



Памятка работодателю о соблюдении прав работников предпенсионного возраста

Трудоустройство

Нормами Конституции РФ и статьи 3 Трудового кодекса РФ определено, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Таким образом, **правила приема на работу граждан предпенсионного возраста** не должны отличаться от правил приема на работу других работников. Трудовым кодексом РФ установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

Согласно статье 64 Трудового кодекса РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Особенности содержания трудового договора

Законодательство Российской Федерации не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии со статьей 60¹ Трудового кодекса РФ любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники. Например, им полагается ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют бессрочный трудовой договор. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового договора и в приказ о приеме работника на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

Законодательством Российской Федерации не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в пункте 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда 23 июня 1980 г. Например, работодателям рекомендуется:

изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства, и в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышение гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Отпуска

Трудовым законодательством Российской Федерации установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время.

Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники предпенсионного возраста, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС. Пунктом 5 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на чернобыльской АЭС» предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС в количестве 14 календарных дней. Если работник предпенсионного возраста имеет статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, то названная льготы распространяется и на него.

Статьей 128 Трудового кодекса РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (часть 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ). Так, если работник предпенсионного возраста – инвалид, то работодателя обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.

Диспансеризация

С 1 января 2019 года работники предпенсионного возраста могут получить освобождение от работы на 2 рабочих дня каждый год.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом дни прохождения диспансеризации определяются по соглашению между работником и работодателем.

Субсидия на возмещение затрат по обучению и повышению квалификации

На основании Постановления Правительства РФ от 30 декабря 2018 г. №1759 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения» программа «Старшее поколение» предназначена для граждан предпенсионного возраста и направлена на повышение конкурентоспособности граждан, содействие их занятости и повышение производительности предприятия. Работодатель организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование своих работников в образовательной организации (выбор образовательной организации на усмотрение работодателя), служба занятости компенсирует расходы, понесенные работодателем.

Прошедшие профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работники должны продолжить свою трудовую деятельность или на прежних рабочих местах с расширением функциональных обязанностей или на прежних рабочих местах с расширением функциональных обязанностей, или на новых рабочих местах.

При увольнении

Права работников, в том числе предпенсионного возраста, обеспечены гарантиями, закрепленными в законодательстве о труде. К числу таких гарантий относятся, в частности:

- право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

- возможность увольнения работника по инициативе работодателя только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст. ст. 77, 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ответственность юридических лиц за нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста:

- в соответствии с частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – за нарушение порядка оформления приема на работу, оформления трудового договора; порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения); за не предоставление отпуска; за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха – от 30 до 50 тыс. рублей;

- в соответствии с частью 2 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – за непроведение специальной оценки условий труда – от 60 до 80 тыс. рублей;

- в соответствии с частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – за непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров – от 110 до 130 тыс. рублей;

- в соответствии со статьей 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации - за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам - наказывается штрафом в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.