

## **Памятка работодателю по вопросам обеспечения трудовых прав граждан предпенсионного возраста**

Каждый гражданин Российской Федерации имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Достижение гражданином предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ему ограничений в трудовых правах и свободах, в том числе при приеме на работу.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, 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.

### **При приеме на работу**

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не должны отличаться от правил приема на работу других работников. Трудовым кодексом Российской Федерации 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 Российской Федерации 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 семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

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

### **Особенности содержания трудового договора**

Требования, установленные к оформлению и содержанию трудового договора, в полном объеме распространяются на трудовые отношения с гражданами предпенсионного возраста.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях,

предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации 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 заключить 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 Российской Федерации. 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 23.06.1980 года. Например, работодателям рекомендуется:

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

- приспособлять 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 Российской Федерации 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 льгота распространяется и на него.

Статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Российской Федерации). 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.

В случаях регистрации брака, смерти близких родственников работникам предпенсионного возраста предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

### **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). Трудовой кодекс Российской Федерации содержит практически исчерпывающий список оснований для прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя.

Не вызывает сомнения, что все требования трудового законодательства Российской Федерации при расторжении договора со стороны работодателя должны быть соблюдены.

### **Об административной ответственности**

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность юридических лиц:

- в соответствии с частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – **нарушение порядка оформления приема на работу, оформления трудового договора; порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения); за непредставление отпуска; за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха** – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 до 5 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 до 5 тыс. рублей; на юридических лиц – от 30 до 50 тыс. рублей;

- в соответствии с частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – **допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний** – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 до 25 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 до 25 тыс. рублей; на юридических лиц - от 110 до 130 тыс. рублей;

- в соответствии с частью 2 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях – **нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение** - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 10 тыс. рублей; на юридических лиц от 60 до 80 тыс. рублей.

Отдел по труду и занятости  
Управления экономики  
Администрации города Когалыма