

УДК 658.345

Савчук С. И.

### **ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ ИЛИ ТЯЖЕЛЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА**

***Аннотация.** В статье описаны вопросы предоставления специфических льгот, таких как выдача бесплатного молока и замещающих его продуктов, нормы и порядок обеспечения подсоленной водой, мылом и некоторых других. Подробно описан порядок обеспечения работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной подсоленной водой, а также мылом и обеззараживающими средствами. Показано, что предоставление всех этих льгот осуществляется исключительно на основании действующего законодательства, вне зависимости от проведения специальной оценки условий труда. Делаются ссылки на редкие, малознакомые современным специалистам, документы и положения. Сделан обзор законодательной и нормативной базы предоставления некоторых льгот работающим во вредных и тяжелых условиях труда.*

***Ключевые слова:** выдача молока, лечебно-профилактическое питание, мыло и обеззараживающие средства.*

Савчук С. І.

### **ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ЗА РОБОТУ В ШКІДЛИВИХ АБО ВАЖКИХ УМОВАХ ПРАЦІ**

***Анотація.** У статті описано питання надання специфічних пільг, таких як: видача безкоштовного молока та продуктів, що його заміщують, норми і порядок забезпечення підсоленою водою, милом і деяких інших пільг. Детально описано порядок забезпечення працівників молоком, лікувально-профілактичним харчуванням, газованою підсоленою водою, а також милом і знезаражувальними засобами. Показано, що надання всіх цих пільг здійснюється виключно на підставі чинного законодавства.*

ва незалежно від проведення спеціальної оцінки умов праці. Робляться посилання на рідкісні, малознайомі сучасним фахівцям документи та положення. Зроблено огляд законодавчої та нормативної бази надання деяких пільг тим, хто працює у шкідливих та важких умовах праці.

**Ключові слова:** видавання молока, лікувально-профілактичне харчування, мило та знезаражувальні засоби.

Savchuk S. I.

## BENEFITS AND COMPENSATIONS FOR WORK UNDER ARDUOUS AND HARMFUL LABOUR CONDITIONS

**Summary.** The article discusses the issue of specific benefits, such as free provision of milk and its substitutes, the ratio and procedure of salted water, soap, and other agents supply. The procedure of supplying employees with milk, special dietary nourishment and meals, salted carbonated water, soap, and antiseptic agents, is discussed in detail. The article points out that these benefits are guaranteed under the current legislation and are not dependant upon the workplace labor condition compliance certification. It refers to rare and lesser-known documents and regulations and gives the overview of legislative and regulatory framework pertaining specific benefits for employees who work under arduous and harmful labor conditions.

**Key words:** delivery of milk, preventive nutrition, soap and neutralizing agents.

**Постановка проблеми.** Законодательства ведущих мировых стран, в том числе и России, декларируют право работников на охрану жизни и здоровья в ходе трудовой деятельности. Объектом правовой защиты является человек, его права и свободы, гарантии их реализации. Право граждан на труд устанавливается конституционными [1] или иными законодательными нормами. При этом предусматривается, что это право должно быть обеспечено в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Законодательство [2; 3] об охране труда на высшем государственном уровне защищает конституционные права граждан на охрану жизни и здоровья в ходе их трудовой деятельности, однозначно определяя отношения между собственником предприятия и работником в вопросах безопасности, гигиены труда, а также устанавливает общий порядок организации охраны труда.

На работодателя возлагается обязанность обеспечения функционирования на предприятии системы управления охраной труда, внедрение мероприятий по выявлению рисков и опасностей, их ликвидации или снижению уровня. Кроме того, вступление в ВТО, расширение сотрудничества с ЕС требует приведения к мировым нормам не только законодательства, нормативов и стандартов, но и самой структуры экономики, включая охрану труда.

В условиях перехода к рыночной экономике характерными причинами несчастных случаев на производстве становятся плохая организация труда, халатность, нарушение трудовой дисциплины, снижение качества контроля, которые зачастую приводит не только к травмам рабочих, но и к летальному исходу.

В такой ситуации особо важным становится контроль службами охраны труда за правами и

льготами работникам, определенными действующим законодательством и закрепленными в коллективных договорах. Основой снижения уровня производственного травматизма и тяжести труда работников предприятия, сохранения их здоровья, трудоспособности и повышения эффективности трудовой деятельности всегда были и остаются внедрение новых технологий и повышение квалификации работников, полноценное финансовое обеспечение безопасных условий труда, соблюдение и совершенствование трудового законодательства.

На современном постсоветском пространстве имеет место обострение проблем в области условий труда. Продолжающийся и углубляющийся экономический кризис самым существенным образом затронул сферу охраны труда. Прогнозируемым итогом этого кризиса стало ухудшение условий труда и, как неизбежное следствие, увеличение производственного травматизма, рост числа профессиональных заболеваний, увеличение количества летальных исходов от несчастных случаев. Все большее количество людей работает во вредных или в тяжелых условиях. Обслуживание объектов повышенной опасности увеличивает психофизиологическую напряженность работников, при этом растет количество и тяжесть сердечнососудистых и психических заболеваний. В этих условиях особое значение приобретает четкость отработки предоставления льгот и компенсаций работникам.

**Анализ литературных источников.** Не смотря на то, что на законодательном и отраслевом уровнях достаточно подробно проработаны вопросы предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных или тяжелых условиях труда, таких как доплаты за работу во вредных и/или тяжелых условиях труда, сокращенный рабочий

день, увеличение продолжительности оплачиваемого отпуска и льготное пенсионное обеспечение [3–7], отдельные вопросы предоставления специфических льгот, таких как выдача бесплатного молока и замещающих его продуктов, нормы и порядок обеспечения подсоленной водой, мылом и некоторые другие освещены явно недостаточно. Отдельные публикации [8–10] разрознены, имеют обзорный характер, зачастую только упоминают об этих льготах, не давая целостной картины возможности их применения в народном хозяйстве страны.

**Цель настоящей статьи** – на основании действующего законодательства и нормативных актов описать порядок обеспечения работающих во вредных и тяжелых условиях труда молоком или равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием (ЛПП), газированной соленой водой, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими (мыло) и обезвреживающими средствами.

**Изложение основного материала.** На предприятиях, независимо от формы собственности, где имеются, хранятся или применяются технологические процессы, оборудование, сырье и материалы, которые могут быть источниками вредных и опасных производственных факторов, проводится специальная оценка условий труда [11]. Целью специальной оценки условий труда является регулирование отношений между собственником и работниками в сфере обеспечения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, определение льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях.

Отнесение рабочего места к классу рабочего места с вредными условиями труда возможно только на основании специальной оценки условий труда, которая выявляет наличие на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов и причины их возникновения, определяет возможность и характер предоставления льгот и компенсаций работникам.

Именно по результатам такой оценки назначаются льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством. К таким льготам и компенсациям относятся право работника на льготное пенсионное обеспечение по Спискам № 1 и № 2, конкретная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях труда, размеры доплат за работу во вредных и тяжелых условиях труда (касается работников немедицинских профессий) и право работника на сокращенную продолжительность рабочей недели.

Однако существуют еще некоторые обязательства работодателя перед работниками, кото-

рые также можно отнести к льготам, и выполнение которых не зависит от проведения специальной оценки условий труда. Эти обязательства предусматриваются различными нормативными документами и являются обязательными для выполнения на предприятиях всех форм собственности. Статья 221 Трудового кодекса РФ [2] гласит: «На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства», а согласно статье 222 «...На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты» и «... на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание».

**Молоко.** Нормы и порядок бесплатной выдачи молока или равноценных пищевых продуктов утверждены Приказом № 45н Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. [12]. Согласно этому Приказу, обязательная бесплатная выдача молока или равноценных продуктов предусмотрена для работников, которые в ходе своей производственной деятельности имеют дело с определенными химическими веществами (всего 54 наименования). Все эти вещества перечислены в приложении к Постановлению Госкомтруда СССР № 731 [13]. Кроме того, бесплатное молоко также получают работники, контактирующие в том или ином виде с радиоактивными веществами в открытом виде.

Перечень рабочих мест, на которых по результатам аттестации положено бесплатно выдавать молоко или равноценные пищевые продукты, администрация предприятия согласует с профсоюзом и оформляет в виде приложения к коллективному договору. Работник, рабочее место которого есть в этом списке, получает молоко или равноценные продукты питания каждую смену, независимо от ее продолжительности, но лишь тогда, когда он занят именно на работах, связанных с производством или применением вышеупомянутых вредных веществ.

Бесплатная выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов производится с учетом следующих условий:

- молоко выдается в объеме 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности, только в дни фактической занятости работника на работах, связанных с производством или применением химических веществ, предусмотренных в Перечне;

- выдача и употребление молока осуществляется в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях;
- запрещается заменять молоко другими товарами и продуктами (кроме равноценных – кефира, простокваши, мацони и т. д.), выдавать молоко за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, а также отпускать его на дом;
- работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается;
- выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Решением трудового коллектива все расходы по бесплатной выдаче молока либо относятся на себестоимость выпускаемой продукции, либо производятся со счета социального развития предприятия. Бюджетные организации производят такую оплату за счет бюджетных ассигнований.

Прием молока разрешается исключительно в буфетах, столовых или в иных, специально оборудованных помещениях, которые обязательно должны отвечать санитарно-гигиеническим требованиям. Запрещается размещение молокоздаточных пунктов в подвалах и непосредственно на территории производственных цехов. Помещение молокоздаточного пункта должно быть светлое, сухое, хорошо отапливаемое, оборудованное водопроводом, канализацией и приточно-вытяжной вентиляцией. Желательно наличие в этом помещении холодильника, пастеризатора, ванн для мытья посуды и умывальников.

Молоко, выдаваемое работникам, должно быть расфасовано в бутылки или пакеты. При невозможности обеспечения расфасованным молоком, продукт должен быть прокипячен или пастеризован. Категорически запрещается выдавать молоко в посуду, предлагаемую самим работником.

**Лечебно-профилактическое питание.** Порядок и правила выдачи ЛПП утвержден Приказом № 46н Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. [14]. Здесь же утверждены нормы, рационы и Перечень производств, профессий и должностей, работа на которых в связи с особо вредными условиями труда предусматривает бесплатное получение лечебно-профилактического питания.

Перечень производств, на которых работники должны получать ЛПП:

- химические производства неорганических продуктов, органических продуктов, лаков и красок, химических реактивов;
- горные работы и химико-фармацевтические производства;
- производства цветной металлургии;
- электротехнические и радиотехнические производства;
- производства ртутных термометров;
- работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;
- работы по погрузке и разгрузке апатита в морских и речных портах;
- работы в условиях повышенного атмосферного давления;
- производства черной металлургии;
- производства пищевой промышленности.

В зависимости от профессий и должностей работников, сегодня действует 6 различных рационов лечебно-профилактического питания, имеющих энергетическую ценность от 1368 до 1466 кКал. Кроме того, предусмотрена бесплатная выдача витаминов С, А, РР, В15, В2, а некоторые рационы предписывают дополнительно минеральную столовую воду («Нарзан») и овощи и фрукты, не прошедшие термической обработки.

ЛПП работникам выдают исключительно в дни фактического выполнения ими работы на производствах, предусмотренных вышеупомянутым перечнем, а также в дни временной нетрудоспособности, если заболевание профессиональное и больной не госпитализирован.

Также лечебно-профилактическим питанием обеспечивают следующих лиц:

- работников, занятых на строительных, строительном-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных работах, которые работают полный рабочий день на действующих производствах с особо вредными условиями труда, на которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала установлено это питание;
- рабочих, выполняющих очистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке);
- инвалидов вследствие профессионального заболевания, которые пользовались ЛПП непосредственно перед наступлением инвалидности, вызванной характером их работы, – до прекращения инвалидности, но не более 6 месяцев со дня ее установления;
- работников, которые имеют право на бесплатное получение ЛПП и которые временно переведены на другую работу в связи с начальными признаками профессионального за-

болевания, вызванного характером их работы, – на срок не более 6 месяцев;

- женщин, занятых до наступления отпуска по беременности и родам на производствах, профессиях и должностях, дающих право на бесплатное получение ЛПП, – на все время отпуска по беременности и родам.

Беременные женщины, работающие в условиях, предусматривающих получение ЛПП, как правило, на период беременности переводятся на другую работу. Однако они продолжают получать бесплатное ЛПП вплоть до наступления отпуска по беременности и родам, а также на весь период этого отпуска.

Обычно ЛПП – это горячий завтрак перед началом работы. Однако при отсутствии возражений со стороны медицинской части допускается предоставление ЛПП в обеденный перерыв. Категорически запрещается отпуск ЛПП на дом. Исключением из этого правила является питание больных, инвалидов и кормящих матерей.

Также запрещены выдача ЛПП авансом, за прошедшее время и компенсация денежными выплатами, за исключением случаев, когда работа связана с разъездами по производственной необходимости.

ЛПП не выдается в следующие периоды:

- в нерабочие дни;
- в дни отпуска;
- в дни служебных командировок;
- в дни обучения с отрывом от производства;
- в дни выполнения работ на других участках, где лечебно-профилактическое питание не установлено;
- в дни выполнения государственных и общественных обязанностей;
- в период временной нетрудоспособности при общих заболеваниях;
- в дни нахождения в больнице или санатории на лечении, а также в период нахождения в профилактории.

Для организации на предприятии лечебно-профилактического питания следует заключить договор с предприятием общественного питания, которое имеет все необходимые разрешительные документы для осуществления такой деятельности и полностью соответствует санитарно-гигиеническим нормам и правилам. Приготовление блюд, соответствующих упомянутым рационам питания, имеют право осуществлять только квалифицированные дипломированные повара. При этом состав меню, порядок приготовления и выдачи ЛПП обязательно должны контролироваться медицинским персоналом предприятия. Ответственность за полноту и правильность меню, всего комплекса работ, связанных с приготовлением ЛПП работников, возлагается на

предприятие общественного питания, что особо отражается в заключенном с ним договоре. Допускается замена в меню одних блюд другими при обязательном соблюдении установленной для рациона нормы продуктов.

Предприятие направляет предприятию общественного питания, с которым заключен договор об обеспечении работников ЛПП, количество и рационы питания по всем категориям работников, получающим ЛПП. Предприятие общественного питания обязуется приготовить заказанное ему ЛПП индивидуально, для каждого работника по полученной от предприятия заявке, точно к указанному времени. Ответственность за весь комплекс работ по организации лечебно-профилактического питания работников несет руководство предприятия.

**Газированная вода.** Действующее по сей день Обязательное постановление Секретариата ВЦСПС «О снабжении работников горячих цехов газированной подсолонной водой» от 11.06.34 г. [15] обязывает руководство предприятия обеспечить работников горячих цехов газированной соленой водой. Здесь же приведен перечень горячих цехов и производственных участков, на которых следует организовать снабжение газированной соленой водой. В этом перечне доменные, мартеновские, прокатные цехи, обжигальные и прочие цехи металлопромышленности, гуты стекольных заводов, горны фарфоро-фаянсовых и кирпичных заводов, котельные и машинные залы электростанций, где проводятся работы при высоких температурах.

Работники горячих участков должны быть обеспечены газированной углекислотой водой по норме 4–5 л на работника за смену. Вода должна содержать 0,5% поваренной соли. Объем сатуратора рассчитывают исходя из этой нормы и в зависимости от количества работников. Сатуратор должен быть установлен в каждом горячем цехе. Допускается установка одного сатуратора с последующим развозом воды по рабочим местам в баллонах, при этом емкость такого сатуратора должна обеспечивать потребность в газированной воде всех нуждающихся в ней работников.

Здесь следует сказать, что наличие на рабочих местах в требуемом объеме газированной подсолонной воды не отменяет обязанности руководства предприятия обеспечить всех нуждающихся качественной пресной водой.

**Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.** Как уже говорилось, обеспечение работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами предусмотрено статьей 221 Трудового кодекса РФ и исполняется в соот-

ветствии с Приказом 290н от 01.06.2009 г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ [16]. В ходе аттестации рабочих мест по условиям труда делается оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективность и достаточность этих средств. Оценка производится путем сопоставления выданных средств с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 18 августа 1980 г. № 241/П-9, дополненными и измененными постановлением этих органов от 21 августа 1985 г. № 289/П-8, и с другими нормативными документами.

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или неблагоприятными метеорологическими условиями, работникам, в соответствии с установленными нормами, бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и иные средства индивидуальной защиты, а также моющие и обеззараживающие средства.

Работодатели, в соответствии с нормативно-правовыми актами по охране труда и коллективным договором, обязаны приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае досрочного износа этих средств не по вине работника, работодатель обязан за свой счет заменить их. В случае приобретения работником за свои средства спецодежды, иных средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств работодатель обязан компенсировать все затраты на условиях, предусмотренных коллективным договором.

В соответствии с коллективным договором работодатель может дополнительно сверх установленной нормы выдавать работникам определенные средства индивидуальной защиты, если фактические условия труда работника требуют их применения. Средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

Оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты оформляется протоколом. Оценка фактического состояния усло-

вий труда на рабочих местах состоит из следующих оценок:

- степени вредности и опасности;
- степени травмобезопасности;
- обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективности этих средств.

При оценке обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты одновременно производится оценка соответствия выданных средств индивидуальной защиты фактическому состоянию условий труда на рабочем месте, а также производится контроль их качества.

**Мыло и обезвреживающие средства.** Статья 221 Трудового кодекса [2] обязывает работодателей за счет предприятия обеспечивать работников мылом на работах, связанных с загрязнением, и смывающими и обезвреживающими средствами на работах, где возможно влияние на кожу вредно действующих веществ. Эти требования изложены в приказе № 1122н от 17.12.2010 г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ [17]. Документ требует от работодателя бесплатно обеспечить работающих с веществами, вызывающими раздражение кожи рук, дополнительно к смывающим и обезвреживающим средствам выдавать профилактические пасты и мази, а также четко указывает на количественные характеристики обеспечения. В цехах должны быть установлены гидранты для смывания попавших на кожу токсичных веществ, фонтанчики для промывания глаз, а также душевые установки с большим водным напором.

Кроме того, постановлением НКТ РСФСР от 06.08.22 г. предписано, что мыло на предприятии должно постоянно иметься возле умывальников в течение работы по ее окончании, а также возле умывальников обязательно должны быть средства для сушки рук – полотенца или воздушные сушки.

**Выводы.** Государство проявляет постоянную заботу о своих гражданах, особенно о тех, которые работают во вредных и опасных условиях труда, и эта забота является всесторонней. На государственном уровне предусмотрены такие льготы, как сокращенный рабочий день, увеличенная продолжительность оплачиваемого отпуска, доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда, льготы по пенсионному обеспечению трудящихся, а также целый комплекс дополнительных льгот, направленных на сохранение здоровья работников. К таким льготам относятся все упоминаемые в настоящей статье мероприятия, направленные на создание комфортных условий труда, снижение уровня профессиональных заболеваний, защиту работающих от воздействия на их организмы вредных и опасных

условий труда. Это в полной мере относится и к бесплатной выдаче молока, и бесплатному лечебно-профилактическому питанию, обеспечению средствами индивидуальной защиты и специальной одеждой за счет работодателя, обезвреживающими средствами и другие действия. Информация о действующих законодательных и нормативных документах позволит специалистам в области охраны труда, а также всем желающим, получить полную актуальную информацию по рассматриваемому вопросу.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации в редакции 1993 г. со всеми правками и дополнениями.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации 197-ФЗ от 30.12.2001 г. в редакции 2014 г. с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2001/12/31/trud-dok.html>.
3. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» 181-ФЗ от 17.07.1999 г. с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://ohranatruda.ru/ot\\_biblio/normativ/data\\_normativ/9/9269/index.php](http://ohranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/9/9269/index.php).
4. Постановление Правительства РФ «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» № 870 от 20.11.2008 (ред. от 28.06.2012) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/194384/>.
5. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» № 298/П-22 от 25.10.74 г.
6. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 № 173-ФЗ (принят ГД ФС РФ 30.11.2001) (действующая редакция от 28.12.2013). [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2001/12/20/zakompensii-dok.html>.
7. Постановление Госкомитета СССР по труду «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» № 387/22-78 от 03.10.86 г.
8. Шадрин Т. И. Вредные условия труда: гарантии и льготы, предоставляемые работникам / Т. И. Шадрин // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 4. – С. 37–46.
9. Охрана труда : учебное пособие для специалистов и руководителей служб охраны труда организаций / Г. З. Файнбург, А. Д. Овсянкин, В. И. Потемкин. – [8-е изд., перераб. и доп.]. – Владивосток : ФГОУ ВПО ПИГМУ, 2007. – 449 с.
10. Фролов О. П. Забота об охране труда работающих – основа повышения эффективности производства / О. П. Фролов // Кадры предприятия. – 2008. – № 4. – С. 81–90.
11. Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2013/12/30/ocenka-dok.html>.
12. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» № 45н от 16.02.2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2009/05/22/normy-dok.html>.
13. Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов «О порядке бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда» № 731/П-13 от 16.12.87 г.
14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» № 46н от 16.02.2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2009/05/22/lechebnoe-pitanie-dok.html>.
15. Обязательное постановление Секретариата ВЦСПС «О снабжении работников горячих цехов газированной подсолоненной водой» от 11.06.34 г.
16. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» № 290н от 01.06.2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zdrav.ru/library/regulations/detail.php?ID=26408>.
17. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» № 1122н от 17.12.2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2011/05/20/ministerstvzdrav-dok.html>.