та соціальних відносин між роботодавцем і працівниками при реалізації законних прав на здорові й безпечні умови праці, поліпшення умов праці, а також надання підстав для призначення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах перевищення граничнодопустимих рівнів і концентрацій шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, на пільгове пенсійне забезпечення.

1.2. Правовою основою для проведення атестації є чинні законодавчі й нормативні акти з питань охорони і гігієни праці, надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці. Це є підставою оцінювання відповідності робочих місць нормативно-правовим актам з охорони праці, що передбачено статтею 13 Закону України «Про охорону праці».

Вид і розмір пільг і компенсацій встановлюється за результатами атестації в залежності від параметрів визначених умов праці (ступеню дії шкідливих виробничих факторів та часу зайнятості працівника в цих умовах).

1.3. Атестації підлягають робочі місця, на яких технологічний процес, обладнання, використовувані сировина, матеріали, а також продукція підприємства є потенційними джерелами шкідливих виробничих факторів. Поняття «робоче місце» згідно з пунктом с) статті 3 Конвенції 155 Міжнародної організації праці про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати в зв'язку з їхньою роботою, і знаходяться під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця.

1.4. При проведенні атестації робочих місць передбачається:

1.4.1. Вивчення відповідності умов праці на конкретному робочому місці рівневі розвитку техніки і технології у відповідній галузі.

1.4.2. Встановлення на підставі аналізу технологічного процесу та видів робіт, що виконує працівник у відповідності до положень Довідника кваліфікаційних характеристик своєї професії, наявності на робочому місці шкідливих виробничих факторів, а також причин їх виникнення.

1.4.3. Дослідження рівнів або концентрацій встановлених шкідливих факторів виробничого середовища, важкості й напруженості праці на робочому місці, а також тривалості їх дії на працівника протягом робочої зміни.

1.4.4. Комплексна гігієнічна оцінка умов праці в залежності від виду і ступеню дії шкідливих факторів виробничого середовища і характеру праці щодо їх відповідності вимогам санітарних норм і правил. Віднесення умов праці на робочому місці, що атестоване, до відповідного класу праці здійснюється за Гігієнічній класифікації праці.

1.4.5. Надання пропозицій роботодавцю щодо обов'язкового розроблення на підприємстві Комплексного плану заходів з приведення або максимального наближення умов праці на атестованих робочих місцях до вимог стандартів безпеки праці, санітарних норм і правил з метою збереження здоров'я і високої працездатності працівників, їх оздоровлення та запобігання виникненню в них професійних захворювань.

1.5. Атестація проводиться атестаційною комісією підприємства, організації, установи. Роботодавець повинен забезпечити повне фінансування заходів з проведення атестації.

1.6. Гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться санітарними, санітарно-хімічними, санітарно-токсикологічними лабораторіями (далі – лабораторії), атестованими Державною службою України з питань праці (далі – Держпраці) та Міністерством охорони здоров'я України (далі – МОЗ) у порядку, визначеному Міністерством соціальної політики України разом з МОЗ.

Дозволяється використовувати для потреб атестації результати планових гігієнічних досліджень, які були виконані на підприємстві протягом останнього кварталу перед проведенням атестації.

## **2. Організація роботи з атестації**

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 п'ять років. До складу комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а в разі відсутності профспілкової організації - уповноважена найманими працівниками особа.

Перед проведенням атестації роботодавець доручає відповідним наказом або розпорядженням голові і членам атестаційної комісії здійснити такі організаційно-підготовчі заходи:

2.1. Формування бази нормативно-правових актів (далі – НПБ) з проведення атестації та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

У НПБ включаються чинні в Україні документи, перелік яких наведено в Додатку 1.

2.2. Актуалізація і деталізація НПБ у відповідності до виду економічної діяльності підприємства і його штатного розпису

Актуалізація нормативно-правової бази щодо проведення атестації є головним заходом під час підготовчої роботи з її проведення і полягає в тому, що із законодавчих та інших нормативно-правових актів, зазначених вище, вибираються положення (пункти), які безпосередньо відносяться до виду економічної діяльності підприємства (виробництва, цехи тощо), так і до конкретних працівників підприємства (професії, посади).

Дані про працівників підприємства відображені у його штатному розписі. Назви посад працівників мають відповідати їх назвам у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010.

2.3. Актуалізувати нормативно-правові акти з проведення атестації потрібно тому, що вони:

– відносяться до загальних питань проведення атестації (починаючи з видання наказу по підприємству про її проведення до наказу про підведення

підсумків атестації);

– встановлюють назви професій працівників за штатним розписом підприємства відповідно до національного класифікатора професій, що зберігає за працівниками право на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці;

– передбачають конкретні назви професій працівників, внесених до штатного розпису підприємства, щодо надання працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці, передбачених ст. 7 Закону України «Про охорону праці» та ст. 168 КЗпП, а також положень колективного договору підприємства;

– зобов'язують роботодавця вжити конкретних заходів щодо поліпшення умов праці на робочих місцях, де визначено важкі та шкідливі умови праці, перш за все – на тих робочих місцях, де відмічається 3-й ступінь дії цих шкідливих виробничих факторів, та важкі умови праці 2-го ступеню.

2.4. Матеріали актуалізованої і деталізованої НПБ повинні бути доповнені матеріалами аналізу вихідних даних підприємства, зокрема щодо:

– попередньої атестації (карти умов праці) щодо видів виробничої діяльності у кожному виробничому підрозділі, виробничого устаткування та інструментарію, що застосовуються при цьому, а також сировини, матеріалів і продукції;

– умов праці (за статистичною формою № 1-ПВ «Звіт про умови праці. Пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці»);

– дані про виробничий травматизм (за статистичною формою № 7-тнв «Звіт про травматизм на виробництві»);

– аналіз стану виконання заходів з поліпшення умов праці, передбачених Комплексним планом поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, складеного на підставі результатів попередньої атестації;

– періодичного медичного огляду працівників підприємства: Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому

(періодичному) медичному огляду, Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників. дані про захворюваність з тимчасовою втратою працездатності та про професійну захворюваність.

2.5. Підготовка проекту наказу про проведення атестації здійснюється членами комісії (за дорученням голови) після вивчення актуалізованої НПБ. При поданні проекту наказу на розгляд роботодавця пропонуються строки і порядок проведення атестації та приблизні (розрахункові) дані щодо фінансування заходів з проведення атестації.

### **3. Етапи безпосереднього проведення атестації робочих місць за умовами праці**

Для організації і проведення безпосередньо атестації роботодавець:

3.1. Видає по підприємству наказ, яким:

- визначає підстави, мету, завдання і строки проведення атестації;
- затверджує голову, секретаря та склад постійно діючої комісії підприємства з проведення атестації (далі – комісія);
- затверджує Положення про комісію визначає її повноваження, права, обов'язки та відповідальність членів комісії, а також місце і порядок її роботи, проведення засідань з оформленням відповідних протоколів, матеріальне або моральне заохочення членів комісії;
- формує склад цехових (структурних) атестаційних комісій у разі потреби – за наявності відокремлених виробничих підрозділів або при чисельності працівників на підприємстві понад тисячі осіб;
- визначає порядок і форми взаємодії членів комісії з зацікавленими державними органами нагляду (контролю) за безпекою і гігієною праці і громадськими організаціями, участь яких необхідна для проведення атестації;
- встановлює, за необхідності, проектні, експертні, науково-дослідні та інші відповідні установи для науково-технічної оцінки умов праці й участі в

розробленні заходів з усунення шкідливих виробничих факторів або істотного зменшення їх негативного впливу на працівників.

3.2. До складу комісії підприємства з проведення атестації відповідно до підстав, мети, строків проведення і завдань атестації потрібно включати представників функціональних підрозділів підприємства та інших заінтересованих організацій. Рекомендований зміст їхньої цільової діяльності наводяться в додатку 2.

#### **4. Атестаційна комісія**

Атестаційна комісія виконує наступні функції і завдання.

4.1. Формує необхідну законодавчу і нормативно-правову базу із загальних питань організації і проведення атестації, надання працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці, а також актуалізує цю базу відповідно до виду економічної діяльності підприємства, його штатного розпису та видів робіт, які виконуються під час виробничої діяльності окремих виробничих підрозділів.

4.2. Організує вивчення актуалізованої НПБ.

4.3. Встановлює на основі Національного класифікатора професій ДК 003:2010 відповідність найменування професій і посад працівників, зайнятих на робочих місцях, які підлягають атестації, а також відповідність характеру фактично виконуваних ними робіт Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників.

У разі виявлення відхилень назва професії (посади) перед проведенням атестації наказом по підприємству повинна бути відповідно змінена (скоригована).

4.4. Складає перелік робочих місць, які підлягають атестації, визначає межу робочих місць (робочих зон) та нумерує їх.

Важливо враховувати при цьому дані штатного розпису підприємства.

4.5. Складає плани розташування виробничого устаткування на робочих місцях, що підлягають атестації, в яких наводяться дані про:



а) відповідність устаткування вимогам нормативних актів з безпеки праці: паспорт виробника, стандарти безпеки праці, нормативно-правові акти з охорони праці;

б) дані про результати останніх випробувань і опосвідчень виробничого устаткування та інструментарію, що застосовуються на робочому місці, яке підлягає атестації.

4.6. Порівнює застосовувані у виробничих підрозділах технологічні процеси, види робіт, склад устаткування, використовувані сировину і матеріали з передбаченими в проектах; прогнозує і виявляє потенційні шкідливі і небезпечні фактори та їх можливий вплив на працівників на робочих місцях, що підлягають атестації.

4.7. Визначає обсяг і місце проведення гігієнічних досліджень шкідливих факторів виробничого середовища, що виявляються на підставі аналізу технологічного процесу та заносяться до Карти умов праці, організує ці дослідження, а також визначає важкість і напруженість праці.

Під час проведення гігієнічних досліджень організує проведення хронометражу робочого часу з метою визначення періоду зайнятості працівника під дією шкідливих виробничих факторів.

4.8. Складає Карту умов праці (далі – Карта) на кожне робоче місце або групу аналогічних робочих місць, на якому (яких) проведено атестацію. Форма Карти наведена у Додатку 3 до Рекомендацій.

У Карті мають бути:

а) заповнені паспортна частина Карти та всі розділи;

б) внесені результати гігієнічних досліджень шкідливих виробничих факторів, визначених важкості та напруженість праці, а також ступінь їх шкідливої дії на працівника шляхом порівняння визначених результатів з відповідним показниками чинної Гігієнічної класифікації праці;

в) додані до Карти матеріали (протоколи) про хронометраж робочого часу (тривалість дії на працівника шкідливих виробничих факторів);

г) доданий план заходів з поліпшення умов праці на робочому місці, яке атестоване;

д) внесені дані про надання працівнику у відповідності до положень чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів пільг і компенсацій, зокрема, визначення розміру надбавки до заробітної плати, тривалість додаткової оплачуваної відпустки, які визначаються з урахуванням ступеню і тривалості дії шкідливих виробничих факторів на працівника;

е) наведені економічні щорічні витрати підприємства на надання працівнику встановлених за результатами атестації пільг і компенсацій;

е) підписи всіх членів комісії підприємства з проведення атестації, а також підпис(и) працівника(ків), на робочому місці якого (яких) проведено атестацію.

4.9. Готує проект наказу по підприємству про підведення підсумків проведеної атестації, до якого додаються:

а) перелік професій працівників, яким за умови праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, надаються за результатами атестації передбачені чинним законодавством пільги і компенсації;

б) пропозиції роботодавцю щодо здійснення на підприємстві додаткових заходів для оздоровлення працівників та запобігання виникненню в них професійних захворювань;

в) перелік робочих місць, де умови праці не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, з пропозиціями щодо поліпшення умов праці;

г) пропозиції про внесення змін і доповнень до колективного договору підприємства за результатами атестації щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

4.10. У зв'язку з необхідністю детального обговорення і затвердження підсумків кожного етапу проведення атестації повинні регулярно проводитись засідання комісії з оформленням відповідних протоколів.

Рекомендується скласти такі протоколи засідання комісії за наведеними у Додатку 4 до Рекомендацій формами.

## **5. Вивчення факторів виробничого середовища і трудового процесу та проведення лабораторних досліджень**

5.1. Під час проведення вивчення потрібно визначити:

а) шляхом аналізу технологічного процесу, видів робіт, які виконує працівник, сировини, продукції і встановленого на робочому місці устаткування та інструментів, що застосовуються, характерні для конкретного робочого місця потенційні шкідливі виробничі фактори, що діють на працівника та підлягають гігієнічним (лабораторним) дослідженням за участі представників атестаційної комісії та залученої лабораторії (розділ 1 Карти);

б) фактичне значення рівнів визначених факторів виробничого середовища і трудового процесу та їх відповідність показникам чинної Гігієнічної класифікації праці з встановленням ступеню шкідливої дії фактора (розділ 1 Карти).

в) тривалість дії кожного визначеного шкідливого фактора виробництва на працівника протягом робочої зміни шляхом хронометражу витрат його робочого часу (у відсотках до загальної тривалості робочої зміни) за формою, наведеною в Додатку 5.

5.2. Гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища проводяться відповідно до чинних нормативно-правових актів і методичних документів.

5.3. Гігієнічні дослідження на наявність хімічних речовин і пилу, рівнів фізичних факторів, мікроклімату, неіонізуючого та інфрачервоного випромінювання, атмосферного тиску, освітлення, важкості та напруженості праці визначаються працівниками атестованих санітарно-гігієнічних лабораторій в умовах звичного для працівника режиму праці при виконанні виробничих завдань та застосуванні колективних засобів захисту.

Результати вимірів (визначень) показників виробничих факторів оформлюють протоколами за формами, наведеними в Додатку 6. Матеріали протоколів заносяться у відповідну графу розділу 1 Карти за зразком Додатку 7.

При атестації робочих місць з метою визначення належних пільг та компенсацій не використовуються (не вимірюються та не оцінюються) показники напруженості праці – п.п. 1.1 – 1.3 та 3.1 (додаток 16 ГКП № 248 – 14).

За фактором «освітленість» визначається виключно показник «коефіцієнт природного освітлення на робочих місцях в підземних спорудах».

При роботі на відкритому повітрі в теплий період року вимірюється і оцінюється тільки температура повітря, а в холодний період року температура повітря та швидкість вітру.

У працівників переважно фізичної праці напруженість праці не визначається за винятком тих професій, в яких присутні індивідуальний ризик та ризик для життя інших осіб. В цих випадках напруженість оцінюється тільки за цим показником, тобто за показником «ступінь ризику для власного життя та життя інших осіб». Інші показники напруженості праці не враховується.

Гігієнічні дослідження фізичних, хімічних, біологічних, визначення психофізіологічних факторів проводяться в процесі роботи у характерних (типових) виробничих умовах із застосуванням сертифікованих засобів колективного та індивідуального захисту.

## **6. Гігієнічна оцінка умов праці (розділ 1 Карти)**

6.1. Оцінка результатів гігієнічних досліджень проводиться лікарем з гігієни праці шляхом порівняння фактично визначеного їх значення з показниками, регламентованими Гігієнічною класифікацією праці або санітарними нормами, у два етапи.

Перший етап. Фактично виміряні рівні факторів та показників виробничого середовища та трудового процесу порівнюються з нормативними рівнями (ГДК, ГДР).

На другому етапі виконується визначення класу та ступеню умов праці за критеріями та алгоритмами чинної Гігієнічної класифікації праці.

Результати гігієнічної оцінки факторів виробничого середовища та трудового процесу заносяться в протоколи проведення гігієнічних досліджень в розділ «Висновок».

Протоколи гігієнічних досліджень та підсумкова таблиця результатів і їх оцінка передаються замовнику (додаток 19 ГКП № 248 – 14).

6.2. Ступінь шкідливості і небезпечності кожного визначеного шкідливого фактора виробничого середовища і трудового процесу визначається лікарем з гігієни праці, який брав участь у гігієнічних дослідженнях, тільки для 3 класу умов праці за критеріями і методикою згідно з Гігієнічною класифікацією праці.

6.3. Загальна оцінка умов праці за наявності двох і більше шкідливих і небезпечних виробничих факторів здійснюється за фактором з найвищим ступенем дії.

## **7. Оцінка технічного та організаційного рівня робочого місця (розділ 2 Карти)**

7.1. Оцінка технічного рівня робочого місця проводиться шляхом аналізу:

7.1.1. Відповідності виробничих будівель і споруд, технологічного процесу, виробничого устаткування та інструментарію:

а) проектам, стандартам безпеки праці, нормативно-технічній документації, санітарно-гігієнічним нормам і правилам, нормативно-правовим актам з охорони праці;

б) характеру та обсягу робіт, які виконуються працівником у відповідності до своєї посади, кваліфікації, вимог Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників;

7.1.2. Технологічної оснащеності робочого місця (наявності технологічного оснащення та інструменту, контрольно-вимірювальних та захисних приладів, засобів механізації або автоматизації і їхнього технічного стану за результатами випробувань, опосвідчень та перевірки, забезпеченості робочого місця підйимально-транспортними засобами).

7.1.3. Впливу на працівника, робоче місце якого атестується, технологічного(них) процесу(сів), що відбуваються у даному виробничому підрозділі підприємства на інших робочих місцях.

7.2. При оцінці організаційного рівня робочого місця аналізуються:

7.2.1. Відповідність площі та об'єму робочого місця санітарним нормам, вимогам ергономічного улаштування робочого місця - сидячи або стоячи, врахування при цьому положень технологічного проектування та раціонального розміщення обладнання і оснащення, включаючи захисні та блокуючі пристрої, контрольні та сигнальні прилади.

7.2.2. Забезпечення робочого місця колективними засобами захисту з надійною роботою систем вентиляції, опалення та освітлення.

7.2.3. Забезпеченість працівників спецодягом, спецвзуттям, включаючи утеплені, засобами індивідуального захисту та рятувальними засобами; відповідність їх стандартам якості, безпеки праці і встановленим типовим нормам безплатної видачі.

## **8. Атестація робочих місць (розділ 3 Карти)**

8.1. Умови праці на атестованому робочому місці оцінюються з урахуванням впливу на працівника(ків) всіх визначених факторів виробничого середовища і трудового процесу, передбачених Гігієнічною класифікацією праці (розділ 1 Карти), а також факторів технічного і організаційного рівня умов праці (розділ 2 Карти).

8.2. На основі комплексної гігієнічної і організаційної оцінки, результати якої вносяться в Карту, умови праці на атестованому робочому

місці відносять до: шкідливих умов праці; шкідливих і важких умов праці; особливо шкідливих та особливо важких умов праці.

## **9. Про заходи з поліпшення умов праці (розділ 4 Карти)**

9.1. За результатами атестації (після доповіді інженера з охорони праці (працівника служби охорони праці)) членами комісії визначаються заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці на атестованому робочому місці, та оздоровлення працівників.

У випадках, коли відповідні служби підприємства не можуть вирішити їх самостійно тому, що ці заходи технічно чи технологічно складні, до розроблення таких заходів залучаються представники науково-дослідних інститутів відповідного профілю.

9.2. До заходів з поліпшення умов праці відносяться:

9.2.1. Обладнання або удосконалення роботи колективних засобів захисту, робота яких поліпшує умови праці всіх працівників відповідного виробничого підрозділу. Це – системи загальної або місцевої обмінної та припливно-витяжної вентиляції, централізованого або місцевого опалення, освітлення, звукоізоляції або звукопоглинання, зменшення рівнів загальної або місцевої вібрації, шуму, системи колективного захисту від неіонізуючого випромінювання, іонізуючого випромінювання магнітних та електромагнітних полів, інфрачервоного випромінювання; механізація або автоматизація праці.

9.2.2. Улаштування робочого місця у відповідності до вимог ергономіки.

9.2.3. Заміна або удосконалення технологічного процесу шляхом застосування нових сировини або матеріалів, виробничого устаткування та інструментарію, впровадженням автоматизації та механізації, що зменшують вплив на працівника шкідливих виробничих факторів.

Перш за все зазначені заходи з поліпшення умов праці повинні здійснюватись на робочих місцях, де на працівника діють шкідливі виробничі фактори ступеню 3.3 або 3.4.

Значно зменшується негативний вплив шкідливих виробничих факторів при застосуванні працівниками засобів індивідуального захисту, особливо – органів дихання, слуху, зору.

## **10. Надання працівникам пільг і компенсацій (розділ 5 Карти)**

10.1. У разі підтвердження результатами атестації наявності на робочому місці працівника шкідливих і важких умов праці, йому повинні надаватися передбачені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами пільги і компенсації, а саме:

а) надбавки і доплати до посадового окладу, розмір яких залежить від ступеню дії шкідливих факторів та часу зайнятості працівника під їх впливом;

б) скорочений робочий тиждень, який встановлюється працівникам певних професій при зайнятості на роботах з важкими або шкідливими умовами праці не менше 50,0 % робочого часу;

в) додаткова оплачувана відпустка, яка надається працівникам певних професій і посад. Її тривалість залежить від кількості та ступеню дії шкідливих факторів або при виконанні робіт з підвищеним нервово-емоційним напруженням та зайнятості працівника під їх дією не менше 50,0% робочого часу;

г) безоплатне забезпечення працівників певних видів виробництв лікувально-профілактичним харчуванням, яке надається при їх зайнятості у особливо важких або особливо шкідливих умовах праці;

д) безоплатне забезпечення працівників молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами, яке надається при їх зайнятості на роботах з виготовлення, застосування або під впливом певного виду хімічних речовин;

е) безоплатне забезпечення газованою підсоленою водою працівників певних видів професій, зайнятих на роботах в умовах перевищення гігієнічних нормативів температури повітря робочої зони;



є) надання перерв для відпочинку і обігрівання працівникам, зайнятим на роботах в холодний період року на відкритих територіях та неопалюваних виробничих будівлях;

ж) пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах (працівникам, певних професій, зайнятим на роботах з важкими (особливо важкими) або шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці при підтвердженні таких умов праці результатами проведеної атестації (згідно з рівнями факторів виробничого середовища, наведеними у Додатку 8) та зайнятості в них не менше 80 % робочого часу. Це право на зазначений вид пенсійного забезпечення передбачається лише за умови наявності у працівника необхідного стажу роботи, включаючи стаж роботи у зазначених умовах праці.

## **11. Заключні положення**

11.1. З результатами атестації повинні обов'язково ознайомлюватись працівники, зайняті на робочому місці, що атестується.

Карту також повинні підписати голова і члени комісії.

11.2. За результатами атестації комісія готує проект наказу по підприємству про підведення підсумків проведеної атестації, до якого повинні обов'язково додаватися (як додатки) переліки:

а) робочих місць, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на конкретний вид і розмір пільг і компенсацій, передбачених законодавством:

б) робочих місць, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити передбачені чинним законодавством пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;

в) робочих місць з умовами праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, де необхідно здійснити першочергові заходи з поліпшення умов праці спеціалістами підприємства;

г) робочих місць з умовами праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, де для здійснення заходів з поліпшення умов праці необхідно залучати фахівців сторонніх організацій.

11.3. Після видання зазначеного наказу потрібно також внести відповідні зміни та доповнення до розділу «Охорона праці» колективного договору підприємства.

11.4. Накази підприємства про організацію і проведення атестації робочих місць та про підведення її підсумків, як і Карти умов праці з усіма протоколами і доповненнями до неї, повинні зберігатися на підприємстві як документами суворої звітності протягом 50 років. Витяги із зазначеного наказу додаються до трудової книжки працівників, на робочих місцях яких проведено атестацію робочих місць за умовами праці.

При ліквідації підприємства Карти умов праці обов'язково передаються до міського архіву за місцем розташування підприємства.

Працівник має право на отримання за заявою копії матеріалів з проведення атестації на своєму робочому місці.