

## Нормы мыла в трудовом договоре

Отсутствие прописанной в трудовом договоре нормы мыла по итогам проверок работодателей инспекцией труда в 2014 году стало одним из наиболее типичных нарушений. У многих работодателей требование выдачи мыла вызывает недоумение, ведь в Трудовом кодексе РФ никаких указаний на этот счет нет.

Давайте разберемся: в соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы; условие об обязательном социальном страховании работника; **другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н, являются «другими условиями в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» (далее – Типовые нормы).

В свою очередь, помимо данных Типовых норм Приказом Минздравсоцразвития России N 1122н утвержден Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее – Стандарт безопасности).

Нормы выдачи средств должны быть указаны в трудовом договоре с работником (п. 9 Стандарта безопасности).

Необходимо учесть, что это касается не только производственных рабочих. Согласно п. 7 Типовых норм мыло полагается, даже если работы связаны с легкими загрязнениями. А к ним, например, относится работа с компьютерами, офисной техникой. И тогда работнику полагается 200 г твердого (мыло туалетное) или 250 г жидкого мыла.

Соответственно, в трудовом договоре необходимо указывать конкретные цифры, определяющие нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника.

Например, в трудовом договоре это условие можно отразить следующим образом:

### 4. Характеристика условий труда

4.1. Условия труда: *вредные*

4.2. Характеристика условий труда на рабочем месте: *шум, пониженная температура воздуха в зимний период (микроклимат), отсутствие естественного освещения, измененное геомагнитное поле.*

4.3. Гарантии и компенсации работнику, занятому на работах с вредными условиями труда:

– дополнительный отпуск – *7 календарных дней*



~ ~ ~ повышенная оплата труда *12% от размера оклада, установленного при работе с нормальными условиями труда.*

4.4. Работнику выдается за счет средств Работодателя в соответствии с установленными нормами спецодежда, спецобувь, смывающие и (или) обезвреживающие средства и др. средства индивидуальной защиты (перечень): *куртка ИТР, жилет сигнальный, перчатки диэлектрические, жилет на утепляющей прокладке, перчатки х/б, мыло туалетное – 200 гр.*

Выдаваемые смывающие и обезвреживающие средства должны пройти сертификацию или декларирование соответствия (п. 8 Стандарта безопасности).

Подбор и выдача указанных средств осуществляются на основании результатов специальной оценки условий труда (п. 12 Стандарта безопасности). Эта процедура проводится с 01.01.2014 вместо аттестации рабочих мест по условиям труда (Закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Согласно ч. 4 ст. 27 Закона N 426-ФЗ результаты проведенной до 01.01.2014 аттестации действуют в течение пяти лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 данного Закона.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом). Эти документы утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа. Данный перечень формируется на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда – до 01.01.2014).

До получения ее результатов или в случае их отсутствия указанные документы формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм (п. 13 Стандарта безопасности).

Выдачу средств необходимо фиксировать под подпись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение к Стандарту безопасности).

Если работы связаны с легкосмываемыми загрязнениями, **работодатель может не выдавать смывающие средства непосредственно работнику, а обеспечивать наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом** (п. 20 Стандарта безопасности), отразив данную информацию в локальном акте организации.

Придерживайтесь данных рекомендаций, они помогут вам соблюсти требования законодательства.

#### **Вы можете посетить семинары лектора М. К. Федоровой:**

Семинар-консультация

**«Социальные пособия в 2015 году и последние изменения в трудовом законодательстве»**

**25 мая 2015 г. Стоимость: 2500 руб.**

Круглый стол

**«Сложные вопросы взаимодействия работодателя и работника в 2015 году. Грамотное оформление документов»**

**3 июня 2015 г. Стоимость: 3900 руб.**

