

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования «Пермский национальный
исследовательский политехнический университет»**

Кафедра «Общенаучных дисциплин»

направление подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

направленность (профиль) «Правоведение и правоохранительная деятельность»

канд. пед. наук, доцент

с и.о. зав. кафедрой ОНД

_____ Е. Н. Хаматнурова

« _____ » _____ 2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему: «Правовое регулирование труда работников работающих во вредных, опасных и (или) особых условиях (на примере ООО Лысьвенский завод нефтяного машиностроения)».

Студент _____ (В.М. Умпелев)

Состав выпускной квалификационной работы:

1. Пояснительная записка на ___ стр.
2. Графические материалы на ___ стр.

Руководитель выпускной квалификационной работы

канд. экон. наук, доцент кафедры ОНД

_____ (Ю. А. Чурсина)

Лысьва, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ	1
ВВЕДЕНИЕ	4
1 Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и гарантии его реализации.	7
1.1 Соотношение централизованного, локального и индивидуально-договорного регулирования труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	9
1.2 Особенности правового регулирования времени отдыха лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	12
1.3 Особенности правового регулирования охраны труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	15
2 Анализ правового регулирования труда работников работающих во вредных, опасных и особых условиях на ООО «Лысьвенский завод нефтяного машиностроения»	18
2.1 Краткая характеристика предприятия, режим работы и правила внутреннего распорядка.....	18
2.2 Правила охраны труда и противопожарные требования	23
2.3 Список и описание должностей работников работающих на участках с наиболее вредными условиями труда.....	27
2.4 Выявленные нарушения (проблемы).....	27
3 Рекомендации по развитию правового регулирования труда работников	34
3.1 Износ оборудования	34
3.2 Специальная оценка условий труда.....	34
3.3 Пользование сотовыми телефонами	36
3.4 Разработка теста для сдачи квалификационного экзамена.....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	51

ПРИЛОЖЕНИЕ А – Приказ о запрете пользования сотовыми телефонами при исполнении своих служебных обязанностей **Ошибка! Закладка не определена.**

ВВЕДЕНИЕ

Необходимость в создании безопасных условий труда на сегодняшний момент является очень актуальной проблемой и основополагающей целью, к которой стремятся как и общество, так как государство в целом.

Состояние условий труда, как важнейший социально-экономический показатель, характеризующий степень достижений науки и техники, и отношение государства к сохранению здоровья и жизни своих граждан, продолжает находиться на низком уровне.

В Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу подчеркивается, что устойчивые и высокие темпы экономического роста невозможно обеспечить без развития рынка труда и создания условий для организации эффективных рабочих мест. Существенным фактором, негативно влияющим на качество занятости и рынка труда, является состояние условий труда. Около тридцати процентов рабочих мест в российской экономике связано с опасными и вредными условиями труда.

Множество условий и видов трудовой деятельности постоянно создает признаки неравенства, многие из которых не всегда имеется возможность компенсировать за счет только лишь заработной платы. В трудовом законодательстве подобные элементы традиционно характеризуются как вредные и (или) опасные условия труда. Данные особенности целого перечня видов трудовой деятельности не только снижают привлекательность труда, что вполне может быть компенсировано повышенной заработной платой, но и ведут к ухудшению здоровья работника, повышенной опасности травматизма, получения увечья и даже возможности летального исхода. Особую важность имеет также (в первую очередь, для работодателя) снижение степени работоспособности сотрудника. Поэтому и работодатель, и государство должны быть заинтересованы в наиболее полном и

эффективном восстановлении трудоспособности работника, утрачиваемой в ходе выполнения вредной и (или) опасной работы.

Конечно, ключевой и важнейшей задачей в области охраны труда представляется абсолютное устранение, если это возможно, вредных и опасных условий производственной сферы на всех рабочих местах. Однако эта проблема не может быть полностью преодолимой в силу присутствия в сегодняшнем производстве вредных факторов, носящих неустранимый характер при современном техническом уровне производства и организации труда. Следовательно, основная задача должна формулироваться в более мягкой форме: добиваться от работодателя предельно возможного сокращения воздействия на работника вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Несмотря на то, что законотворчество в сфере охраны и условий труда в настоящее время осуществляется с учетом современных тенденций и в целом соответствует требованиям конвенций Международной организации труда, приходится констатировать, что вопрос об охране труда и обеспечении безопасности на производстве, гарантиях трудовых и социальных прав работников стоит очень остро.

В настоящее время возникла высокая необходимость кодификации действующего законодательства, регулирующего отношения между работниками и работодателями на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Актуальность работы определяется в частности необходимостью дальнейшего совершенствования российского трудового законодательства.

Степень разработанности проблемы. В трудовом праве система гарантий, компенсаций и льгот для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с данных позиций не рассматривается. Анализ научной литературы показывает, что, несмотря на наличие большого числа публикаций, не существует единого подхода к проблеме.

Актуальность, недостаточная научная разработанность и практическая значимость проблемы обусловили выбор темы исследования, определили предмет и объект исследования, постановку цели и задач работы.

Объектом исследования являются организация труда и общественные отношения, возникающие в сфере обеспечения реализации гарантий и компенсаций для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на примере предприятия «Лысьвенский завод нефтяного машиностроения».

Предметом исследования правовое регулирование труда работников занятых на работах с вредными и опасными условиями, а также комплекс теоретических и практических проблем в процессе формирования системы гарантий и компенсаций для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на одном конкретном производстве.

Цель работы является комплексное исследование правовых проблем и разработка предложений по совершенствованию правового регулирования труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В рамках поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- обобщить нормативно-правовые документы, регулирующие охрану труда и технику безопасности на промышленных предприятиях в Российской Федерации,
- выполнить анализ правового регулирования труда работников работающих во вредных, опасных и особых условиях на ООО «Лысьвенский завод нефтяного машиностроения»,
- разработать рекомендации по развитию правового регулирования труда работников работающих во вредных, опасных и особых условиях на ООО «Лысьвенский завод нефтяного машиностроения».

1 Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и гарантии его реализации.

Согласно ст. 7 Конституции РФ[1] следует, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37). Конституция РФ провозглашает также, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства (ст. 2). Именно в силу принятой на себя обязанности по защите прав и свобод человека, в том числе права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, государство обеспечивает охрану труда и здоровья работающего населения, осуществляя соответствующие функции. Такая направленность социальной политики государства определяется международными принципами и нормами. В частности, в ратифицированном Советским Союзом Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)[3] не только указывается, что государство признает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, но и подчеркивается, что подписавшее Пакт государство обязуется принять в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы обеспечить постепенно полное осуществление признаваемых в Пакте прав всеми надлежащими мерами и способами (ст. 2 п. 1 и 8 п. 1 Пакта).[3] Ратифицированная Россией

Конвенция МОТ 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда прямо предусматривает, что государство, ратифицировавшее Конвенцию, разрабатывает и осуществляет согласованную политику в области безопасности труда, закрепляя соответствующие функции и обязанности государственных органов в области безопасности труда, принимает меры по обеспечению необходимой координации их деятельности, включая создание центрального органа, ведающего вопросами охраны труда (ст. 4, 6 и 15 Конвенции). [4]

Существенным фактором, негативно влияющим на качество занятости и рынка труда, является состояние условий труда. Производственный травматизм увеличивает численность граждан с ограниченной трудоспособностью, для которых затруднен подбор новых рабочих мест. В связи с этим Программа предусматривает необходимость разработки механизмов, способствующих повышению мотивации работодателей к созданию безопасных и безвредных условий труда с одновременным законодательно закрепленным усилением мер их ответственности за охрану труда и др. В соответствии со ст. 219 ТК РФ [2] условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. Итак, рассмотрим каждое из указанных понятий. Трудовом кодексе РФ понятие охраны труда содержится в ст. 209. [2] Это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Следует отметить, что понятие «сохранение» не совсем удачно. Охрана труда должна именно обеспечиваться, обеспечить - обязательным, действительным, несомненным. В то время как сохранить - это сберечь, не дать кому-чему-нибудь пропасть, погибнуть или понести ущерб. Таким образом, сохранение - определение, несущее в себе менее активную смысловую нагрузку, чем

обеспечение. Наряду с нормами указанного института трудового права, сохранение жизни и здоровья работников в процессе труда обеспечивается и другими нормами трудового законодательства, нормами о праве на труд и его гарантиях, рабочем времени и времени отдыха, нормирования труда, его оплате и т.д. Это дает основание считать, что все трудовое законодательство направлено на охрану труда и здоровья работников. Однако для целей систематизации трудового законодательства, организации работы по охране труда принято выделять только нормы, образующие самостоятельный институт охраны труда. Следует также согласиться с мнением известных ученых В.С. Андреева, А.С Пашкова, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, [17] которые отмечают, что «охрана труда и здоровья трудящихся неотъемлемая черта организации труда. Тем не менее, сводить задачи трудового права только к этому - значит обеднять его конструктивную роль». Условием возникновения права на охрану труда, конечно, является вступление в трудовые правоотношения. Нужно учитывать, что характер выполняемой работы, ее особенности в плане условий труда должны определять лишь степень достаточной защиты работника, а не наличие ее как таковой.

1.1 Соотношение централизованного, локального и индивидуально-договорного регулирования труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

На основе анализа научных позиций компетентных людей в области трудового права по вопросу о современных методах правового регулирования трудовых отношений, а также действующего трудового законодательства делается вывод, что в условиях реформирования экономической, политической и социальной жизни Российской Федерации механизм правового регулирования труда включает два различных метода правового регулирования:

- централизованный метод (метод государственного нормирования)

- договорный метод, который в свою очередь подразделяется на коллективно-договорный и индивидуально-договорный методы правового регулирования трудовых отношений.

Несмотря на их различия, которые выражаются в приемах юридического воздействия на трудовые отношения, указанные методы правового регулирования в целом направлены на решение общей задачи - обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда, защита трудовых прав работников.

Централизованный метод правового регулирования реализуется в форме издания органами государственной власти соответствующих нормативно-правовых актов. Императивные и диспозитивные нормы, составляющие содержание нормативно-правовых актов, представляют собой приемы юридического воздействия централизованного способа правового регулирования трудовых отношений.

Считается, что правовое регулирование труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда посредством централизованного метода включает в себя два направления:

1. Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников. Данное направление реализуется путем регламентирования: основополагающих принципов; основных прав и обязанностей субъектов трудовых отношений в сфере отпусков; основных трудовых стандартов и гарантий их реализации.

Правительство РФ Постановлением от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"[5] установило, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из:

- межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда,
- строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности,
- правил устройства и безопасной эксплуатации,
- свода правил по проектированию и строительству,
- гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Государственные нормативные требования охраны труда разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти.

2. Разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, подлежат направлению для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.

Правительство РФ установило, что государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.

Вместе с тем, срок действия большого числа отраслевых нормативных правовых актов истек. Для ряда производств, таких, как текстильное, кожевенное, швейное и других, связанных с изготовлением национальных видов изделий (гончарно-керамическое, фаянсовое, стекольное, выделка лубяных культур, кузнечно-ковочное и т.д.), правила охраны труда не разрабатывались со времен СССР. Многие ГОСТы системы стандартов безопасности труда приняты еще в 1974 и последующие годы и по целому

ряду требований отстают от зарубежных стандартов. Большая часть строительных норм и правил также принята более двадцати лет тому назад.

Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании"[6] в период с 1 июля 2003 г. по 1 июля 2010 г. определена программа перехода от действующей в настоящее время нормативной базы, согласно которой требования к процессам эксплуатации, производства, реализации, транспортировки, хранения и утилизации продукции сосредоточены в разнообразных по своей структуре нормативных правовых актах (ГОСТах, СНИПах, СанПиНах и т.п.), к системе технических регламентов и национальных стандартов и их гармонизации с международными нормативными актами.

1.2 Особенности правового регулирования времени отдыха лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Согласно статье 219 ТК РФ,[2] размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.[2]

В ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени.[2]

В ст. 117 ТК РФ предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, помимо основного, предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.[2]

В ст. 147 ТК РФ Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.[2]

Ст. 3 ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда". Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по

идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.[7]

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) уточнил, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, работающим на любых работах с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов,[8] такие факторы могут быть как устранимыми, так и неустранимыми.

С такой формулировкой текста можно было согласиться, если бы она более полно отражала понятие "условия труда". Согласно ст. 209 "Основные понятия" ТК РФ условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.[2] В тексте же ст. 117 ТК РФ говорится лишь о факторах, оказывающих внешнее воздействие на работника,[2] на которые только и будет обращено внимание, так как в настоящее время дополнительные отпуска предоставляются работникам с учетом неблагоприятных факторов, оказывающих внешнее воздействие, а фактор трудового процесса остается невостребованным.

Вместе с тем, иные факторы, для примера напряженность труда, имеют место на работах, не связанных с вредными и (или) опасными условиями труда. Безусловно, они обязаны компенсироваться работнику, но полагаем в ином качестве, например в виде выплаты дополнительной компенсации.

Поэтому применительно к ст. 117 ТК РФ следует учитывать лишь внешние факторы.

Согласно ч. 2 ст. 117 ТК РФ минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ,[2] с учетом мнения Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Как было отмечено в предыдущем параграфе, представляется необходимым принятие единого Перечня работ с вредными условиями труда, дающим право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительные отпуска. Для этого ч. 1 ст. 92 и ч. 2 ст. 117 Трудового кодекса должны быть изложены в редакции, уполномочивающей Правительство

Российской Федерации разработать такой перечень с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До утверждения Правительством соответствующего порядка в соответствии со ст. 423 ТК с учетом положений статей 5 и 10 ТК РФ действует Список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день". Право на дополнительный отпуск имеют работники, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах названного списка,[10] то есть непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную данным списком. Есть в нем и перечень общих профессий для всех отраслей (независимо от вида цеха и

производства, в котором работает работник). Продолжительность отпуска установлена в названном списке по каждой работе, профессии, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней. Указанный список должен применяться во всех организациях при наличии вредных условий труда. Несмотря на то, что основная цель этого отпуска является компенсировать дополнительным отдыхом воздействие вредных производственных факторов, имеющих на том или ином рабочем месте, однако механизм установления и предоставления дополнительных отпусков не позволяет в полной мере достичь этой цели.

1.3 Особенности правового регулирования охраны труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Следует заметить, что все трудовое законодательство, включая ТК РФ, содержит в себе некоторые внутренние противоречия по вопросам гарантий работникам в области охраны труда.

С одной стороны, государство законодательно гарантирует работникам их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ);[2] возлагает на работодателя обязанности по обеспечению безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст. 212 ТК РФ);[2] декларирует право работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).[2] С другой стороны, государство признает возможность труда работников во вредных и даже опасных условиях: "Каждый работник имеет право на: компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (ст. 219 ТК РФ).[2]

Однако эти противоречия не являются неразрешимыми. В соответствии со ст. 209 ТК РФ, охрана труда есть система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.[2] Следовательно, законодательство не требует полного устранения воздействия на работника вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, а требует лишь, чтобы в процессе труда было обеспечено сохранение жизни и здоровья работников. Но существует мнение, что государство обязано создавать условия, при которых работодатель стремился бы устранять вредные и опасные факторы на производстве, и лишь при невозможности данных мероприятий, обеспечивать работнику комплекс гарантий и компенсаций.

В зависимости от условий труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, законодательством предусмотрены различные компенсаторные механизмы:

- а) сокращенная продолжительность рабочего времени,
- б) ежегодные дополнительные отпуска,
- в) бесплатное обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты,
- г) бесплатная выдача молока и кисло-молочных продуктов,
- д) бесплатная выдача лечебно-профилактического питания и др.,
- ж) медицинский контроль, профилактика и лечение.

Рассмотрим эти гарантии.

Статьей 221 ТК РФ установлено: 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 прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и

другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.[2]

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель обязан по установленным нормам обеспечивать своевременную выдачу, а также хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Основываясь на положениях указанной ст. 221 ТК РФ, и в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства труда России и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации,[2] обеспечение работников специальными средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты".[11]

2 Анализ правового регулирования труда работников работающих во вредных, опасных и особых условиях на ООО «Лысьвенский завод нефтяного машиностроения»

2.1 Краткая характеристика предприятия, режим работы и правила внутреннего распорядка

Лысьвенский завод нефтяного машиностроения входит в группу компаний холдинга «Производственная компания Борец», в холдинг «Борец – интернешнл». Это одна из крупнейших в России и мире компаний нефтяного машиностроения, специализирующейся в сфере разработки, реализации и сервисного обслуживания насосного оборудования для добычи нефти.

По итогам 2012-го года компания «Борец» занимает 15% мирового рынка, а 37% обеспечивает лидерство на российском рынке.

«ПК Борец» – одна из крупнейших международных компаний нефтяного машиностроения, специализирующаяся на разработке, производстве и сервисном обслуживании оборудования для механизированной добычи нефти и поддержания пластового давления, представляет полный спектр оборудования для добычи нефти и комплекс услуг в области эксплуатации, ремонта и обслуживания нефтепромыслового оборудования.

Линейка серийного оборудования «ПК Борец» включает все основные компоненты установок для добычи нефти: насосы, погружные электродвигатели, гидрозащиты, газосепараторы, системы погружной телеметрии, станции управления, высокотемпературный погружной кабель.

Помимо серийного оборудования компания предлагает передовые решения для повышения эффективности добычи на осложненном фонде, включая скважины с нестабильным притоком, высоким содержанием механических примесей и газа, с высокой вязкостью нефти, а также решения для борьбы с коррозией и солеотложением.

«Лысьваннефтемаш» - современное машиностроительное предприятие, выпускающее погружное оборудование для добычи нефти с 1992 года. Все материалы и комплектующие проходят входной контроль и испытания в независимых лабораториях. Изделия и комплектующие собственного производства контролируются на каждом этапе, начиная с заготовительного, заканчивая сборочным и испытательным участками.

На заводе «Лысьваннефтемаш» участки механической обработки, сборки и испытания оснащены оборудованием ведущих марок иностранных и отечественных производителей, что играет немаловажную роль в достижении эффективности производства и высокого качества продукции:

а) токарно-револьверные центры с ЧПУ и вертикально-фрезерные центры с ЧПУ фирмы HAAS (США),

б) высокоскоростные автоматические прессы фирмы AIDA (Япония) и штампы для прессов фирм Kuroda (Япония), Metra (Италия), а также штампы отечественных производителей,

в) обрабатывающие центры фирмы EMAG (Германия) для обработки корпусных деталей гидрозащиты,

г) металлообрабатывающее оборудование представлено широким парком станков как импортных, так и отечественных производителей,

д) современные закалочные и отпускные печи, применяемые для термообработки деталей,

ж) обмоточные линии американского производства для обмотки статоров,

и) оборудование для нанесения металлизированного коррозионностойкого покрытия наружных поверхностей изделий электродуговым способом,

к) стенды для испытаний электродвигателей и гидрозащит, позволяющие проводить испытания в режиме автоматического управления.

Система менеджмента качества отвечает всем требованиям международного стандарта ISO 9001.

Сотрудники предприятия "Лысьвенский завод нефтяного машиностроения" важная составляющая эффективного производства. Весь персонал, каждый сотрудник производства, понимает свое влияние на эффективное выполнение всех этапов жизненного цикла продукции. Руководство предприятия всячески содействует повышению компетентности сотрудников путем повышения его квалификации и опыта, систематического развития и образования. Завод успешно прошел сертификационный аудит интегрированной системы менеджмента профессионального здоровья, безопасности и охраны окружающей среды на соответствие требованиям ISO 14001:2015 / OHSAS 18001:2007.[22]

В соответствии с Федеральным Законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» на предприятии регулярно проводится аудит и разрабатываются рекомендации по улучшению условий труда.[7]

Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и заключенным трудовым договором должен исполнять трудовые обязанности. В рабочее время включается время, необходимое на получение сменного задания, подготовку рабочего места к выполнению задания, уборку рабочего места в конце смены.

Продолжительность рабочего времени составляет сорок часов в неделю.

В предпраздничные дни рабочая смена уменьшается на один час.

В ООО «Лысьванефтемаш» предусматриваются следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Регламент рабочего дня для работников отражен в таблицах 1 и 2,

- сменный режим работы, переход из одной смены в другую для работников предприятия определяется графиками сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и продолжительностью смены, в том числе временем начала и окончания работы, перерывов для приёма пищи и отдыха. Графики сменности выходов на работу составляются каждый календарный год, доводятся до сведения всех сотрудников не позднее, чем за один месяц до начала года.

Таблица 1 – Регламент рабочего дня

Сменный режим	Время (час - минуты)
1. Начало рабочего дня (смены)	8-00
2. Окончание рабочего дня:	16-30
3. Время на отдых и личные надобности: - обеденный перерыв - перерывы по 10 минут	с 11-30 до 12-00 в 10-50; 13-50

Как видно из таблицы 1, работники обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Работодатель обязан организовать учет явок на работу и уходов с работы путем ведения табеля. При сменном графике производится суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего дня или рабочей недели по графику может отклоняться от нормы часов рабочего дня или рабочей недели. Ежедневный (междусменный) отдых, не менее 12 часов. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между Работодателем и Работником (ст. 93 ТК РФ).[2] По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работу по дополнительному трудовому договору, в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Привлечение к сверхурочным работам производится

Работодателем в исключительных случаях, в порядке предусмотренные ст.99 ТК РФ и с письменного согласия работника.[2] Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Работники привлекаются к работе в выходные и праздничные нерабочие дни в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника, за исключением работников, привлеченных к работе в сменном режиме. Для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством. Для работников, не достигших 18 лет, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене отсутствующего работника.

Таблица 2 – Регламент рабочего дня для скользящих графиков

Для скользящих графиков сменности		
Часы прихода на рабочее место	1 смена (час - минты)	2 смена (час - минты)
место	8-00	20-00
Часы ухода с рабочего места	20-10	8-10
Время - потраченное на сдачу смены одной бригадой и приемкой другой бригадой перед началом рабочей смены составляет 10 минут		
Время на отдых и личные надобности (согласно ст. 108 ТК РФ):		
-обеденный перерыв 30 минут с 12-00 до 12-30	перерывы по 10 минут в 10-50; 13-50;	с 00-00 до 00-30 в 22-00; 2-30:
для работников занятых на вредных производствах		

2.2 Правила охраны труда и противопожарные требования

Работодатель признает и обеспечивает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности, несет моральную и материальную ответственность за вред, причиненный работнику на производстве.

Работодатель обязуется выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Работодатель не допускает к работе ни одного работника, как вновь поступившего, так и переводимого с одной работы на другую, без соответствующей подготовки по охране труда, обязательного медицинского осмотра (для работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными, опасными условиями труда и работах, связанных с движением транспорта) и соответствующих средств индивидуальной защиты.

Работодатель обеспечивает вновь поступивших работников соответствующей условиям труда (работы с вредными и опасными условиями труда, работы, выполняемые в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями) бесплатной сертифицированной или декларированной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами соглашениями, правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и осуществляет контроль за их применением.

Работодатель за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами, обеспечивает своевременную выдачу спецодежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Пришедшую в негодность до истечения срока носки

спецодежду и спец.обувь (не по вине работника) Работодатель заменяет новой или отремонтированной при условии сдачи негодной по акту.

Обязательные. Предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных сдвижением транспорта, проводятся за счет средств Работодателя. Другие категории работников по требованию и за счет средств Работодателя проходят предварительные медицинские осмотры. Работодатель возмещает работнику средства, израсходованные на оплату медицинского осмотра в течение 3-х месяцев при наличии документов, подтверждающих оплату. Обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, проводятся за счет средств Работодателя в сроки, определенные графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом. Работники, не прошедшие обязательный периодический медицинский осмотр без уважительной причины, до работы не допускаются.

Бесплатная выдача молока и кисломолочных продуктов производится на работах с вредными и опасными условиями в соответствии с законодательством РФ и перечнями профессий, указанных в соответствующих разрешениях. При обеспечении безопасных условий труда Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока и кисло-молочных продуктов учитывая мнение профсоюзного комитета.

Бесплатная выдача мыла на работах, связанных с загрязнением, производится в соответствии с Законодательством РФ и перечнем профессий, указанных в соответствующих разрешениях.

Бесплатная выдача защитных, регенерирующих и восстанавливающих кремов, очищающей пасты на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, химическими реагентами, производится в соответствии с

законодательством РФ и перечнем профессий, указанных в соответствующих разрешениях.

Работодатель обеспечивает сотрудников питьевой водой согласно санитарным нормам, а на горячих производственных участках дополнительно газированной водой и горячим чаем в соответствии с перечнем профессий.

Работодатель осуществляет производственный контроль за соблюдением санитарных норм и выполнением противоэпидемических мероприятий. Замеры вредных веществ в воздухе рабочей зоны проводятся при работающем оборудовании в присутствии представителя Работодателя и уполномоченного по охране труда.

Работодатель осуществляет производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах компании.

Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, в том числе обучение и повышение квалификации за счет предприятия.

Работодатель предоставляет в течение рабочего дня один час в неделю старшим уполномоченным по охране труда для выполнения их функций.

Работник обязан:

- а) соблюдать требования охраны труда,
- б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда,
- г) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Курение и применение открытого огня разрешается в местах, специально отведенных для этой цели.

Промасленные отходы производства, тряпки и ветошь своевременно убирать с рабочих мест в специально - оборудованную тару.

Не работать в промасленной и пропитанной керосином, бензином, растворителями и др. ЛВЖ одежде и обуви. Спецодежду своевременно сдавать в стирку.

Нельзя мыть руки, стирать одежду, удалять загрязнения с одежды и обуви керосином, бензином и растворителем.

Газо-электросварочные работы и разведение открытого огня допускаются по письменному разрешению начальника цеха и разрешения ведомственной пожарной охраны.

Не допускать загромождения проходов, выходов из помещений цеха, подступов к средствам пожаротушения и к электрощитам.

Бережно относиться к средствам пожаротушения, использовать их только для тушения пожара.

На рабочем месте горючие жидкости хранить в закрытой таре и не более сменной потребности.

Отработанные масла и др. горючие жидкости сливать в специальную тару, закрывающуюся крышкой.

Хранить бензин, спирт и другие ЛВЖ в Металлической таре, хранение в пластмассовой таре приводит к накапливанию статического электричества.

Переносить легковоспламеняющиеся жидкости только в специальной таре с закрывающейся крышкой.

В случае загорания или пожара известить ведомственную пожарную охрану по телефонам 01 или 010, дать сигнал средствам оповещения в цехе о

пожаре и принять меры к ликвидации загорания имеющимися средствами пожаротушения.

При тушении пожара не забывать о личной безопасности, предусматривать пути отступления из очага пожара, использовать специальные и подручные защитные средства для предотвращения ожогов.

Во всех случаях при получении ожогов обращаться за помощью к медицинскому работнику. Не заниматься самолечением.[21]

2.3 Список и описание должностей работников работающих на участках с наиболее вредными условиями труда

Как на любом крупном производстве, на машиностроительном предприятии Лысьвенский завод нефтяного машиностроения имеются рабочие должности, где присутствуют вредные и опасные условия труда.

Маляр

- Рабочий участка покраски, занятый на работах с применением вредных веществ не ниже 3 класса опасности.

Пропитчик электротехнических изделий

- Рабочий участка пропитки занятый на пропитки составами содержащими вредные вещества не ниже 3 класса опасности.

Металлизатор

- Является рабочим участка металлизации.

Инженерно-технический работник среднего звена

Инженер-технолог участков металлизации, пропитки, покраски.

2.4 Выявленные нарушения (проблемы)

Важное значение для производительного и безопасного труда имеют чистота и порядок на рабочем месте, в подразделении, в организации, надлежащая окраска оборудования и помещений, освещенность рабочих мест, ритмичность работы, регламентированные перерывы в работе,

производственная гимнастика, профессиональная пригодность и др., которые повышают настроение и работоспособность, внимание, скорость реакции, улучшают общее состояние работающих.

Человек подвергается воздействию опасностей в своей трудовой деятельности, которая осуществляется в пространстве, называемом производственной средой.

В производственной среде объективно складываются вредные и опасные факторы, негативно воздействующие на человека в процессе его жизнедеятельности

Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (неблагоприятный микроклимат, повышенный уровень шума, вибрации, плохое освещение, неблагоприятный аэроионный состав воздуха).

Опасный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме (высота, огонь, электрический ток, движущиеся предметы, взрыв).

Вредные и опасные факторы подразделяются на физические, химические, биологические и психофизиологические.

Физические факторы — движущиеся машины и механизмы, повышенные уровни шума и вибрации, электромагнитных и ионизирующих излучений, недостаточная освещенность, повышенный уровень статического электричества, повышенное значение напряжения в электрической цепи и др.

Химические факторы - вещества и соединения, различные по агрегатному состоянию и обладающие токсическим, раздражающим, канцерогенным и мутагенным действиями на организм человека и влияющие на его репродуктивную функцию.

Биологические факторы - патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты) и продукты их жизнедеятельности, а также животные и растения.

Психофизиологические факторы — факторы трудового процесса. К ним относятся физические (статические и динамические нагрузки) и нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Вредные производственные факторы могут приводить к снижению трудоспособности и профессиональным заболеваниям, опасные факторы — к производственному травматизму и несчастным случаям на производстве.

С 1 января 2014 г. вместо аттестации рабочих мест (АРМ) введена специальная оценка условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ.[7] Соответственно, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, оформленные после 31 декабря 2013 г., использоваться не могут (п. 2 Письма Минтруда России от 13.03.2014 N 17-3/В-113).[17]

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – это единый комплекс последовательно выполняемых процедур по выявлению и оценке уровня воздействия вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса на работников. Процедура введена с 1 января 2014 года для того, чтобы урегулировать систему предоставления льгот и гарантий, а также повысить ответственность работодателей перед работниками. Работодатель, который не сделает рабочее место сотрудника безопасным, обязан выплачивать повышенный страховой взнос в Пенсионный фонд, а также предоставлять компенсации работникам. Повышенная тарифная ставка за работу во вредных условиях составит порядка четырех процентов страховых взносов. Чем лучше условия, тем ниже тариф, а если условия труда безопасны – то дополнительные тарифы снимаются. На случай бездействия работодателей видоизменяется система назначения штрафных санкций. Точнее, вводится дифференциация правонарушений законодательства о труде: за нарушение охраны труда, необеспечение работника средствами индивидуальной защиты, нарушение процедуры или

не проведение СОУТ, за отсутствие медицинских осмотров. Теперь инспектор по труду, обнаруживший ошибку работодателя, которая пока еще не привела к непоправимому случаю, может вынести предупреждение или наложить административный штраф на работодателя. Так, в среднем, в 2,5 раза выросли штрафы за повторные аналогичные правонарушения в сфере охраны труда. Теперь для юридических лиц предусмотрен штраф в размере от 100 до 200 тысяч рублей, для индивидуальных предпринимателей – от 30 до 40 тысяч рублей или, по усмотрению инспектора, приостановление деятельности сроком до 90 суток. Для должностных лиц размер штрафа за аналогичное повторное правонарушение составляет от 30 до 40 тысяч рублей или дисквалификация сроком от 1 года до 3-х лет. Подробнее о новых штрафах читайте в материале: «Специальная оценка условий труда: штрафы и санкции». Прародительницей СОУТ явилась аттестация рабочих мест (АРМ), которая также представляет собой процедуру оценки условий труда на рабочих местах с последующей их рационализацией. Поэтому в новой процедуре, СОУТ, отчетливо прослеживаются отголоски традиционной формы – аттестации рабочих мест. Те же цели, те же задачи, практически та же схема проведения работ. То есть – та же аттестация, только в новой «обертке», с более структурированной и содержательной направленностью и с новым определением – «специальная оценка условий труда». Первым делом, в новой процедуре будет уделено внимание опасным и вредным отраслям. Как показали результаты предшествующей процедуры – аттестации рабочих мест, количество рабочих мест с неблагоприятными условиями вышло за пределы Списков №1 и №2 и на сегодняшний день составляет порядка тридцати двух процентов от общего числа занятого населения. Столь большая разница – из-за условий труда, в которых приходится работать населению. Министерство труда не отрицает, что с введением специальной оценки условий труда эта цифра может постепенно увеличиваться, но со временем показатели станут более объективными.

Предложение о замене рабочих мест с вредными и опасными условиями труда (именно эта мысль лежит в основе специальной оценки условий труда) основано на финансовом стимулировании работодателей к общему улучшению условий труда на рабочих местах. Предполагается, что с внедрением системы специальной оценки условий труда, нагрузка на предпринимателя снизится в два раза, благодаря этому работодатели смогут спокойно вкладывать свои финансовые средства на улучшение условий труда, а не на то, как бы провести аттестацию рабочих мест в очередной период, даже если рабочее место не нуждается в этом.

Интенсивность конфигураций, которая была присуща аттестации рабочих мест, заметна. Что только не пришлось перенести АРМ за годы своего применения в системе охраны труда. Аттестация рабочих мест, та, что берет свое начало еще со времен Советского Союза, сегодня считается не то, что неэффективной, а если быть точным, то неупорядоченной. Если же вдаваться в подробности, то неупорядоченными являются законы, в которых произошли нестыковки, к примеру, в системе предоставления компенсаций и льгот. Из-за этого часто возникали проблемы, а порой, и судебные разбирательства, в которых сотрудник выражал недовольство по поводу отмены компенсаций, которые ему выплачивались годами и неожиданно, по результатам проведения очередной аттестации, стали не действительны. Помимо аттестации рабочего места, в законе также была прописана специальная оценка в целях отмены выплат работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. То есть выходило, что работодатель обязан был не единожды подтверждать оценку условий труда, созданных на рабочих местах компании, что в любом случае сопровождалось материальными расходами. Поэтому ведомство в лице Минтруда РФ решило отменить аттестацию рабочих мест и заменить его на специальную оценку условий труда, в которой все аспекты российской законодательной практики будут

изложены в определенном порядке, в результате чего и будет снижена нагрузка на бизнес.

Процедура АРМ, если присмотреться пристально, не несла внутри себя ничего плохого. Единственное, было огромное количество споров о её эффективности. Другими словами, проводить проводят, а изменений нет. А ведь ее цель не улучшение. Ее цель указать работодателю на слабые места в структуре производственной среды и подтвердить безопасность условий труда. Конкретно каждый работодатель обязан быть основоположником в организации применяемых критериев оценки условий труда, а никто другой. Представленная модель специальной оценки критериев условий труда позволяет значительно упорядочить законодательство, согласовать огромное количество нормативных актов о труде. Касаемо рынка услуг по оценке критериев условий труда, по замечаниям ряда профессионалов, приход новейшей системы не без угроз для бизнеса, потому что он может пополниться нерадивыми, однодневными участниками и он будет на физическом уровне не способен выводить их оперативно.

а) В процессе эксплуатации, растет износ оборудования, что приводит к увеличению выброса вредных веществ в окружающее пространство при работе струйно-абразивной установки и металлизатора выше, чем объем очищаемого воздуха при помощи установленной на участке фильтровентиляционной установки. Это приводит к значительному запылению окружающего пространства, что в свою очередь снижает уровень освещенности, повышает концентрацию вредных и опасных веществ в атмосфере.

б) При проведении специальной оценки условий труда не были произведены замеры степени освещенности рабочих мест на участке металлизации.

в) Нарушение ТБ работниками при пользовании сотовыми телефонами на производстве во время рабочего процесса.

3 Рекомендации по развитию правового регулирования труда работников

3.1 Амортизационные показатели оборудования

Значительное влияние на общее состояние работников оказывает состояние используемого оборудования. То, насколько современное и функционирующее оборудование присутствует на производстве вызывает либо негативное, либо позитивное настроение у персонала.

Проблема современных станков - это цена. Именно стоимость оборудования подчас не позволяет работодателю закупить и использовать высокотехнологические станки на производстве. Соответственно со стоимостью станка, растет и его эксплуатационная стоимость.

В случае со струйно-абразивной установкой и установкой для нанесения металлизации, цена на рынке данной установки достигает нескольких десятков миллионов рублей. Поддержание в рабочем состоянии данных установок и закуп новой фильтро-вентиляционной станции очищающей большой объем воздуха, чем эксплуатирующаяся в данный момент, обойдется работодателю дешевле. К тому же при проведении специальной оценки условий труда, уровень вредных веществ в воздухе будет значительно ниже, что опять же позволит снизить класс условий труда, а это в свою очередь снизит уровень выплат компенсаций работникам занятым на вредных и опасных работах.

3.2 Специальная оценка условий труда

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)[7]

Статья 5. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда

Работник вправе:

- а) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- б) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 01.05.2016 N 136-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)
- в) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона;
- г) представлять работодателю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в письменном виде замечания и возражения относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте.

(п. 4 введен Федеральным законом от 27.12.2019 N 451-ФЗ)

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Поскольку при проведении СОУТ не была замерена степень освещения рабочего места, а работодатель отказывает работнику в праве проведения дополнительной оценки условий труда, мотивируя это дополнительными расходами. Работник в праве, согласно ст.26 Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий

труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).[7] Рассмотрение разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

3.3 Пользование сотовыми телефонами

Для того, чтобы работники компаний при выполнении своих должностных инструкций не отвлекались на лишние беседы, в различных организациях руководитель издает соответствующий указ об ограничении использования средствами мобильной связи.

Наиболее часто запрет в отношении устройств мобильной связи действует в режимных организациях, на предприятиях с непрерывными производственными линиями, в транспортных фирмах, компаниях, осуществляющих авиаперевозки, а также в некоторых медицинских, образовательных учреждениях и т.д.

При этом ограничения могут затрагивать лишь часть сотрудников, то есть только тех, кто занят на какой-то определенной работе, например, водителей, пилотов авиалиний, врачей, преподавателей и т.п. Запрет может быть как полным, так и частичным, для примера, допускающим краткие деловые разговоры в специально предназначенных для этого местах.

Ограничения связаны обычно с тем, чтобы предотвратить опасные для жизни и здоровья человека ситуации, исключить помехи в рабочем процессе, в работающем оборудовании, избежать финансовых и материальных потерь, а также других неблагоприятных последствий.

Следует отметить, что ограничения на использование мобильных средств связи должен действовать только непосредственно во время трудовой деятельности, в обеденный перерыв и т.н. «перекуры» оно должно сниматься.

В законодательстве Российской Федерации нет статей и законов на запрет использования приборами сотовой связи и другими подобными устройствами во время работы. Тем не менее, руководство каждой структуры вправе установить такое ограничение в своей внутренней нормативно-правовой документации организации и выпустить соответствующий указ.

Все работники предприятия обязаны быть ознакомлены с этими документами под личную подпись, что означает в последствии их обязательное исполнение. В случае нарушения, руководитель оставляет за собой право на дисциплинарное взыскание провинившегося, начиная от простого замечания и вплоть до увольнения (в случае неоднократного нарушения приказа).

В каком формате должен быть написан приказ.

Для составления приказа о запрете пользования средствами мобильной связи на рабочем месте вполне возможно использовать произвольную форму – никаких определенных стандартов для оформления бланков на сегодняшний день не имеется. Но, если в организации принято использовать шаблон документа, разработанный и утвержденный в ее учетной политике, необходимо воспользоваться только им, поскольку это оградит от возможных претензий руководства, а в случае проверки - контролирующих служб.

К оформлению документа тоже никаких особых требований не имеется – его разрешается делать как рукописным, так и печатным, единственное, что следует соблюдать, это то, что электронный приказ после формирования надо распечатать. Для распечатки подойдет обычный писчий лист бумаги или же специальный бланк, выполненный в фирменном стиле (с логотипом и реквизитами организации).

При составлении документа следует придерживаться обычных для такого типа документации структуры и состава. В частности, приказ обязан содержать «шапку»: сведения о компании и самом распоряжении; данные о

законодательных нормах и внутренних актах фирмы, в соответствии с которыми он издан (это основание), а также краткое изложение объективных причин для его создания (это обоснование). Основная часть приказа, как правило, состоит из нескольких пунктов, которые могут формулироваться произвольно. Последний пункт всегда - о назначении ответственного за исполнение распоряжения сотрудника. В конце приказ обязательно должен быть завизирован.

В документе должны фигурировать несколько подписей. В первую очередь – подпись директора, поскольку он является главным сотрудником компании и все приказы всегда выпускаются от его лица.

Далее в нем должны расписаться работники, в отношении которых данное распоряжение выпущено, а также те, кто назначен ответственными за его исполнение. Печать на сегодняшний момент ставить не требуется, поскольку её наличие утратило свое значение и не является обязательным атрибутом компании (за исключением случаев, когда штамп является обязательным условием со стороны руководства фирмы).

Все приказы, выпускаемые от главного руководящего лица организации, подлежат обязательному контролю. Для этого на предприятиях применяется особый журнал учета распорядительных актов. В него вносятся название и номер приказа, дата его выпуска. В случае необходимости с помощью журнала можно легко найти необходимый документ.

Что касается хранения, то тут все довольно логично. Выпущенный, согласованный и имеющий все необходимые подписи приказ следует разместить в папке с другими подобными документами. В паке он должен храниться период, установленный в соответствующем законе или же на период, прописанный в локальном документационном акте фирмы. После того, как актуальность его истечет, документ можно сдать для дальнейшего хранения в архив либо же он утилизируется.

Начало документа вполне стандартно: сначала пишется название организации (полное либо сокращенное), далее номер приказа (в соответствии с внутренним документооборотом), его название, дата и место выпуска. Ниже идет основной блок. Здесь первым делом следует указать отсылку на статью или пункт закона либо же локальный акт фирмы, а также указать причины для запрета, имеющие непосредственное отношение к сути данного распоряжения. Далее указываются собственно указания: вписывается сам запрет, вносится дата, с которой он начинает действовать, обозначается необходимость включения соответствующих изменений в правила внутреннего трудового распорядка и другие нормативные документы компании, а также требование либо лист ознакомления с приказом о запрете всех работников предприятия, которых он касается.

Назначаются ответственные лица за проведение данных мероприятий (Приложение А).

3.4 Разработка теста для сдачи квалификационного экзамена

По окончании стажировки сотрудников на должностях связанных с термической обработкой металлов, работник для успешной сдачи квалификационного экзамена обязан:

- а) знать:
 - основные физические понятия, физические величины и единицы их измерения,
 - основные методы и способы изучения структуры материалов, их физических и механических свойств;
 - классификацию и маркировку материалов;
 - основные особенности свойств неметаллических материалов, их структуру, физико-механических свойства и области их применения;
 - влияние состава сталей и сплавов на фазовые превращения при нагревании и охлаждении;

- основные виды термической обработки и их влияние на свойства сталей и сплавов;
- методы поверхностного упрочнения сталей и сплавов;
- основные принципы легирования сталей;
- классификацию сталей; – особенности строения и свойства цветных металлов и сплавов (на основе алюминия, титана, меди);
- строение и свойства тугоплавких металлов и их сплавов;
- строение и свойства металлокерамических сплавов;
- влияние состава и строения пластмасс и резин на их свойства;
- особенности механических свойств пластмасс и резин и их основные отличия от металлических конструкционных материалов;
- характеристики, классификацию, свойства композиционных материалов;
- критерии выбора конструкционных материалов с учетом особенностей эксплуатации сооружений, машин и оборудования. – области применения различных материалов в промышленности.

б) уметь:

- объяснять природу явлений при различных формах технологического воздействия на материалы;
- прогнозировать примерные свойства конструкционных материалов в зависимости от их химического состава и вида термической обработки;
- назначать режимы термической и механической обработки материалов для достижения нужных результатов;
- определять химический состав материалов по их маркировке.

в) владеть:

- основными навыкам инструментального анализа для определения структуры, свойств и состава материалов;
- методами выбора материалов в технологических процессах производства, эксплуатации и ремонта машин и оборудования;

- знаниями и навыками, необходимыми для обоснования выбора рациональных методов термической обработки и упрочнения, повышения износостойкости и коррозионной стойкости сталей и сплавов;
- навыками анализа и интерпретации информации, содержащейся в различных отечественных и зарубежных источниках;
- навыками выявления тенденций в развитии мирового материаловедения.

Тест для проведения контроля по дисциплине «Материаловедение».

Выберите правильные ответы:

1 Что такое кристаллическая решетка:

- а) правильно расположенные атомы;
- б) трехмерная сетка с одинаковым расстоянием между узлами.
- в) воображаемая трехмерная сетка, в узлах которой расположены атомы;

2 Что такое дислокация:

- а) линейный дефект (цепочка точечных дефектов);
- б) линейный дефект, являющийся границей незавершенного сдвига;
- в) подвижный линейный дефект кристаллической решетки.

3 Какой процесс называется кристаллизацией:

- а) переход из жидкого в твердое состояние;
- б) переход из газообразного и жидкого в твердое состояние
- в) переход из некристаллического.

4 Как могут взаимодействовать в сплавах различные элементы (компоненты):

- а) образовывать твердые растворы, не взаимодействовать;
- б) образовывать соединения, твердые растворы;
- в) не взаимодействовать, образовывать твердые растворы, соединения.

5 Какой бывает растворимость в твердом состоянии:

- а) образовывать твердые растворы, не взаимодействовать;
- б) образовывать соединения, твердые растворы;
- в) не взаимодействовать, образовывать твердые растворы, соединения.

6 Что такое предел прочности:

- а) это максимальная сила, которую может выдержать материал;
- б) это максимальное напряжение, при котором еще сохраняется закон Гука;
- в) это максимальное напряжение, которое может выдержать материал;

7 Что такое условный предел текучести:

- а) это напряжение, приводящее к текучести материала;
- б) это напряжение вызывающее остаточную деформацию в) 0,2%;
- в) это минимальное напряжение, приводящее к пластической деформации.

8 Укажите правильные варианты обозначения твердости по Роквеллу:

- а) HB, HV, HR;
- б) HRC, HRB, HRA;
- в) HB, HV, HRB;
- г) HR, HRB.

9 В каких единицах выражается прочность:

- а) Ньютоны;
- б) Килоньютоны;
- в) Паскали;

10 Какую деформацию называют горячей:

- а) проводимую при нагреве до температуры плавления;
- б) проводимую при нагреве до начала свечения металла;
- в) проводимую при нагреве до (0,7-0,75) T_{пл.} выше порога рекристаллизации.

г) проводимую при нагреве до температуры возврата.

11 Какие процессы возможны при нагреве деформированного металла:

- а) возврат;
- б) первичная рекристаллизация, возврат;
- в) возврат, рекристаллизация собирательная;
- г) рекристаллизация первичная, вторичная.

12 Как растворяется углерод в железе:

- а) ограниченно, по принципу внедрения;
- б) ограниченно, образуя раствор замещения;
- в) неограниченно, образуя раствор внедрения.

13 Как называется эвтектика метастабильной системы Fe-C:

- а) Перлит;
- б) Феррит;
- в) Ледебурит;
- г) Цементит.

14 Что такое аустенит:

- а) раствор С в α - Fe
- б) твердый раствор С в β - Fe
- в) раствор С в d- Fe
- г) карбид железа.

15 Укажите содержание С в цементите:

- а) 0,8%;
- б) 6,67%;
- в) 2,13%;
- г) 0,025%.

16 Что такое сталь:

- а) сплавы Fe с С;
- б) сплавы на основе системы Fe-C;
- в) сплавы на основе системы Fe-C, содержащие С;

г) сплавы на основе системы Fe-C, содержащие Si, Mn, S, P и др.

17 Что такое чугун:

а) сплавы на основе системы Fe-C, содержащие более 2, 3% C;

б) сплавы на основе системы Fe-C, в структуре которых присутствует графит;

в) сплавы на основе системы Fe-C, содержащие Si, Mn, S, P и др. элементы.

18 Как подразделяются стали в зависимости от содержания C %:

а) на доэвтектоидные (C %), заэвтектоидные (C);

б) на техническое железо (C %), доэвтектоидные (C), заэвтектоидные (C) эвтектоидную (C = 0,8%);

в) на доэвтектоидные (C), заэвтектоидные (C), эвтектоидную (C = 0,8%).

19 Как подразделяются чугуны:

а) на белые, серые, высокопрочные;

б) на белые, серые, половинчатые;

в) на белые, серые, ковкие;

г) на белые, серые, половинчатые, высокопрочные, ковкие.

20 Как получают ковкие чугуны:

а) легированием чугунов магнием;

б) введением большого количества Si и Mn;

в) длительным отжигом при 1100С;

г) длительным отжигом белых при 960С.

21 Какую форму имеет графит в ковких чугунах:

а) шаровидную;

б) хлопьевидную;

в) пластинчатую.

22 Как надо охлаждать сталь при закалке:

- а) в воде;
- б) в масле;
- в) со скоростью, превышающей критическую;

23 Как маркируют углеродистые инструментальные стали:

- а) числом, показывающим номер стали;
- б) числом, показывающим содержание углерода в 0,01%;
- в) числом, показывающим содержание углерода в 0,1%С;

24 Что означают буквы и числа в марках легированных сталей:

- а) буквы указывают легирующий элемент (первую букву его названия), число - содержание в процентах;
- б) буквы – это код элемента (Б №в и т.п.) число – содержание элемента в процентах;
- в) буква – код элемента, число – содержание в 0,1%;
- г) числом, показывающим содержание углерода в процентах.

25 Какую операцию называют закалкой:

- а) состоящую из нагрева и быстрого охлаждения;
- б) состоящую из нагрева выше критической точки и охлаждения;
- в) состоящую из нагрева выше температуры фазовых превращений и быстрого охлаждения;
- г) состоящую из нагрева выше температуры фазовых превращений и охлаждения.

26 Какую операцию называют отпуском:

- а) нагрев закаленной стали выше A_{c1} и медленное охлаждение;
- б) нагрев закаленной стали выше A_{c3} и медленное охлаждение;
- в) нагрев стали до температуры ниже A_{c1} ;
- г) нагрев закаленной стали до температуры ниже A_{c1} .

27 Что такое старение:

- а) это процессы, происходящие в закаленных на пересыщенный твердый раствор сплава;

- б) это ухудшение свойств сплавов в процессе эксплуатации;
- в) это изменения свойств сплавов при нагреве.

28 Что такое цементация:

- а) насыщение стали цементитом;
- б) насыщение высокоуглеродистых сталей углеродом;
- в) насыщение низкоуглеродистых сталей углеродом;
- г) процесс выделения цементита из стали.

29 Следуют ли за цементацией другие термические операции. Если да, то какие:

- а) да. Отпуск;
- б) да. Низкий отпуск;
- в) не следует;
- г) да. Закалка и низкий отпуск.

30 В каких случаях целесообразна цементация:

- а) при необходимости сочетания вязкой сердцевины с твердой поверхностью;
- б) для достижения твердой поверхности;
- в) когда нужна сталь с высоким содержанием углерода.

31 Что такое мартенсит:

- а) насыщенный раствор углерода в γ -Fe;
- б) пересыщенный раствор углерода в α -Fe;
- в) пересыщенный раствор C в γ -Fe.

32 Как маркируют стали обыкновенного качества:

- а) пониженным содержанием углерода;
- б) пониженным содержанием углерода и наличием частиц карбидов;
- в) формой кристаллов мартенсита;
- г) размером кристаллов мартенсита.

33 Что такое прокаливаемость:

- а) способность упрочняться при закалке;

б) способность приобретать мартенситную структуру на ту или иную глубину;

в) способность хорошо проводить тепло (высокая теплопроводность).

34 Как обозначаются конструкционные углеродистые стали:

а) числом, показывающим номер стали;

б) числом, показывающим содержание углерода в 0, 01%;

в) числом, показывающим содержание углерода в 0, 1%;

г) числом, показывающим содержание углерода в процентах

- оценка «отлично» ставится слушателю, если правильно выполнено более 90% заданий;

- оценка «хорошо» ставится слушателю, если правильно выполнено более 70% заданий;

- оценка «удовлетворительно» ставится слушателю, если правильно выполнено более 50% заданий;

- оценка «неудовлетворительно» ставится слушателю, если правильно выполнено менее 50% заданий.13

- оценка «зачтено» ставится слушателю, если правильно выполнено более 50% заданий;

- оценка «не зачтено» ставится слушателю, если правильно выполнено менее 50% заданий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе Трудового законодательства РФ (далее ТК РФ), правоприменительной практики, теоретических разработок осуществлено комплексное исследование природы и сущности трудовых и правовых гарантий, компенсаций для лиц, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. В связи с этим обосновано их определение, проведено исследование трудовых и правовых гарантий, компенсаций в сравнительно-правовом ключе. На основе эмпирического материала проведен анализ законодательного, коллективно-договорного, локального и индивидуально-договорного уровней установления гарантий и компенсаций для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В работе сформулирован ряд новых рекомендаций, положений и выводов, наиболее значимыми из которых, являются следующие:

1. Делается заключение, что применительно к работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, более обоснованно применение терминов «гарантии» и «компенсации», а не «льготы», так под льготами подразумевается преимущество предоставляемое отдельной категории граждан в порядке исключения из общих правил.

При этом, в целях совершенствования такого понятия, как аппарат трудового права предложено авторское определение понятий «гарантии» и «компенсации», в рамках которого доказана необходимость определения понятия «трудовые и правовые гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Под трудо-правовыми гарантиями работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предложено понимать систему правовых средств и способов (запретов, обязываний, мер ответственности, мер защиты, сроков, минимальных государственных стандартов прав работника и др.), обеспечивающих осуществление права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, и устанавливаемые

государством на федеральном и региональном уровнях правового регулирования.

Компенсации - это денежные выплаты, которые компенсируют (восстанавливают) работнику то, что было им затрачено им лично в процессе осуществления своей трудовой деятельности как с точки зрения материальных, так и нематериальных затрат.

2. Обосновывается вывод о том, что при обеспечении мер охраны труда следует учитывать не только факторы производства, но и влияние на работников вредных и опасных факторов среды их обитания.

Доказано, что в наше время экономического развития следует расширить сферу централизованного регулирования трудовых отношений лиц, занятых на вредных и опасных условиях труда, посредством установления оптимальных стандартов, закрепления перечней должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, увеличения обязательных мероприятий по организации как со стороны государственных органов, так и со стороны представительных органов работников системы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Делается вывод о том, что на уровне государства следует устанавливать стабилизирующие механизмы, побуждающие руководителей организаций создавать безопасные условия труда, выделять требуемые средства для полного искоренения или снижения вредных производственных факторов, влияющих на здоровье работников. При отсутствии возможности устранить эти воздействия, правительство должно разработать систему гарантий и компенсаций категориям граждан, работающих во вредных или небезопасных трудовых условиях.

Доказана необходимость закрепления в ТК РФ особой главы, регламентирующей принципы и порядок установления гарантий и

компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Предлагается принятие единого списка работ с вредными условиями труда, дающим право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительные отпуска и оплату в повышенном размере. Сделан вывод о необходимости принятия Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений единого для всех работников и работодателей нормативного правового акта - Положения об установлении продолжительности рабочего времени, времени отдыха и оплаты труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Практическая значимость исследования состоит в теоретическом обосновании научных подходов к решению ряда проблем, возникающих как между работниками и работодателями в процессе формирования системы гарантий, компенсаций и льгот для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, их использования и совершенствования.

Сформулированные в работе теоретические и практические выводы развивают и дополняют ряд положений науки трудового права и могут быть использованы в учебном курсе по российскому трудовому праву при чтении лекций, спецкурсов, проведения практических занятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).

3 "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).

4 Конвенция N 155 Международной организации труда "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ).

5 Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399. "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда".

6 Федеральный закон "О техническом регулировании" от 27.12.2002 N 184-ФЗ (последняя редакция).

7 Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ (последняя редакция).

8 Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" от 30.06.2006 N 90-ФЗ (последняя редакция).

9 Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

10 Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 N 14742).

11 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.11.2007 N 10577).

12 Федеральный закон "О внесении изменений в Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 27.12.2019 N 451-ФЗ (последняя редакция)

13 Гигиенические нормативы ГН 2.2.5.3532-18 "Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны" (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ 13 февраля 2018 г. N 25).

14 Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

15 Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 (ред. от 28.06.2012) "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"

16 Постановление Правительства РФ от 28 июня 2012 г. N 655 "О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации"

17 Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 марта 2014 г. N 17-3/В-113 О применении дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ

18 Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1980, № 2. - С. 64-71.

19 Зайцева М.Р. Документ/Общие требования к разработке учебно-методических комплексов – 2017;

20 Шарина А. В. Технология разработки учебных планов по наиболее востребованным профессиям и специальностям среднего профессионального образования: учебно-методическое пособие — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2019.

21 Справочно-правовая система Консультант Плюс - URL: <http://www.consultant.ru/> [Электронный ресурс] (дата обращения 01.05.2021).

22 Официальный сайт компании Борец: ООО «Лысьваннефтемаш» (borets.ru) [Электронный ресурс] (дата обращения 17.12.20).

23 Должностные инструкции рабочих при выполнении работ по металлопокрытию и окраске (instrukzii.ru) [Электронный ресурс] (дата обращения 16.05.21).

24 Вредные условия труда: гарантии и льготы, предоставляемые работникам (klerk.ru) [Электронный ресурс] (дата обращения 18.04.20).