**Памятка для работодателей и работников**

**Защита трудовых прав работников-пенсионеров**

Особенности приема на работу

Правила приема на работу пенсионеров по возрасту 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 работником, достигшим пенсионного возраста. Отказать пенсионеру 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 работником-пенсионером недопустимо. Если впоследствии судом будет установлено, что работника 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 (в противном случае будет считаться, что пенсионер принят на работу без испытания) и в приказе о приеме на работу.

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 работник-пенсионер имеет статус ветерана боевых действий, либо участника Великой Отечественной войны (ст. 15 федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»), либо признан пострадавшим 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 он обладает этим правом.

Также работники-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 работнику-пенсионеру по возрасту, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней в году.

Если работающий 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 работающий пенсионер 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 (ст.128 ТК РФ).

Увольнение

При достижении работником пенсионного возраста, он вправе уволиться в любой день написав заявление об увольнении. В данном случае работодатель не вправе требовать от работника 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 пенсионер уже не имеет права. Причем неважно, работал ли он до увольнения «в связи с выходом на пенсию» у того же работодателя или у другого.

То есть, если в последствии этот работник-пенсионер трудоустроится и проработав некоторое время решит уволиться, то в данном случае, так как основание для увольнения – собственное желание сотрудника ([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 работник 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 него нет другой уважительной причины (не связанной с выходом на пенсию) для увольнения в более короткий срок.

Увольнение при сокращении штата

Увольнение 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 сотрудника 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 работник увольняется в связи с сокращением штата по истечении указанного срока, со дня получения уведомления, а также сведения об отсутствии вакансий, в связи с чем он не может быть переведен на другую работу. С этим документом сотрудник знакомится под роспись.

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

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

Если работник-пенсионер согласен уволиться досрочно, то в приказе отражаются реквизиты письменного согласия. Роструд рекомендует прикладывать подлинник письменного согласия сотрудника на досрочное увольнение, а заверенную копию приобщать к личному делу. С приказом сотрудник 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>