



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

? Имеет ли право работодатель переоформить бессрочный трудовой договор на срочный, потому что работник достиг пенсионного возраста?

ОТВЕТ: Согласно части 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор может заключаться только с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, но по соглашению сторон, т.е. на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Работодатель не имеет права переоформлять бессрочный трудовой договор на срочный, потому что работник достиг пенсионного возраста.

? Оплачивается ли больничный лист после расторжения трудового договора?

ОТВЕТ: Да, в исключительных случаях.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается, если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после расторжения трудового договора.

Работник вправе обратиться к бывшему работодателю за получением такого пособия в течение 6 месяцев со дня закрытия больничного листа.

Размер пособия для застрахованных лиц составляет 60 процентов от среднего заработка.

Если работник в установленный законом срок не успел обратиться за выплатой к работодателю, то решение о назначении пособия принимает Социальный фонд при наличии уважительных причин (ч.2 ст.5 № 255-ФЗ).

? Может ли работодатель выдать работнику бывшие в употреблении СИЗ (средства индивидуальной защиты)?

ОТВЕТ: В ранее действовавших Правилах обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) № 290н было прописано, что СИЗ, возвращённые работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Однако с 1 сентября 2023 года вступили в силу новые Правила обеспечения работников СИЗ (Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 766н).

В п. 75 новых Правил прописано, что в случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по их уходу, могут быть переведены **в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств**. Исключение составляют СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (бельё, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает работодатель.