

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.11.41](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.11.41)

УДК: 349.24

*С. М. Валявський,*  
*к. е. н, старший викладач кафедри економіки підприємства та управління персоналом,*  
*Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка*

*ORCID: 0000-0002-6518-9807*

*Анна Валявська,*  
*доктор філософії факультету комунікації, Університет*  
*П'юджет-Саунд: Такома, Вашингтон, США*  
*ORCID: 0000-0003-1705-4534*

## **АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ**

*Sergey Valyavsky*  
*Candidate of Science (Economics), Senior Lecturer in the Department of Enterprise Economics*  
*and Personnel Management, Yuri Kondratyuk National Technical University*  
*Anna Valyavska*  
*Doctor of Philosophy Faculty of Communication,*  
*University of Puget Sound: Tacoma, WA, US*

### **APPRAISAL OF WORKPLACES ON WORKING CONDITIONS AT THE ENTERPRISE AND DIRECTIONS FOR IMPROVING ITS IMPLEMENTATION**

*В статті дослідженні теоретичні підходи до атестації робочих місць; виявлені основні проблеми, пов'язані з її проведенням та визначені шляхи їх вирішення.*

*Системний аналіз практичного досвіду проведення атестації робочих місць за умовами праці в Україні дозволяє сформулювати основні напрями її удосконалення:*

*– у випадках, коли йдеться про пільги й компенсації, передбачені законодавством і про пільги й компенсації за рахунок коштів державних підприємств та організацій, слід більш відповідально поставитися до впорядкування суспільних відносин;*

*– нормативно-правовому забезпеченню мають підлягати основні етапи процедури проведення атестації робочих місць – створення атестаційної комісії; здійснення організаційно-підготовчих дій; дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу; оцінювання робочого місця за умовами праці; підведення підсумків та оформлення результатів атестації робочих місць за умовами праці;*

*– для підвищення якості, професійності проведення атестації робочих місць за умовами праці доцільно запровадити в Україні інститут атестуючих організацій.*

*The article investigates theoretical approaches to job certification; identified the main problems associated with its implementation and identified ways to solve them.*

*The most complete is the definition of job certification for working conditions as a system of periodic accounting, research and evaluation at a specific workplace of harmful and dangerous*

*factors of the production sphere and the labor process, bringing them into compliance with the requirements of labor protection legislation, developing measures to improve working conditions activities, as well as receiving employee benefits and compensation for work in adverse conditions.*

*Taking into account the importance of the final stage of job certification, important steps have been formulated that need to be taken at the enterprise at the final stage of job certification under working conditions.*

*Systematic analysis of the practical experience of performance appraisal of workplaces in Ukraine and directions of its improvement, allows to formulate the main directions of perfection of performance appraisal of workplaces.*

*- in the case of benefits and compensations at the expense of non-state-owned enterprises, the main provisions of the current legislation should be retained in the issue of job certification. However, when it comes to the benefits and compensations provided by law and about the benefits and compensations at the expense of state-owned enterprises and organizations, one should take a more responsible attitude to regulate the mentioned social relations;*

*- regulatory and legal support should be subject to such basic stages of the procedure of performance appraisal of workplaces as the creation of the appraisal commission; implementation of organizational and preparatory actions; research of factors of production environment and work process; evaluation of the workplace by working conditions; summarizing and drawing up the results of job certification under working conditions;*

*- in order to improve the quality and professionalism of performance appraisal of workplaces, it is advisable to introduce in Ukraine the institute of appraisal organizations - legal entities that meet the requirements for carrying out activities in the field of appraisal of workplaces.*

**Ключові слова:** *робоче місце; умови праці; атестація робочих місць; карта праці; небезпечний виробничий фактор.*

**Keywords:** *workplace; working conditions; job certification; employment card; hazardous production factor.*

**Постановка проблеми.** Атестації робочих місць за умовами праці відводиться провідна роль в системі робіт з охорони праці на підприємствах та в організаціях. У відповідності до Конституції України першочерговими завданнями держави є гарантування права на належні, безпечні і здорові умови праці, попередження професійних захворювань, виробничого травматизму, ліквідація шкідливих виробничих факторів.

Роботодавці повинні забезпечити безпеку й гігієну праці своїх працівників у всіх питаннях, пов'язаних з роботою, включаючи попередження виробничих ризиків, забезпечення потрібною інформацією й навчанням, а також надання необхідної організації й коштів. Впровадження належних заходів по створенню безпечних і здорових умов праці має здійснюватись на підставі таких загальних принципів, як уникнення можливих ризиків; оцінювання ризиків, яких не можна уникнути; боротьба з їх джерелами; адаптація роботи до індивідуальних характеристик працівників; адаптація до технічного прогресу; заміна небезпечних виробничих процесів на безпечні або менш небезпечні; здійснення узгодженої і зрозумілої політики попередження, що охоплювала б технологію, організацію роботи, умови праці, соціальні відносини, а також вплив факторів, пов'язаних з виробничим середовищем; пріоритет колективних заходів захисту над індивідуальними; надання відповідних інструкцій працівникам.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Характеризуючи ступінь наукової розробленості проблематики атестації робочих місць, слід врахувати, що дана тема вже неодноразово аналізувалася такими авторами, як Л.І.Лазор, М. В. Ранцев, М. В. Щеколдіна, І. К. Дмитрієва, Н. Б. Болотіна, О.О. Лакіза, С. О. Іванов, В. І. Щербина, О. М. Обушенко, Д. Гордієнко. у підручниках, монографіях, періодичних виданнях. Проте, додаткового вивчення потребують специфічні особливості атестації в різних галузях промисловості, розгляду та розв'язання проблем, обумовлених недосконалістю нормативно-правової бази.

**Метою статті** є дослідження теоретичних підходів до атестації робочих місць; виявлення основних проблем, пов'язаних з її проведенням та визначення шляхів їх вирішення.

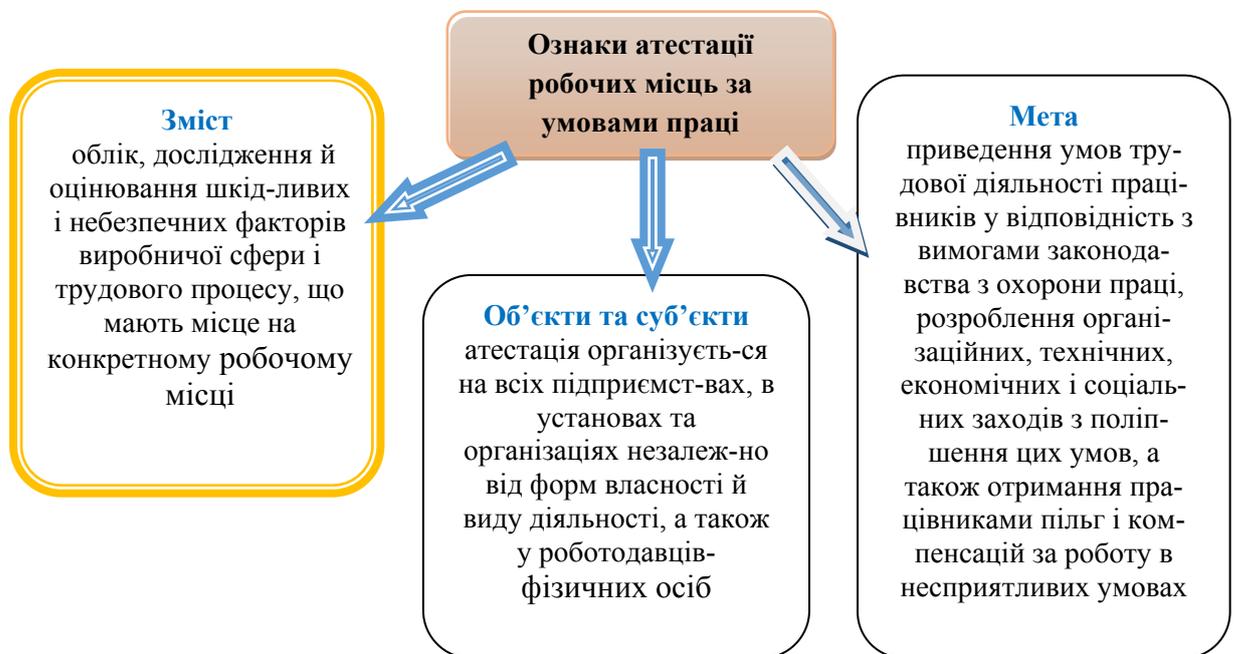
**Виклад основного матеріалу дослідження.** В законодавчих документах і в економічній науці існують різні трактування категорії «атестація робочих місць» (таблиця 1).

**Таблиця 1.**  
**Трактування категорії «Атестація робочих місць»**

Автор	Трактування категорії
Л. І. Лазор [4]	Під атестацією робочих місць розуміє періодичне визначення їх відповідності (а) передовому техніко-технологічному й організаційно-економічному рівню, (б) техніці безпеки й (в) умовам для належного виконання працівником своїх трудових обов'язків.
І. Шамшина [6]	Атестація робочих місць за умовами праці – це комплексне оцінювання всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу й супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі їх трудової діяльності.
Л. Амелічева. С/ Чернецька [2]	Атестацію робочих місць називає дієвим інструментом для оцінювання умов праці на цих місцях з метою виявлення шкідливих і (або) небезпечних виробничих факторів
О. Лакіза [5]	...при атестації робочих місць за умовами праці йдеться не тільки про оцінювання останніх на робочому місці, а й про оцінювання важкості й напруженості трудової діяльності людини, тобто про 66 умови праці трудівника, зайнятого на атестовуваному робочому місці

Найбільш повним є визначення атестації робочих місць за умовами праці як системи періодичного обліку, дослідження й оцінювання на конкретному робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в перебігу її трудової діяльності з метою приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з метою поліпшення умов трудової діяльності, а також отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах [1].

Виходячи із засадничих положень національного законодавства, критично оцінюючи зарубіжний досвід і враховуючи теоретичні доробки науковців, суттєвими ознаками атестації робочих місць за умовами праці є її зміст, мета, об'єкти та суб'єкти (рис. 1).



**Рис. 1. Ознаки атестації робочих місць за умовами праці**

Основними функціями атестації робочих місць за умовами праці є: захисна, запобіжна, компенсаційна й організаційно-технічна (рис.2).



**Рис. 2. Основні функції атестації робочих місць за умовами праці**

Аналіз чинного законодавства дає підстави для виокремлення основних етапів процедури проведення атестації робочих місць, зокрема, створення атестаційної комісії та визначення її завдань, складу; формування атестаційною комісією всієї потрібної правової й нормативно-довідкової бази; дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу; оцінювання робочого місця за умовами праці; підведення підсумків, оформлення результатів атестації робочих місць за умовами праці.

За результатами атестації складається перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги й компенсації, передбачені законодавством; пропонується встановити пільги й компенсації за рахунок коштів підприємства; з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи з їх поліпшення.

Враховуючи важливість завершального етапу атестації робочих місць розроблені 10 важливих кроків, які необхідно здійснити на підприємстві на завершальному етапі атестації робочих місць за умовами праці (вис. 3).

Слід акцентувати увагу на таких процедурних моментах як:

- ознайомлення працівників, зайнятих на атестованих робочих місцях, з картами умов праці має здійснюватись під підпис (крок 1). Якщо карту умов праці складено на декілька аналогічних робочих місць, то її повинні підписати всі працівники, які зайняті на цих робочих місцях;

- за результатами атестації робочих місць мають бути складені переліки а) робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством (погоджують з профспілкою підприємства); б) робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства; в) робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи з їх поліпшення (крок 2). Потім ці переліки схвалюються на засіданні.

<b>КРОК 1</b>	Ознайомлення працівників, зайнятих на атестованих робочих місцях, з Картами умов праці
	↓
<b>КРОК 2</b>	Складання за результатами атестації робочих місць необхідних переліків
	↓
<b>КРОК 3</b>	Визначення невідкладних заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників
	↓
<b>КРОК 4</b>	Розроблення проекту наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці
	↓
<b>КРОК 5</b>	Підготовка пакету документів для звітування про проведену роботу з атестації робочих місць на засіданні атестаційної комісії
	↓
<b>КРОК 6</b>	Схвалення результатів атестації робочих місць за умовами праці на засіданні атестаційної комісії
	↓
<b>КРОК 7</b>	Видання наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці та ознайомлення з ним працівників
	↓
<b>КРОК 8</b>	Внесення кадровою службою до трудових книжок працівників записів про проведену атестацію та витягів з наказу
	↓
<b>КРОК 9</b>	Внесення змін до колективного договору
	↓
<b>КРОК 10</b>	Забезпечення збереження матеріалів атестації робочих місць

**Рис. 3. Покроковий план завершального етапу атестації робочих місць**

Потім ці переліки схвалюються на засіданні атестаційної комісії, додаються до наказу по закладу про результати атестації робочих місць, а також до колективного договору закладу.

– за результатами атестації атестаційна комісія повинна розробити план заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників з урахуванням переліку робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи з їх поліпшення, а також пропозицій, що надійшли від атестаційних комісій структурних підрозділів та окремих працівників. До цього плану включають заходи, для розроблення і впровадження яких не треба залучати сторонні організації та фахівців. У цьому плані зазначають джерела фінансування заходів, терміни виконання і конкретних виконавців (крок 3).

– розроблення проекту наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці, у якому надається оцінка проведеній роботі з атестації робочих місць та затверджуються її результати. У наказі слід також відобразити доручення керівника закладу окремим фахівцям/структурним підрозділам закладу, наприклад, кадровій службі внести записи до трудових книжок працівників, додати до трудових книжок витяги з наказу тощо (крок 4).

– підготовка пакету документів для звітування про проведену роботу з атестації робочих місць на засіданні атестаційної комісії. До пакету документів мають увійти всі матеріали атестації робочих місць – накази, протоколи засідань атестаційної комісії, карти умов праці, протоколи, договори, переліки тощо

(крок 5).

– схвалення результатів атестації робочих місць за умовами праці на засіданні атестаційної комісії. Для схвалення результатів атестації робочих місць атестаційна комісія закладу повинна провести засідання, на якому: а) заслухати звіт про проведену роботу з атестації робочих місць; б) схвалити складені за результатами атестації робочих місць переліки та план заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників; в) розглянути підготовлений проект наказу про результати атестації робочих місць (крок 6).

– видання наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці та ознайомлення з ним працівників. керівник підприємства по завершенні роботи з атестації робочих місць за умовами праці на підставі звіту про проведену роботу з атестації робочих місць та протоколу засідання атестаційної комісії (підсумкового) видає наказ, в якому надається оцінка проведеної роботи та затверджуються її результати (крок 7). Інформація про результати атестації робочих місць та план заходів щодо поліпшення умов праці має бути доведена до відома всіх працівників підприємства.

– внесення кадровою службою до трудових книжок працівників записів про проведену атестацію та витягів з наказу (крок 8). Витяги з наказу по закладу про результати атестації робочих місць за умовами праці додаються до трудової книжки працівників, професії та посади яких внесено до переліку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників.

– внесення змін до колективного договору (крок 9). Атестація робочих місць за умовами праці, за результатами якої працівникам встановлено пільги і компенсації за роботу із шкідливим і важкими умовами праці, а також розроблено заходи щодо поліпшення умов праці, є підставою для внесення відповідних змін до колективного договору;

– керівник підприємства зобов'язаний забезпечити збереження матеріалів атестації робочих місць протягом протягом 50 років (крок 10).

Дослідження світового досвіду правового регулювання атестації (оцінювання) робочих місць за умовами праці свідчить про те, що в діяльності міжнародного співтовариства у сфері охорони праці є сприяння кожній державі у постійному її вдосконаленні для попередження випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, підвищення якості оцінювання професійних ризиків і небезпек, а також боротьби проти них і запобігання загибелі людей на виробництві.

Національні програми охорони праці ґрунтуються на принципах оцінювання небезпечних і шкідливих виробничих факторів і ризиків, а також управління ними. Від роботодавця вимається забезпечити безпеку й гігієну праці працівників у всіх питаннях, пов'язаних з роботою, включаючи попередження виробничих ризиків і забезпечення інформації й навчання, надання необхідної їй організації й коштів. Якщо для цього він запрошує зовнішні компетентні служби або окремих осіб, це не звільняє його від відповідних обов'язків.

Роботодавцеві належить упроваджувати вказані заходи на підставі таких загальних принципів як уникнення ризиків; оцінювання ризиків, яких не можна уникнути; боротьба з їх джерелами; адаптація роботи до індивідуальних характеристик працівників, особливо щодо проектування робочих місць, вибору виробничого обладнання, робочих і виробничих методів, щоб, полегшити монотонну роботу, а також роботу із заданим виробничим ритмом і знизити її вплив на здоров'я; адаптація до технічного прогресу; заміна небезпечних виробничих процесів на безпечні або менш небезпечні; вироблення узгодженої й чіткої політики попередження, яка охоплювала б технологію, організацію роботи, умови праці, соціальні відносини, а також вплив факторів, пов'язаних з виробничим середовищем; пріоритет колективних заходів захисту над індивідуальними; надання відповідних інструкцій працівникам.

У багатьох зарубіжних країнах для реалізації прав громадян на здорові й безпечні умови праці, що відповідають вимогам норм, правил та інструкцій з охорони праці здійснюється атестація (оцінювання) робочих місць. Вона становить собою комплекс заходів, що вживаються з метою оцінювання умов праці, важкості й напруженості трудового процесу на робочих місцях і травмонезбезпечності обладнання, виявлення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, а також приведення умов праці, важкості й напруженості трудового процесу у відповідність до нормативно встановлених державою вимог.

Залежно від держави атестації підлягають умови праці всіх робочих місць підприємства або тільки певної їх групи, тобто робочих місць:

а) з несприятливими, шкідливими й небезпечними та іншими особливими умовами праці, на яких працівникам, установлюються пільги й компенсації, передбачені законодавством;

б) зарезервованих для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту й зазнають труднощі в пошуку роботи;

в) на яких зайняті інваліди;

г) зазначених у списках виробництв, організацій, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пенсію на пільгових умовах та ін.

Періодичність проведення атестації встановлюється підприємством, але не рідше одного разу у 5 років. Позачергова атестація провадиться:

а) у разі зміни законодавства, що вимагає її проведення;

б) при зміні умов праці внаслідок обставин, визнаних чинним законодавством значимими;

в) з ініціативи наймача або профспілки; на вимогу компетентного державного органу. Відповідальність за своєчасне її проведення покладається на керівника підприємства. Результати атестації є матеріалами суворої звітності й підлягають зберіганню протягом тривалого часу (50 і більше років).

В залежності від країни, оцінювання умов праці здійснюється або виключно роботодавцем, або роботодавцем разом зі спеціальною атестуючою організацією, залученою ним на підставі цивільно-правового договору.

Для організації і проведення цієї процедури наймач створює атестаційну комісію, до складу якої рекомендується включати працівників підрозділів з охорони праці, представників профспілки та інших осіб із числа визначених законодавством. Комісія організовує проведення, керівництво й контроль за проведенням атестації на всіх її етапах.

Оцінювання відповідності умов праці вимогам її охорони включає в себе оцінювання:

- а) відповідності умов праці гігієнічним нормативам;
- б) травмонебезпечності робочих місць;
- в) забезпеченості працівників засобами індивідуального захисту;
- г) комплексне оцінювання умов праці на робочих місцях.

Вимірювання та дослідження рівнів шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища проводяться спеціальними лабораторіями.

Результати атестації робочих місць за умовами праці у багатьох зарубіжних країнах використовуються:

- а) для інформування й ознайомлення працівників з умовами праці на робочих місцях;
- б) оцінювання професійних ризиків;
- в) контролю над станом умов праці робочих місць і правильним забезпеченням працівників засобами захисту;
- г) планування і вжиття заходів з безпеки й поліпшення умов праці;
- д) установа працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, пільг і компенсацій;
- е) визначення видів і форм санітарно-побутового обслуговування й медичного забезпечення працівників, їх обсягу й умов їх надання;
- є) установа процедур обов'язкового соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань та ін.

Працівники, на робочих місцях яких провадилась атестація, повинні бути ознайомлені з підсумковими документами за її результатами в письмовій формі.

**Висновки.** Системний аналіз практичного досвіду проведення атестації робочих місць за умовами праці в Україні та напрямків його вдосконалення, дозволяє сформулювати основні напрями удосконалення проведення атестації робочих місць за умовами праці.

1. Доцільно у випадках, коли йдеться про пільги й компенсації за рахунок коштів підприємств недержавної форми власності, у питанні атестації робочих місць слід зберегти основні положення чинного законодавства. Коли ж йдеться про пільги й компенсації, передбачені законодавством і про пільги й компенсації за рахунок коштів державних підприємств та організацій, національному нормотворцеві слід більш відповідально поставитися до впорядкування згаданих суспільних відносин.

2. Нормативно-правовому забезпеченню мають підлягати такі основні етапи процедури проведення атестації робочих місць, як створення атестаційної комісії; здійснення організаційно-підготовчих дій; дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу; оцінювання робочого місця за умовами праці; підведення підсумків та оформлення результатів атестації робочих місць за умовами праці.

3. Для підвищення якості атестації робочих місць за умовами праці шляхом забезпечення незалежності і професійності її проведення доцільно запровадити в Україні інститут атестуючих організацій – юридичних осіб, що відповідають вимогам для здійснення діяльності у сфері атестації робочих місць за умовами праці, тобто мати у штаті певну чисельність сертифікованих спеціалістів певного профілю і кваліфікації; володіти організаційно-технічними ресурсами, необхідними для вимірювання й подальшого дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу тощо.

### **Список літератури.**

1. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці: затв. постановою Міністерства праці України від 01.09.1992, № 41 // Українська Інвест. Газета. – 2008. – № 28.
2. Амелічева Л., Чернецька С. Атестація робочих місць як засіб колективного та індивідуального захисту права працівників на безпеку праці. Права людини, держава, суспільство. 2014. № 3 (3). С. 1–9.
3. Кузьменко В.М. Атестація робочих місць за умовами праці на підприємствах АПК / В.М. Кузьменко, Є.І. Марчишина // Науковий вісник таврійського агротехнологічного університету. – Мелітополь: ТДАТУ, 2013. – Вип. 3, Т. 1. – С. 208-215.
4. Лазор Л. И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестация кадров и рабочих мест на современном этапе: дисс. канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганск, 1991. 195 с.

5. Лакіза О. Атестація робочих місць за умовами праці: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2016. 201 с.

6. Шамшина И. И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганск, 2002. 188 с.

7. Яковлев О.А. Стан наукової розробки сутності та призначення атестації робочих місць за умовами праці в Україні Науковий вісник публічного та приватного права Випуск 6, том 1, 2018, с.182-186.

#### **References.**

1. Ministry of Labor of Ukraine (1992), "Methodical recommendations for performance appraisal of workplaces", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92> (Accessed 15 Oct 2019).

2. Amelicheva, L. and Chernetska, S. (2014), "Attestation of workplaces as a means of collective and individual protection of workers' right to safety at work", *Prava lyudyny, derzhava, suspilstvo*, vol. 3 (3), pp. 1–9.

3. Kuzmenko, V.M. and Marchyshyna, YE.I. (2013), "Attestation of workplaces under working conditions at agricultural enterprises", *Naukovyy visnyk tavriskoho ahrotekhnolohichnoho universytetu*, vol. 3, no.1, pp. 208–215.

4. Lazor, L. I. (1991), "Legal problems of competitive selection, certification of personnel and jobs at the present stage", Abstract of Ph.D. dissertation, Law, Lugansk, Ukraine.

5. Lakiza O. (2016), "Attestation of workplaces under working conditions", Abstract of Ph.D. dissertation jur. Sciences, Kharkiv, Ukraine.

6. Shamshina I. I. (2002), "Legal problems of regulation of relations in the field of labor protection in modern conditions", Abstract of Ph.D. dissertation, Law, Lugansk, Ukraine.

7. Yakovlev, O.A. (2018), "State of scientific development of the nature and purpose of certification of workplaces according to working conditions in Ukraine", *Naukovyy visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*, vol. 6. no.1, pp. 182–186.

*Стаття надійшла до редакції 25.10.2019 р.*