

Памятка для работодателей и работников

«О недопущении дискриминации работников в зависимости от возраста»

Трудоустройство

<i>Требования к кандидату</i>	<i>Предоставляемые документы</i>	<i>Отказ в приеме на работу</i>
Работодателю запрещено указывать в вакансиях желаемый возраст кандидата, только требования к квалификации и деловым качествам работника. Важно! Работодатель может быть привлечен к административной ответственности.	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.

К сведению

Незаятые 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

<i>Режим рабочего времени</i>	<i>Обучение</i>	<i>Наставничество</i>
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.	Работникам пенсионного и предпенсионного возраста работодатель также как и другим работникам обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку.. Важно!	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

Важно! Нельзя установить неполное рабочее время без согласия самого работника.	Работодатель может переобучить такого работника, с целью перевода его на другую должность (профессию).	работников - «ветеранов». Важно! Локальным актом возможно установление мер морального и материального поощрения наставников.
--	--	---

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.).

Отпуск

Предоставление отпусков пенсионерам и работникам предпенсионного возраста – в порядке, предусмотренном ТК РФ (общий порядок).

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.

Сохранение здоровья

С 01.01.2019 в ТК РФ введена статья 185.1, устанавливающая гарантии работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

Работники, которым осталось пять или менее лет до наступления пенсионного возраста, а также работники – пенсионеры имеют право **на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.**

Важно!

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

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 данном 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.