

Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці

Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці (далі – Методичні 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 (надалі – атестація) 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.

Основна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові та безпечні умови праці.

У випадку коли на робочих місцях не можна забезпечити допустимі умови праці за технологічними вимогами виробництва, технічною недосяжністю та економічною обґрунтованою недоцільністю працівники мають право на пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

У цих Методичних рекомендаціях терміни вживаються в таких значеннях:

атестація робочих місць за умовами праці – 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;

безпечні умови праці – стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;

захист часом – зменшення впливу шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу на працівників шляхом обмеження часу їх дії: введення внутрішньозмінних перерв, скорочення робочого дня, збільшення тривалості щорічної відпустки;

карта умов праці – документ, в якому вміщуються кількісні і якісні характеристики факторів виробничого середовища і трудового процесу, гігієнічна оцінка умов праці, рекомендації щодо їх поліпшення, запропоновані пільги і компенсації;

небезпечний виробничий фактор – фактор середовища і трудового процесу, що може бути причиною гострого захворювання (отруєння), раптового різкого погіршення здоров'я або смерті;

постійне робоче місце – місце, де працівник перебуває більше 50% свого робочого часу або більше 2 годин безперервно. Якщо при цьому робота виконується на різних ділянках робочої зони, постійним робочим місцем вважається вся зона;

професійний ризик – величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я працівника з урахуванням тяжкості наслідків внаслідок несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу. Гігієнічна оцінка професійного ризику проводиться з урахуванням величини експозиції цих факторів, показників стану здоров'я працівника та втрати ним працездатності;

робоче місце – місце постійного чи тимчасового перебування працюючих в процесі трудової діяльності;

робочий день (зміна) – встановлена законодавством тривалість (у годинах) роботи протягом доби;

умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків;

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, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я як працівника, так і його нащадків;

шкідливі умови праці – стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий.

Інші терміни вживаються у значенні, наведеному в законі України “Про охорону праці” та інших законодавчих актах України.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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, списки виробництв, робіт,

професій і посад, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення та інші пільги і компенсації залежно від умов праці.

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

1.3 Атестації підлягають робочі місця, на яких технологічний процес, обладнання, використовувані сировина і матеріали, а також продукція підприємства є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних 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 Атестація робочих місць передбачає:

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 факторів виробничого середовища і характеру трудового процесу щодо відповідності їх вимогам стандартів, санітарних норм і правил. Віднесення умов праці на робочому місці, що атестується, до відповідного класу шкідливості здійснюється за Гігієнічною класифікацією праці.

1.4.5 Підтвердження (встановлення) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги і компенсації залежно від умов праці;

1.4.6 Перевірку правильності застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення;

1.4.7 Розв'язання спорів, які можуть виникнути між юридичними особами і громадянами (працівниками) стосовно умов праці, пільг і компенсацій;

1.4.8 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 Періодичність атестації встановлюється підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років.

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

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

1.7 Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводять санітарні лабораторії підприємств і організацій, науково-дослідних і спеціалізованих організацій (далі – лабораторії), атестовані 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.

2. Організація роботи з атестації

2.1. Для організації і проведення атестації керівник підприємства видає наказ, в якому:

- визначає підстави, мету, завдання і строки проведення атестації;
- затверджує склад, голову і секретаря постійно діючої атестаційної комісії, визначає її повноваження, у разі потреби – склад цехових (структурних) атестаційних комісій;
- 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;
- організовує навчання членів атестаційної комісії та фахівців, які будуть залучені до роботи в атестаційній комісії у межах власної компетенції та представників трудового колективу, робочі місця яких, підлягають атестації у поточному році.
- встановлює терміни і графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства;
- доручає актуалізувати базу нормативно-правових актів (далі – НПБ) з проведення атестації та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці;
- визначає порядок і форми взаємодії членів комісії з зацікавленими державними органами і громадськими організаціями, участь яких необхідна для проведення атестації;
- визначає, 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 зменшення їх негативного впливу на працівників.

2.2. До складу атестаційної комісії рекомендується вводити спеціалістів відділу (служби) головного технолога (інженера), працівників відділу кадрів, відділу праці і заробітної плати, відділу охорони праці, промислової безпеки та охорони навколишнього середовища, економічного відділу (бухгалтерія), органів охорони здоров'я підприємства, профспілкових організацій (або уповноваженого найманими працівниками – у разі відсутності на підприємстві профспілкової організації), рекомендується також включати представників інших організацій, зокрема: територіальних органів Державної служби України з питань праці, проектних або науково-дослідних установ відповідної галузі, технічних інспекцій праці профспілок (функціональні обов'язки відповідних членів атестаційної комісії наведено у Додатку 1).

2.3. Атестаційна комісія:

- здійснює організаційне, методичне керівництво і контроль за проведенням роботи на всіх етапах;
- формує всю необхідну законодавчу і нормативно-правову базу із і організує її вивчення; 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;
- визначає і залучає у встановленому порядку потрібні організації до виконання спеціальних робіт;
- організує виготовлення планів розташування обладнання по кожному підрозділу з урахуванням його експлікації, визначає межу робочих місць (робочих зон) та надає їм відповідний номер;
- складає перелік робочих місць, які підлягають атестації, визначає межу робочих місць (робочих зон) та нумерує їх;
- порівнює технологічні процеси, види робіт, склад устаткування, сировину і матеріали, що використовуються з передбаченими в проектах; прогнозує і виявляє потенційні шкідливі і небезпечні фактори та їх можливий вплив на працівників на робочих місцях, що підлягають атестації;
- встановлює на підставі 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 та Постанови Кабінету Міністрів України № 461. У разі виявлення відхилень назва професії (посади) перед проведенням атестації наказом по підприємству повинна бути відповідно змінена (скоригована).
- 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.

- визначає обсяг і місце проведення санітарно-гігієнічних досліджень шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, та організує ці дослідження. Під час проведення санітарно-гігієнічних досліджень організовує проведення хронометражу робочого часу з метою визначення періоду зайнятості працівника в умовах впливу шкідливих виробничих факторів;

- складає Карту умов праці (далі – Карта) на кожне робоче місце або групу аналогічних робочих місць, на якому (яких) проведено атестацію.

Приклад заповнення Карти та інструкцію по її заповненню наведено у Додатках 2 та 3 до Рекомендацій;

- готує проект наказу по підприємству про підведення підсумків проведеної атестації, до якого додаються:

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

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

в) перелік професій працівників, яким за результатами атестації надаються передбачені чинним законодавством пільги і компенсації;

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

3. Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу та проведення лабораторних досліджень

3.1 Санітарно-гігієнічні дослідження для атестації робочих місць проводяться лабораторіями, внесеними до інформаційного переліку лабораторій, атестованих на проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу Держпраці.

3.2 Перед початком санітарно-гігієнічних досліджень необхідно визначити:

а) характерні для конкретного робочого місця фактори виробничого середовища та трудового процесу, що діють на працівника у ході виконання ним професійних обов'язків за участі представників атестаційної комісії та залученої лабораторії;

б) тривалість дії кожного визначеного фактора виробничого середовища та трудового процесу на працівника протягом робочої зміни шляхом

хронометражу витрат його робочого часу (у відсотках до загальної тривалості робочої зміни) за формою (Додаток 4).

3.3 Проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу повинно проводитись при справному та працюючому не менше ніж 2/3 технологічного обладнання, оснащення та інструменту які є типовими для даного робочого місця, справній і ефективно діючій системі колективного і індивідуального захисту в типових (характерних) виробничих умовах та виконанні працівником функціональних обов'язків згідно посадової інструкції та інструкції з охорони праці.

3.4 Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища проводяться відповідно до чинних нормативно-правових актів і методичних документів.

3.5 Засоби виміральної техніки, реактиви і прилади для проведення досліджень факторів виробничого середовища та трудового процесу повинні відповідати вимогам до технічної компетентності та забезпечувати достовірність результатів відповідно до вимог законодавчо регульованої метрології.

3.6 Вимірювання фактичних значень визначених факторів виробничого середовища і трудового процесу проводиться згідно Додатку 5 та 8 з наступною їх оцінкою відповідно до вимог чинної Гігієнічної класифікації праці з встановленням класу та ступеню шкідливості фактора. Результати замірів (визначень) показників шкідливих і небезпечних виробничих факторів оформлюються протоколами встановленого зразка та заносяться до Карти умов праці (Додаток 2, 3).

4. Гігієнічна оцінка умов праці (розділ 1 Карти)

4.1 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:

- фактично виміряні рівні факторів та показників виробничого середовища та трудового процесу порівнюються з нормативними рівнями (ГДК, ГДР);
- визначення класу та ступеню умов праці за критеріями та алгоритмами чинної Гігієнічної класифікації праці.

4.2 Гігієнічна оцінка умов праці проводиться за найбільш високим ступенем шкідливості (Додаток 2).

5. Оцінка технічного та організаційного рівня робочого місця (розділ 2 Карти)

5.1 Оцінка технічного рівня робочого місця проводиться шляхом аналізу:

5.1.1 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;

5.1.2 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 повірки, забезпеченості робочого місця підйимально-транспортними засобами).

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

5.2. При оцінці організаційного рівня робочого місця аналізуються:

5.2.1 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.

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

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

6. Атестація робочих місць (розділ 3 Карти)

6.1 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).

6.2 На підставі комплексної оцінки робоче місце повинно бути віднесено до одного з трьох видів умов праці (з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, шкідливими і важкими умовами праці, шкідливими умовами праці).

6.3 Право на пенсію на пільгових умовах визначається за показниками, наведеними у Додатку 6, інші пільги і компенсації, залежно від умов праці – згідно з Додаток 6.

6.4 Оцінка умов праці керівників та спеціалістів проводиться безпосередньо на їх робочих місцях з урахуванням хронометражних спостережень та оформленням протоколів досліджень відповідних шкідливих виробничих факторів.

6.5 Право на пільгове пенсійне забезпечення надається за умови зайнятості у шкідливих та важких умовах праці протягом повного робочого дня.

Під повним робочим днем слід розуміти виконання робіт, передбачених Списком № 1, 2 не менше 80 % робочого часу, що повинно бути підтверджено результатами хронометражних спостережень.

7. Про заходи з поліпшення умов праці (розділ 4 Карти)

7.1 За результатами атестації 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 самотійно тому, що ці заходи технічно чи технологічно складні, до розроблення таких заходів залучаються представники науково-дослідних інститутів відповідного профілю.

7.2 До заходів з поліпшення умов праці відносяться:

7.2.1 Організаційні, архітектурно-планувальні, технологічні, санітарно-технічні.

7.2.2 Заходи з оцінки та керування ризиком за конкретними шкідливими факторами виробничого середовища наведено у Додатку 7, а важкості і напруженості праці (Додаток 8).

8. Надання працівникам пільг і компенсацій (розділ 5 Карти)

8.1 Всі пільги та компенсації у працівників промислових підприємств можна реалізувати лише після встановлення фактичного рівня шкідливого виробничого фактору, його оцінки та тривалості дії за робочу зміну, складання карти умов праці та проведення визначення днів додаткової відпустки та розміру доплат до тарифної ставки.

8.2 Якщо в нормативно-законодавчих документах є роботи, фактори, професії, які є на робочих місцях підприємства, це дає право на пільги при отриманні пенсії за віком; переліки робіт, на яких встановлюється підвищена оплата праці та скорочена тривалість робочого тижня; список виробництв, робіт, професій та посад, робота на яких дає право на додаткову відпустку; перелік, що містить назви хімічних речовин, при роботі з якими рекомендується видавати молоко, що повинно бути обов'язково підтверджено атестацією робочих місць за умовами праці. Проведення атестації дає правові підстави для надання на підприємстві передбачених законом гарантій і компенсацій для працівників зі встановленим фактом шкідливих і небезпечних умов праці.

8.3 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 параметрів мікроклімату;
- є) дотримання режимів праці та відпочинку при роботі з віброінструментом, в умовах нагріваючого/охолоджуючого мікроклімату, при роботі з відеодисплейними терміналами;
- ж) пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах надається працівникам, професії яких наведено у списку виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах за умови зайнятості в них не менше 80 % робочого часу.

9. Заключні положення

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

Карту також повинні підписати голова і члени комісії.

9.2 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.

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

9.4 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 Карты 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.