**Атестація робочих місць**

Укладаючи трудовий договір із працівником, роботодавець зобов’язаний проінформувати його під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, про можливі наслідки їв впливу на здоров’я, а також про його права на пільги та компенсації за роботу в таких умовах.

Для того, щоб виконати цю вимогу, необхідно провести цілий комплекс досліджень, що дозволяють установити наявність або відсутність таких факторів на кожному конкретному робочому місці. Такі дослідження проводять у межах атестації робочих місць за умови праці.

**Навіщо проводити атестацію**

Згідно Порядку № 442 і Методрекомендацій № 41, атестацію проводять на підприємствах і в організаціях, 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.

Зокрема, проводити атестацію робочих місць необхідно, якщо на підприємстві є роботи, професії (посади), зазначені у:

* Списку № 1 і Списку № 2 (у них перелічені роботи, професії (посади), зайнятість на яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах);
* Списку № 1290-1 (установлює, кому надаються щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці);
* Переліку № 163 (визначає виробництва, цехи, професії (посади) зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня).

**Порядок проведення атестації**

Атестацію проводять у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років (п. 4 Порядку № 442 і п. 1.5 Методрекомендацій № 41).

Атестацію проводить **постійно діюча атестаційна комісія**. Її склад і повноваження визначаються наказом керівника підприємства.

До цієї комісії рекомендується включати головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці та заробітної плати, представник первинної профспілкової організації, а в разі відсутності такого – уповноважена найманими працівниками особа.

Відповідальність за своєчасне проведення атестації покладається на керівника підприємства.

А якщо атестацію не провести? Тоді готуйтеся до штрафів, оскільки не проведення атестації робочих місць є порушенням законодавства про працю.

**Документальне оформлення результатів атестації**

Результати атестації робочих місць мають бути в обов’язковому порядку задокументовані. Для цих цілей використовують **Карту умов праці**. Форму Карти наведено в додатку 2 до Методрекомендацій № 41. При оформленні Карти керуйтеся Інструкцією з заповнення Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць від 30.11.92 р. № 06-41-48, розроблено Мінпраці спільно з МОЗ.

Карту підписують голова і члени комісії. Крім того, як передбачено п. 6.7 Методрекомендацій № 41, **за результатами атестації складаються переліки: -** робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації (зокрема, на пільгове пенсійне забезпечення, передбачено законодавством), підписує голова комісії за погодженням з профспілковим комітетом. Він затверджується наказом по підприємству (організації) і **зберігається протягом 50 років.**

Витяг з наказу додають до трудових книжок працівників, професії та посади яких унесено до переліку (п. 6.8 Методрекомендацій № 41, п. 9 Порядку № 442).

Матеріали атестації робочих місць є документами **суворої звітності** і зберігаються на підприємстві **протягом 50 років.**

*Новгород-Сіверське відділення управління*

 *виконавчої дирекції Фонду соціального*

 *страхування України в Чернігівській області*