

Нові-старі вимоги до роботи за комп'ютером

Уявляти роботу офісного працівника без комп'ютера — усе одно, що фантазувати. Цей електронний помічник міцно укорінився в нашій трудовій діяльності. Але всім нам знайомі викликані ним неприємні відчуття після напруженого робочого дня. Захистити здоров'я тих, хто працює за комп'ютерами, покликані Вимоги № 207¹, які набрали чинності 18.05.2018 р. Про них сьогодні й поговоримо.

¹ [Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями, затверджені наказом Мінсоцполітики від 14.02.2018 р. № 207.](#)

[Вимоги № 207](#) прийшли на зміну [Правилам № 65](#)² і багато в чому повторюють положення цих *Правил*.

² [Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин, затверджені наказом Держгірпромнагляду від 26.03.2010 р. № 65 \(втратили чинність\).](#)

[Вимоги № 207:](#)

- поширюються на **всіх суб'єктів господарювання** незалежно від форм власності, організаційно-правової форми і видів діяльності;
- встановлюють **мінімальні вимоги** безпеки і захисту здоров'я під час здійснення роботи, пов'язаної з використанням **екранних пристроїв незалежно від їх типу і моделі**.

Що таке «екранні пристрої»? Це електронні засоби для відтворення будь-якої графічної або алфавітно-цифрової інформації (на основі електронно-променевої трубки, рідкокристалічні, плазмові, проекційні, органічні світлодіодні монітори та інші новітні розробки у сфері інформаційних технологій).

Як бачите, якщо ваші працівники у своїй роботі використовують комп'ютери, то ви як роботодавець у будь-якому разі повинні дотримуватися [Вимог № 207](#).

А чи можна «обійти» [Вимоги № 207](#), якщо користуватися ноутбуками?

У цьому випадку потрібно звернутися до [п. 4 розд. I Вимог № 207](#), який визначає випадки, коли ці *Вимоги* не застосовуються. У ньому сказано,

що [Вимоги № 207](#) не поширюються, зокрема, на портативні системи обробки даних, але за умови, що вони не постійно використовуються на робочому місці.

Перелік пристроїв, на які не поширюються [Вимоги № 207](#), знайдете в п. 4 розд. І цих Вимог.

Ноутбук належить до портативної системи обробки даних? Вважаємо, що належить. Принаймні в зарубіжних джерелах, коли обговорюють *Директиву 90/270/ЄЕС від 29.05.1990 р. про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями*, на підставі якої розроблені [Вимоги № 207](#), «лептопи» відносять до «*portable systems not in prolonged use at a workstation*», для яких зроблено виняток.

Тобто питання лише в тому, постійно ноутбук використовується на робочому місці чи ні. Якщо ні, то з-під регулювання його використання випадає.

Що ж вважати постійним використанням?

У принципі, за відсутністю кращого варіанта, можна звернутися до п. 5.3 *Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин*, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 10.12.98 р. № 7 (ДСанПіН 3.3.2.007-98).

Там зазначено, що робота з комп'ютером вважається **основною**, якщо вона займає **не менше 50 % часу протягом робочої зміни**. Наприклад, працівник працює на умовах 40-годинного робочого тижня з вихідними днями в суботу і неділю, тобто повноцінний робочий день для нього становить 8 годин.

Таким чином, можна дійти висновку — щоб на такого працівника не поширювалися [Вимоги № 207](#), він повинен працювати з ноутбуком менше 4 годин щоденно.

А ось планшетів, смартфонів і мобільних телефонів [Вимоги № 207](#) узагалі не стосуються.

І ще одне запитання: чи можна не дотримуватися [Вимог № 207](#), якщо працівники працюють зі стаціонарними комп'ютерами менше 4 годин на день?

Ні, дотримуватися [Вимог № 207](#) при роботі зі стаціонарними комп'ютерами потрібно **обов'язково незалежно від часу**, який працівники проводять за комп'ютером протягом робочого дня. Жодних застережень із цього приводу у [Вимогах № 207](#) немає.

А тепер пройдемося основними обов'язками роботодавця, прописаними у [розд. II Вимог № 207](#).

Так, роботодавець повинен **проінформувати працівників під розписку** про умови праці та наявність на їх робочих місцях небезпечних і **шкідливих факторів** (фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних), які виникають під час роботи з комп'ютером і ще не усунені, а також про можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівників.

Зверніть увагу! У разі дотримання всіх правил щодо охорони праці при роботі з комп'ютером (зокрема, *ДСанПіН 3.3.2.007-98*) її не вважають важкою або шкідливою. Тому жодні компенсації за «шкідливою» підставою працівникам, які працюють з комп'ютером, не надають. Але якщо все-таки небезпечні та/або шкідливі фактори на робочому місці присутні, роботодавець повинен повідомити про них працівникові під розписку. Ця вимога не нова і закріплена в [ст. 5 Закону про охорону праці](#)³.

³ [Закон України «Про охорону праці» від 14.10.92 р. № 2694-XII](#).

Знову ж таки «окрема пісня» — щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, встановлена в [п. 1 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки](#). Працівники, які працюють на електронно-обчислювальних і обчислювальних машинах, мають на неї право.

Про особливий статус такої роботи нам говорить *п. 58 розд. XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку № 1290-2*⁴.

⁴ Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затверджений [постановою КМУ від 17.11.97 р. № 1290](#).

Право на таку відпустку мають працівники, які фактично були зайняті на роботах з особливим характером праці (у нашому випадку — безпосередньою роботою з комп'ютером) не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників відповідної професії (посади) ([п. 7 Порядку № 16-2](#)⁵).

⁵ [Порядок застосування Списку № 1290-2, затверджений наказом Мінпраці від 30.01.1998 р. № 16](#).

Але далі тему відпусток розвивати не будемо⁶, повернемося до [Вимог № 207](#).

Роботодавець повинен:

- забезпечити **навчання і перевірку знань** працівників з питань охорони праці і безпечного використання екранних пристроїв до початку роботи з ними, а також у випадках модифікації й організації роботи обладнання;
- вживати відповідних заходів, щоб забезпечити **відповідність робочого місця** працівника [Вимогам № 207](#), зокрема до організації робочого місця працівника, мікроклімату приміщень тощо;
- за рахунок тривалості робочої зміни **організувати внутрішні регламентовані перерви для відпочинку** відповідно до *ДСанПіН 3.3.2.007-98*.

Як бачите, і тут жодних нововведень. Подібні вимоги існували й раніше. Звернемо увагу на [п. 6 розд. II Вимог № 207](#). У ньому закріплений обов'язок роботодавця **за свій рахунок проводити медогляди** працівників відповідно до [Порядку № 246](#)⁷ і за їх результатами за необхідності виконувати відповідні оздоровчі заходи. Багато хто сприйняв це як новацію і запитує: чи потрібно тепер відправляти на медогляд усіх працівників, які працюють з комп'ютерами, і до яких лікарів?

⁷ [Порядок проведення медоглядів працівників певних категорій, затверджений наказом МОЗ від 21.05.2007 р. № 246](#).

Але це складно назвати новацією. Незважаючи на те, що в [Правилах № 65](#) не було згадки про медогляди, подібна вимога з посиланням на [Порядок № 246](#) і раніше містилася в [ст. 17 Закону про охорону праці](#) (ср. 025069200). Так, згідно з [Порядком № 246](#) усі користувачі персональних електронно-обчислювальних машин з відеотерміналом підлягають обов'язковим медоглядам **раз на рік комісією** у складі невропатолога, офтальмолога й отоларинголога ([додаток 4 до Порядку № 246](#)).

Незважаючи на те, що в *п. 6.2 ДСанПіН 3.3.2.007-98* передбачений огляд раз на два роки, вважаємо, що медогляд таких працівників усе ж потрібно проводити в порядку, встановленому в [додатку 4 до Порядку № 246](#), який набрав чинності пізніше.

І про відповідальність.

Контроль за додержанням законодавства про охорону праці нині покладений на Держпраці.

Порушення законодавства про охорону праці може призвести до накладення штрафу на роботодавця. Максимальний його розмір не може перевищувати 5

% середньомісячного фонду зарплати за попередній рік ([ст. 43 Закону про охорону праці](#)).

Посадові особи підприємства можуть полатитися адмінштрафом у розмірі від 340 до 680 грн. ([ч. 5 ст. 41 КпАП](#)).