**Памятка для работодателей и женщин-работниц пенсионного возраста**

**Защита трудовых прав работниц пенсионного возраста**

Особенности приема на работу

Правила приема на работу женщин - работниц пенсионного возраста (далее в том числе: работник, работница-пенсионер) в основном не отличаются от правил приема на работу других работников.

Трудовым кодексом Российской Федерацией (далее – ТК РФ) предельный возраст для заключения трудового договора не установлен, установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 20 ТК РФ).

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с работницей, достигшей пенсионного возраста. Отказать в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в течении 7-ми рабочих дней. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

Предусмотрены отдельные ограничения, связанные с возрастом кандидата, а именно: федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определен предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет (п.1 ст. 25.1).

Особенности содержания трудового договора с поступающими на работу пенсионерами

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.

Частью 2 статьи 59 ТК РФ предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора с поступающим на работу пенсионером по возрасту только по соглашению сторон. Принудительное заключение срочного трудового договора с работницей пенсионного возраста недопустимо. Если впоследствии судом будет установлено, что работницу вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Трудовой кодекс РФ не содержит запрета для установления испытания при приеме пенсионеров на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Условие об испытании необходимо указать в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу (в противном случае будет считаться, что работник принят на работу без испытания).

Отпуск

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

К примеру, право на использование отпуска в любое удобное для них время имеют ветераны боевых действий.

Если работница-пенсионер имеет статус ветерана боевых действий, либо участника Великой Отечественной войны (ст. 15 федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»), либо признана пострадавшей в результате аварии на Чернобыльской АЭС (ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), то она обладает этим правом.

Также работницы-пенсионеры, имеющие статус ветерана боевых действий (либо участника Великой Отечественной войны) имеют право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Статьей 128 ТК РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнице-пенсионеру по возрасту, по её письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней в году.

Если работающая работница-пенсионер по возрасту является инвалидом, то работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году на основании письменного заявления (ст.128 ТК РФ).

Если работающая работница-пенсионер является родителем или женой военнослужащего, погибшего или умершего вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по её заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

Увольнение

При достижении работницей пенсионного возраста, она вправе уволиться в любой день написав заявление об увольнении. В данном случае работодатель не вправе требовать от работницы двухнедельной отработки. Основание увольнения прописывается согласно [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317#h5134), причина увольнения указывается: «в связи с выходом на пенсию».

Важно! Однажды воспользовавшись подобной возможностью, уволиться по той же причине второй раз работница-пенсионер уже не имеет права. Причем неважно, работала ли она до увольнения «в связи с выходом на пенсию» у того же работодателя или у другого.

То есть, если в последствии эта работница-пенсионер трудоустроится и проработав некоторое время решит уволиться, то в данном случае, так как основание для увольнения – собственное желание сотрудницы ([ст. 77 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317#h5134)) – о своем увольнении работница должен письменно предупредить работодателя за две недели ([ч. 1 ст. 80 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317#h5141)).  Если, конечно, у неё нет другой уважительной причины (не связанной с выходом на пенсию) для увольнения в более короткий срок.

Увольнение при сокращении штата

Увольнение работницы-пенсионера по причине сокращения штата происходит на общих основаниях. При этом согласно [ст. 179 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317#h5440) преимущественное право на оставление на работе имеют специалисты с более высокой производительностью и квалификацией.

Работодатель обязан предупредить сотрудницу о предстоящем сокращении за два месяца [письменным уведомлением](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=45&documentId=178797&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317). В нем должно быть указано, что работница увольняется в связи с сокращением штата по истечении указанного срока, со дня получения уведомления, а также сведения об отсутствии вакансий, в связи с чем она не может быть переведена на другую работу. С этим документом сотрудница знакомится под роспись.

Работодатель может предложить сотруднице расторгнуть трудовой договор до истечения срока уведомления, если будет готов выплатить ей дополнительную компенсацию. Размер компенсации составляет средний заработок, который исчисляется пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При сокращении штата работодатель обязан предложить сотруднице другую имеющуюся у него в данной местности работу — вакантную должность или работу, соответствующую её квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или работу. С этими предложениями работница знакомится под роспись.

Если работница-пенсионер согласна уволиться досрочно, то в приказе отражаются реквизиты письменного согласия. Роструд рекомендует прикладывать подлинник письменного согласия работница на досрочное увольнение, а заверенную копию приобщать к личному делу. С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись.

Работодатель издает [приказ о сокращении штата работников](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=45&documentId=16222&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317). В трудовой книжке делается запись о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата ([п. 2 ст. 81 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317#h5145)). При этом работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранить за работником средний заработок на период поиска новой работы ([ст. 178 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=322577&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5317#h6226)).

Если в течение двух месяцев после увольнения человек не устраивается на другую работу, ему выплачивается еще один средний месячный заработок. Чтобы его получить, человек пишет заявление и обращается с ним к работодателю, а также предоставляет ему свою трудовую книжку.

В некоторых случаях средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения, при условии, что человек обратился в орган службы занятости в течении 14 рабочих дней после увольнения и не был трудоустроен им в течение двух месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости и при работе в условиях Крайнего Севера или приравненных к ним местностях работодатель выплачивает средний месячный заработок и за четвертый, пятый, шестой месяцы со дня увольнения при условии, если человек обратился в орган службы занятости в течении 14 рабочих дней срок со дня увольнения и не был трудоустроен соответственно в течении трех, четырех и пяти месяцев (ст. 318 ТК РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Памятка разработана отделом социально-трудовых отношений

администрации Нефтеюганского района (тел. 238014, 225561),

размещена на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганского района [www.admoil.ru](http://www.admoil.ru) в разделе <http://www.admoil.ru/trudovye-otnosheniya/metod-rekom>