**О правах предпенсионеров в сфере трудовых отношений**

 С учетом новаций в законодательстве повышенную актуальность приобретают вопросы защиты трудовых прав граждан предпенсионного возраста. Для информационного сопровождения граждан предпенсионного возраста и принятия мер по содействию в трудоустройстве на базе центра занятости Калуги действует консультационный пункт.

Конституция Российской Федерации закрепляет принцип свободы труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения.

Согласно статье 3 Трудового кодекса РФ каждый гражданин 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.

С начала 2019 года численность предпенсионеров возросла в связи с увеличением срока предпенсионного возраста до 5 лет. Информация о динамике выхода на пенсию представлена в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Женщины** | **Мужчины** | **Год выхода на пенсию** |
| ***Дата рождения*** | ***Новый пенсионный возраст*** | ***Дата рождения*** | ***Новый пенсионный возраст*** | ***по старому закону*** | ***по новому закону*** |
| 1-ая половина 1964 г. | 55 лет 6 мес. | 1-ая половина 1959 г. | 60 лет 6 мес. | 1-ая половина 2019 г. | 2-ая половина 2019 г. |
| 2-ая половина 1964 г. | 55 лет 6 мес. | 2-ая половина 1959 г. | 60 лет 6 мес. | 2-ая половина 2019 г. | 1-ая половина 2020 г. |
| 1-ая половина 1965 г. | 56 лет 6 мес. | 1-ая половина 1960 г. | 61 год 6 мес. | 1-ая половина 2020 г. | 2-ая половина 2021 г. |
| 2-ая половина 1965 г. | 56 лет 6 мес. | 2-ая половина 1960 г. | 61 год 6 мес. | 2-ая половина 2020 г. | 1-ая половина 2022 г. |
| 1966 | 58 | 1961 | 63 | 2021 | 2024 |
| 1967 | 59 | 1962 | 64 | 2022 | 2026 |
| 1968 | 60 | 1963 | 65 | 2023 | 2028 |

Достижение работником предпенсионного возраста само по себе не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу или ограничений в трудовых правах в процессе трудовой деятельности. Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На граждан предпенсионного возраста распространяются общие правила приема на работу. Трудовым кодексом РФ установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

В качестве государственной гарантии при заключении трудового договора статьей 64 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, в том числе по возрасту. Отказать любому потенциальному работнику, в том числе лицу предпенсионного возраста, в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Требования, установленные к оформлению и содержанию трудового договора, в полном объеме распространяются на трудовые отношения и с гражданами предпенсионного возраста.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Законодательство Российской Федерации не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники. Например, им полагается ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

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. Принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации. Условие об испытании включается в текст трудового договора и в приказ о приеме работника на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста трудовым законодательством не установлены. Повышенные гарантии лицам предпенсионного возраста могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель не имеет право по причине достижения предпенсионного или пенсионного возраста по выслуге лет предлагать, тем более принуждать к переводу на неквалифицированную работу. Во всех случаях перевода на другую работу решение работника должно быть добровольным.

Достижение предпенсионного или пенсионного возраста также не может быть основанием для снижения размера оплаты труда. Согласно статье 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных законодательством. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменений условий оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в том числе лицам предпенсионного возраста.

В рамках реализации гарантий гражданам предпенсионного возраста в сфере занятости были внесены поправки в Уголовный кодекс. Так, в соответствии со статьей 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, 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 200 тысяч рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок до 360 часов.

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

**Полезные ссылки и адреса**

* Инспекция по труду: www.[онлайнинспекция.рф](http://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/)
* Государственная инспекция труда в Калужской области: [www.git40.rostrud.ru](http://www.git40.rostrud.ru/)
* Министерство труда и социальной защиты Калужской области: г. Калуга, ул. Пролетарская, д. 111 (здание Дома Правительства Калужской области), 71-94-11 (приемная), e-mail: mintrud@adm.kaluga.ru, график работы: пн.-чт.: 8:00-17:15, пт. 8:00-16:00.
* Государственное казенное учреждение Калужской области «Центр занятости населения города Калуга»: г. Калуга, ул. Николо-Козинская, д. 71а, 56-27-79–консультационный пункт для обеспечения информационного сопровождения граждан предпенсионного возраста, e-mail: mczn@yandex.ru, график работы: пн.-чт.: 8:00-17:15, пт. 8:00-16:00.
* Государственная инспекция труда в Калужской области: г. Калуга, ул. ул. Герцена, д. 16, 56-09-89 (приемная), e-mail:  git2kaluga@gmail.com, «горячая линия» по вопросам нарушения трудовых прав граждан предпенсионного возраста  8 (4842) 54-86-56
* Администрация муниципального района «Ульяновский район» «горячая линия» 8-48443 2-15-12, e-mail: