Приложение 2

**Соблюдение трудового законодательства в отношении работников предпенсионного и пенсионного возраста.**

Вопрос обеспечения соблюдения работодателями трудовых прав работников предпенсионного возраста находится на особом контроле Государственной инспекции труда в Оренбургской области.

Конституция Российской Федерации закрепляет принцип свободы труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род дея­тельности и профессию, предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения.

Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

По действующему пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины).

С 01.01.2019 предпенсионным возрастом считается период продолжительностью пять лет до назначения сотруднику страховой пенсии по старости, в том числе назначаемой досрочно (п. 3 ст. 1 Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», далее – № 350-ФЗ; предусмотренной ст. 27 и ст. 28 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»). Однако закон предусматривает поэтапное повышение возраста, по достижении которого будет назначаться страховая пенсия по старости. Предполагается длительный переходный период, который начался 01.01.2019 и завершится в 2028 году (п. 14 ст. 7 № 350-ФЗ).

Достижение работником пенсионного возраста само по себе не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу; достижение работником предпенсионного возраста – ограничений в трудовых правах в процессе трудовой деятельности.

На граждан предпенсионного возраста распространяются общие правила приема на работу.

Трудовым кодексом РФ установлен только возраст, с которого до­пускается заключение трудового договора.

Предельный возраст для за­ключения трудового договора законом не установлен.

Отказать любому потенциальному работнику, в том числе лицу предпенсионного возраста, в заключении трудового договора можно только по деловым качествам.

В качестве государственной гарантии при заключении трудового договора установлен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, в том числе в зависимости от возраста (ст. 64 ТК 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 семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

Законодательство не содержит запрета на работу лиц предпенсионного возраста по совместительству.

Заключение срочного трудового договора с поступающими на работу лицами, в том числе с лицами предпенсионного возраста возможно при наличии оснований, перечисленных в ч. 1 и ч. 2 ст. 59 ТК РФ, а с пенсионерами возможно заключение срочного договора только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Принудительное заключение срочного трудового договора с лицом 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 и основания, перечисленные в ст. 59 ТК РФ отсутствуют.

Закон не наделяет работодателя правом переоформления трудового договора, за­ключенного с работником на неопределенный срок, на срочный тру­довой договор, равно как и расторжения трудового договора, в связи с достижением этим работником предпенсионного или пенсионного возраста и назначени­ем ему пенсии.

Специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста трудовым законодательством не установлены.

Общие сове­ты работодателям по улучшению условий труда, касающиеся работников-пенсионеров приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23.06.1980.

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 пенсионера, 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 пенсионеров;

*•* сокращение нормальной продолжительности рабочего дня или рабочей недели пожилых трудящихся, занятых на тяжелых, опасных или вредных работах;   
 *•* постепенное сокращение продолжительности рабочего времени для всех пожилых трудящихся, по их просьбе в течение установленного периода, дате достижения ими нормального возраста для получения пособия по старости;

*•* увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, принимая за основу выслугу лет или возраст.

С 01.01.2019 один раз в год компания должна освобождать от работы сотрудников предпенсионного возраста на два рабочих дня при прохождении диспансеризации. При этом за ними будет сохраняться место работы (должность) и средний заработок. Чтобы воспользоваться указанной гарантией, сотруднику нужно будет передать работодателю заявление и согласовать с ним конкретные даты (ст. 1 Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»). Это правило закреплено в новой ст. 185.1 ТК РФ.

Повышенные гарантии лицам предпенсионного возраста могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Например, в коллективном договоре организации также можно предусмотреть следующую гарантию для лиц предпенсионного возраста при проведении мероприятий по сокращению численности или штата – предпочтение в оставлении на работе при равной квалификации и производительности труда отдается лицам, предпенсионного возраста.

Работодатель не имеет право по причине достижения предпенсионного или пенсионного возраста по выслуге лет предлагать, тем более принуждать к переводу на неквалифицированную работу. Во всех случаях перевода на другую работу решение работника должно быть добровольным.

Достижение предпенсионного или пенсионного возраста не может быть основанием для снижения размера оплаты труда.

Согласно ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменений условий оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в том числе лицам предпенсионного возраста.

Лица, считающие, что подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (част. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за непредставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за не похождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей;

за не проведение специальной оценка условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

С 14.10.2018  введена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение сотрудника предпенсионного возраста (Федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации»). Причем в ст. 144.1 УК РФ прописано, что предпенсионным возрастом считается возраст за 5 лет до назначения пенсии по старости.

Если руководитель работодателя нарушит установленные запреты, то понесет одно из следующих наказаний:

штраф в размере до 200 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев;

обязательные работы на срок до 360 часов.