

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>
<p>Работодателю запрещено указывать в вакансиях желаемый возраст кандидата, только требования к квалификации и деловым качествам работника.</p> <p>Важно! Работодатель может быть привлечен к административной ответственности.</p>	<p>Запрещено требовать у соискателя справку о состоянии здоровья, если это не предусмотрено законодательством.</p> <p>При решении вопроса о приеме на работу нельзя направлять претендентов на предварительный медицинский осмотр с целью «отсеять» тех, кто не подходит по состоянию здоровья.</p> <p>Важно! Медицинский осмотр, в том числе предварительный, проводится только в случаях, предусмотренных законодательством.</p>	<p>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.</p>

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>
<p>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</p>	<p>Работникам пенсионного и предпенсионного возраста работодатель также как и другим работникам обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку.</p>	<p>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</p>

<p>не потерять ценного опытного специалиста.</p> <p style="text-align: center;">Важно!</p> <p>Нельзя установить неполное рабочее время без согласия самого работника.</p>	<p style="text-align: center;">Важно!</p> <p>Работодатель может переобучить такого работника, с целью перевода его на другую должность (профессию).</p>	<p>среде, а с другой стороны – возможность полного раскрытия потенциала работников - «ветеранов».</p> <p style="text-align: center;">Важно!</p> <p>Локальным актом возможно установление мер морального и материального поощрения наставников.</p>
--	--	---

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.

Увольнение

<i>по инициативе работника</i>	<i>по инициативе работодателя</i>
<p>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.</p>	<p>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».</p> <p>При сокращении работодатель не вправе руководствоваться мотивами возраста работника.</p> <p style="text-align: center;">Важно!</p> <p>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.</p>