**ПАМЯТКА**

**по обеспечению соблюдения трудовых прав работников**

**предпенсионного возраста (ноябрь 2018 г.)**

В связи с принятием Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОПРОСАМ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПЕНСИЙ» с 1 января 2019 года пенсионный возраст поэтапно будет повышаться: до 65-ти лет для мужчин и 60-ти лет для женщин.

Соответственно предпенсионный возраст также будет повышаться.

Согласно статье 144.1 УК РФ, под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

С целью исполнения поручения Правительства Российской Федерации от 14.06.2018г. о проведении мониторинга соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав граждан в зависимости от возраста и принятия необходимых мер, и во исполнение поручения руководителя Роструда, данного на селекторном совещании 28 июня 2018 года, во всех субъектах Российской Федерации рекомендовано организовать разъяснительную работу о соблюдении трудовых прав граждан предпенсионного возраста.

Такая работа может проводиться в том числе в ходе публичных обсуждений правоприменительной практики, заседаний межведомственных и трехсторонних комиссий.

На уровне Правительства Свердловской области вопросы обеспечения соблюдения прав работников предпенсионного возраста возложены на Координационный совет по вопросам оплаты труда и легализации трудовых отношений, а на муниципальном уровне – на межведомственные комиссии (рабочие группы) по снижению неформальной занятости.

 На территории муниципальных образований вопросы по разъяснению и обеспечению соблюдения трудовых прав граждан предпенсионного возраста рекомендовано включать в повестки заседаний межведомственных комиссий (рабочих групп) по легализации трудовых отношений.

09 ноября 2018 г. проведено заседание Координационного совета с повесткой «Об обеспечении соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, а также реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан предпенсионного возраста», на котором в частности, принято решение рабочим группам на муниципальном уровне проводить заседания не реже 2-х раз в месяц с приглашением работодателей, допускающих сокращение численности (штата).

**Новое в законодательстве.**

Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ в ряд законодательных актов внесены изменения, которые вступят в силу с 01.01.2019. В частности:

- В абзаце шестом пункта 2 статьи 5 **Закон****а Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"** слова "лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)" заменены словами

"граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)"…».

**В Трудовой кодекс Российской Федерации добавлена статья 185.1 Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.**

(введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

«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.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста 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.

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

**Статья 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста.**

(введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 352-ФЗ,

вступила в силу с 21.10.2018)

«Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации».

**Общие требования трудового законодательства.**

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников.

Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

В силу требований части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

В зависимости от возраста никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ч. 4 ст. 3 ТК РФ).

На работников предпенсионного возраста распространяются абсолютно все права, установленные трудовым законодательствам, включая осуществления трудовой функции по совместительству.

В соответствии со ст. 59 ТК РФ допускается заключение срочного трудового договора с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, при условии соглашения сторон. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Статьей 64 ТК РФ запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Согласно ч. 2 ст. 64 ТК РФ, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от возраста не допускается.

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 (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

В силу части 2 статьи 381 ТК РФ спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора, признается индивидуальным трудовым спором.

В соответствии со статьей 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

При этом частью 3 статьи 391 ТК РФ прямо установлено, что споры об отказе в приеме на работу рассматриваются непосредственно в судах.

Согласно части 1 статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

В силу части 4 статьи 392 ТК РФ при пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1-3 статьи 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

По общему правилу, установленному статьей 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

Вместе с тем иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (статья 29 ГПК РФ).

В соответствии со статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

***Извлечения из Трудового кодекса Российской Федерации:***

**Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда.**

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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.**

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ)

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

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

**Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.**

«В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в [части первой](#Par3) настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями».

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

(п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)…

…14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации [(пункт 3](#Par7) части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#Par5) или [3](#Par7) части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

…Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске…».

(часть шестая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.**

«При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя».

**Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.**

«При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы».

**Статья 178. Выходные пособия.**

«При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ)

**Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.**

«При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в [части второй](#Par6) настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением».

 **Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод**

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

**Рекомендации МОТ.**

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

Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в п. 13 **Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980 г.** 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 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.

**Государственный контроль (надзор) за соблюдением**

 **трудового законодательства.**

На территории Свердловской области государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляет Государственная инспекция труда в Свердловской области.

Почтовый адрес для письменных обращений: 620027, г.Екатеринбург, ул.Мельковская, д.12.

Информация о времени приема граждан, телефонах «Горячей линии» размещена на сайте инспекции в разделе «Об инспекции. Контакты».