Регулирование трудовой деятельности

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников. Трудовым кодексом Российской Федерации установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть причиной для отказа. В качестве гарантий при заключении трудового договора ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Обратите внимание: отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ), также можно обратиться в Государственную инспекцию труда в Самарской области.

Законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству. В соответствии со ст. 601 ТК РФ 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.

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).

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. 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 назначения ему пенсии.

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 ст. 70 ТК РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового договора (в противном случае будет считаться, что лицо предпенсионного возраста принято на работу без испытания) и в приказ о приеме работника на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. 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 сохранять здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи; организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников; обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышенные гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовым законодательством установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время. Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники предпенсионного возраста, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС (им предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней).

Статьей 128 ТК РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельным категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Так, если работник предпенсионного возраста – инвалид, то в обязанности работодателя вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

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 14 календарных дней в году.

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа: за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; за непредоставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; за непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ) – от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей; за непроведение специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ) – от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.