



**КонсультантПлюс**

Обзор: "Роструд ответил на вопросы, которые интересовали работников и работодателей в октябре"  
(КонсультантПлюс, 2020)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

**[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)**

Дата сохранения: 06.11.2020

Бесплатно подписаться на обзоры на сайте  
КонсультантПлюс

## **РОСТРУД ОТВЕТИЛ НА ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ИНТЕРЕСОВАЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОКТЯБРЕ**

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "КонсультантПлюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 03.11.2020.

В прошлом месяце ведомство дало комментарии по поводу изменения должностной инструкции, ночной работы, проверки знаний по охране труда и по другим темам. Расскажем о самых полезных разъяснениях.

### **Необходимо ли получать согласие работника на то, чтобы дополнить должностную инструкцию?**

По мнению Роструда, внести в инструкцию новые функции значит возложить на работника дополнительные обязанности. А для этого необходимо получить его согласие. Такую работу стоит оплачивать дополнительно.

### **Получать ли согласие на ночной труд перед каждой сменой, если условие о такой работе есть в трудовом договоре?**

Ведомство считает, что делать это необязательно. Раз сотрудник заключил договор с условием о труде в ночное время, то он согласился на ночную работу. Поэтому дополнительно получать его согласие перед каждой сменой не нужно.

**Переносить ли отпуск за свой счет, если он совпал с периодом временной нетрудоспособности?**

Не нужно, такой перенос **предусмотрен** только для ежегодного оплачиваемого отпуска.

Напомним, дни временной нетрудоспособности, совпавшие с отпуском без сохранения зарплаты, оплачивать **не нужно**.

Что делать в других ситуациях, когда работник приносит больничный за дни отпуска, подскажет **готовое решение**.

**В какой срок провести проверку знаний по охране труда, если работник пропустил ее из-за командировки?**

Законом не установлен срок проведения проверки для работников, которые не прошли ее из-за болезни, отпуска, командировки или по другой причине. Работодателю лучше самому определить срок в локальном нормативном акте. Роструд полагает, что он не может превышать месяца.

*Документ: Обзор актуальных вопросов за октябрь 2020 года*

---

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**