Коротко о важном!  
  
У нас часто возникают вопросы из серии "ладно, потом узнаю"... Они не занимают много времени и оперативной памяти, их просто достаточно запомнить один раз. Но если их постоянно откладывать на потом, обязательно возникнет ситуация, когда ответ понадобится здесь и сейчас.  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Нужно ли вносить сведения о проведенной оценке профрисков в трудовой договор работника?  
Нет, не нужно.  
Действующее законодательство не обязывает работодателя включать в трудовые договоры работников результаты оценки профессиональных рисков. Это следует по смыслу из части 2 статьи 57 ТК.  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Что делать работодателю, если работник отказывается использовать СИЗ, потому что они неудобные?  
Возьмите у работника письменное объяснение, почему он не выполняет свои обязанности и не применяет выданные СИЗ (ст. 214 ТК). Затем создайте комиссию для рассмотрения объяснения работника. После заседания комиссии составьте акт о признании причины проступка уважительной или неуважительной. В зависимости от принятого решения выносите выговор или не выносите. Также укажите в акте решение о необходимости замены СИЗ на более удобные, но обеспечивающие равноценную защиту.  
Если принято решение заменить СИЗ, то оформите приказ о замене (п. 6, 7 Правил, утв. приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н)  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
Можно ли потребовать возмещения стоимости СИЗ с работника, которого перевели или уволили раньше срока списания СИЗ?  
  
Нет, нельзя, если работник готов вернуть СИЗ.  
  
СИЗ, которые выдали работнику, – это собственность работодателя. Работник при увольнении должен вернуть СИЗ работодателю. Если работник отказывается возвращать СИЗ, то он тем самым причиняет работодателю ущерб и работодатель вправе удержать с работника сумму причиненного ущерба (ст. 248 ТК).  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Какие документы запросить у поставщика при приобретении СИЗ?  
  
Запросите у поставщика и сохраните для проверок копии действующего сертификата или декларации соответствия (ст. 215 ТК, п. 8 Правил, утв. приказом Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н). Копию должны заверить подписью руководителя организации-поставщика и проставить на ней печать.  
Также СИЗ должны иметь руководство по эксплуатации от завода-изготовителя (п. 4.13 Техрегламента ТР ТС 019/2011).  
Подробнее читайте в рекомендации Как узнать, соответствуют ли средства индивидуальной защиты требованиям Техрегламента ТР ТС 019/2011.  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Работник имеет право взять в любое время отгул за работу в выходные?  
  
  
Роструд указывает, что, согласно ст. 153 ТК РФ, сотрудник имеет право выбора –получить двойную оплату, положенную за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, или одинарную оплату плюс день отдыха (отгул).  
  
Роструд уточняет, что отгул, полученный за работу в выходные или праздники, сотрудник может использовать абсолютно в любое время (в том числе через несколько лет), пока он трудится у данного работодателя, то есть ограничений по времени нет.  
  
Однако работнику следует помнить, что при увольнении неиспользованные отгулы не оплачиваются, поскольку законом за это не предусмотрена компенсация.