**ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**О НЕДОПУСТИМОСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ РАБОТНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА**

Статья 3 ТК РФ провозглашает, что дискриминация в сфере труда запрещена.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ч. 1 ст. 3 ТК РФ). Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, в том числе в зависимости от возраста (ч. 2 ст. 3 и ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

**Трудоустройство**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | ***Требования к кандидату*** | | ***Предоставляемые документы***   |  | | --- | |  | | ***Отказ в приеме на работу***   |  |  | | --- | --- | |  |  | | ***Условия договора***   |  |  | | --- | --- | |  |  | |
| Работодателю запрещено указывать в вакансиях желаемый возраст кандидата, только требования к квалификации и деловым качествам работника  **Важно!**  Работодатель может быть привлечен к административной ответственности  (ст. 13.11.1 КоАП РФ). | Запрещено требовать у соискателя справку о состоянии здоровья, если это не предусмотрено законодательством.  При решении вопроса о приеме на работу нельзя направлять претендентов на предварительный медицинский осмотр с целью «отсеять» тех, кто не подходит по состоянию здоровья.  **Важно!**  Медицинский осмотр, в том числе предварительный, проводится только в случаях, предусмотренных законодательством | При отказе в приеме на работу по любым причинам, не связанным с квалификацией и деловыми качествами работника, в том числе по возрасту, соискатель вправе потребовать от работодателя причину отказа в письменной форме. Такой отказ может быть обжалован в суд. В судебном порядке гражданин вправе также взыскать с работодателя компенсацию морального вреда за необоснованный отказ в приеме на работу.  **Важно!**  Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста наказывается штрафом – ст.144.1. УК РФ. | Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста.  **Важно!**  Работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор.  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. |

***К сведению***

Незанятые граждане, которым назначена страховая пенсия по старости, стремящиеся возобновить трудовую деятельность, могут пройти переобучение, повышение квалификации или приобрести профессию, востребованную на рынке труда, ***по направлению центра занятости*** по месту жительства за счет средств регионального бюджета

**Трудовая деятельность**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | ***Режим рабочего времени*** | | |  | | --- | | ***Обучение*** | | |  | | --- | | ***Наставничество*** | |
| Учитывая индивидуальные особенности работника, работодатель может предложить ему перейти на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Возможно, такой более комфортный режим работы будет удобен для работника, при этом выигрывает и работодатель, которому важно  не потерять ценного опытного специалиста.  **Важно!**  Нельзя установить неполное рабочее время без согласия самого работника | Работникам пенсионного и предпенсионного возраста работодатель также как и другим работникам обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку.  **Важно!**  Работодатель может переобучить такого работника, с целью перевода его на другую должность (профессию). | В настоящее время активно развивается практика наставничества. Работники, обладающие большим опытом работы, передают свои знания и навыки молодежи. Это прекрасная возможность с одной стороны адаптировать молодого начинающего специалиста к рабочему месту, коллективу, профессиональной  среде, а с другой стороны – возможность полного раскрытия потенциала работников - «ветеранов».  **Важно!**  Локальным актом возможно установление мер морального и материального поощрения наставников. |

**Отпуск**

Предоставление отпусков пенсионерам и работникам предпенсионного возраста – осуществляется по общим требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

**Важно!**

Работодатель ***обязан*** на основании письменного заявления работника ***предоставить отпуск без сохранения заработной платы*** работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128ТК РФ).

**Важно!**

Если работник предпенсионного возраста инвалид, то работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128ТК РФ).

**Важно!**

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 (ч. 2 ст. 128ТК РФ).

**Гарантии**

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена гарантия при прохождении диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**Важно!**

*Работники* *предпенсионного возраста* (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно) *и работники*, являющиеся *получателями пенсии* по старости или пенсии за выслугу лет, *при прохождении диспансеризации* в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, *имеют право на освобождение от работы* ***на два рабочих дня один раз в год*** *с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка* (ст. 185.1 ТК РФ).

***К сведению***

**Работодатель вправе установить в организации *дополнительные гарантии и компенсации для работников* предпенсионного возраста (**стимулирующую надбавку и/или дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в организации или в отрасли, материальную помощь в связи с юбилейными датами и т.д.).

**Увольнение**

|  |  |
| --- | --- |
| ***по инициативе работника*** | ***по инициативе работодателя*** |
| Если работник пенсионного возраста хочет уволиться по своей инициативе, он имеет право указать в заявлении об увольнении «по собственному желанию в связи с выходом на пенсию».  В таком случае согласно части 3 статьи 80 ТК РФ работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, то есть обязанности «отработать» две недели в данному случае у работника не будет. | Работодатель **не вправе** по своей инициативе уволить работника-пенсионера, а также работника, приближающегося к этому возрастному рубежу, **по причине достижения им определенного возраста.**  ТК РФ не предусмотрено такое основание как «в связи с достижением пенсионного возраста».  При сокращении работодатель не вправе руководствоваться мотивами возраста работника.  **Важно!**  В коллективном договоре либо в локальном нормативном акте организации может быть установлено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата для работников пенсионного и предпенсионного возраста. |

Отдел экономики

Администрации Ковернинского муниципального района Нижегородской области

83157 2-26-96, 2-17-50