

УВОЛЬНЕНИЕ

При достижении работницей пенсионного возраста, она вправе уволиться в любой день написав заявление об увольнении, при этом работодатель не вправе требовать от работницы двухнедельной отработки (ч.3 ст.80 ТК РФ).

В приказе и трудовой книжке работницы следует отразить причину увольнения: «в связи с выходом на пенсию».

Важно! Однажды воспользовавшись правом, уволиться второй раз по причине «в связи с выходом на пенсию» работница-пенсионер уже не сможет. Причем неважно, работала ли она до увольнения «в связи с выходом на пенсию» у того же работодателя или у другого.

То есть, если в последствии работница-пенсионер трудоустроится и проработав некоторое время решит уволиться, то о своем увольнении она должна письменно предупредить работодателя за две недели (ч.1 ст.80 ТК РФ).

УВОЛЬНЕНИЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА

Увольнение работницы-пенсионера по причине сокращения штата происходит на общих основаниях. При этом преимущественное право на оставление на работе имеют специалисты с более высокой производительностью и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Работодатель обязан предупредить работницу – пенсионера о предстоящем сокращении за два месяца письменным уведомлением. В нем должно быть указано, что работница увольняется в связи с сокращением штата по истечении указанного срока. С этим документом работница знакомится под роспись.

При сокращении штата работодатель обязан предложить работнице другую имеющуюся у него в данной местности работу — вакантную должность или работу, соответствующую её квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или работу (ст.81ТК РФ). С этими предложениями работница знакомится под роспись.

Работодатель может предложить работнице - пенсионеру расторгнуть трудовой договор до истечения срока уведомления, если будет готов выплатить ей дополнительную компенсацию. Размер компенсации составляет средний заработок, который

исчисляется пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если работница-пенсионер согласна уволиться досрочно, то в приказе отражаются реквизиты письменного согласия. Рекомендуются прикладывать подлинник письменного согласия работницы на досрочное увольнение, а заверенную копию приобщать к личному делу. С приказом работница должна быть ознакомлена под роспись.

Работодатель издает приказ о сокращении штата работников. В трудовой книжке делается запись о расторжении трудового договора в связи с сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ). При этом работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранить за работницей средний заработок на период поиска новой работы (ст. 178 ТК РФ).

Если в течение двух месяцев после увольнения работница не устраивается на другую работу, ей выплачивается еще один средний месячный заработок. Чтобы его получить, работница пишет заявление и обращается с ним к работодателю, а также предоставляет ему свою трудовую книжку.

В некоторых случаях средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения, при условии, что работница обратилась в органы службы занятости в течении 14 рабочих дней после увольнения и не была трудоустроена в течение двух месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости, при работе в условиях Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, работодатель выплачивает средний месячный заработок за четвертый, пятый, шестой месяцы со дня увольнения при условии, если работница обратилось в органы службы занятости в течении 14 рабочих дней со дня увольнения и не была трудоустроена соответственно в течении трех, четырех и пяти месяцев (ст. 318 ТК РФ).

При обращении уволенной работницы за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации.

ПАМЯТКА «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА»



К пенсионерам по старости относятся лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости).

Наличие у работника статуса пенсионера само по себе не может служить причиной для установления ограничений в сфере труда.

ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Правила приема на работу женщин - работниц пенсионного возраста (далее – работница – пенсионер, работница) в основном не отличаются от правил приема на работу других работников.

Трудовым кодексом Российской Федерацией предельный возраст для заключения трудового договора не установлен.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с работницей, достигшей пенсионного возраста. Отказать в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в течении семи рабочих дней. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

Предусмотрены отдельные ограничения, связанные с возрастом кандидата, а именно: федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определен предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет (п.1 ст. 25.1).

ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПОСТУПАЮЩИМИ НА РАБОТУ ПЕНСИОНЕРАМИ

Особенность заключения трудового договора с пенсионером состоит в предусмотренной возможности заключить с ним срочный трудовой договор (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор с поступающими на работу пенсионерами заключается только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Принудительное заключение срочного трудового договора с работницей пенсионного возраста недопустимо. Если впоследствии судом будет установлено, что работницу вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Закон не наделяет работодателя правом расторгнуть трудовой договор или переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Законодательство не содержит запрета на работу пенсионера по совместительству: в соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работница - пенсионер 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).

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит запрета для установления испытания при приеме пенсионеров на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании необходимо указать в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работница принята на работу без испытания.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха: законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работниц пенсионного возраста.



ОТПУСК

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Например, право на использование отпуска в любое удобное для них время имеют: участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий (ст. 15 федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»), признанные пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС (ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнице-пенсионеру, по её письменному заявлению, в обязательном порядке может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней в году (ч.2 ст. 128 ТК РФ). При этом данный отпуск предоставляется независимо от вида заключенного трудового договора.

Работницы-пенсионеры, имеющие статус ветерана боевых действий (либо участника Великой Отечественной войны) имеют право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Если работница-пенсионер является инвалидом, то работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году на основании письменного заявления (ст.128 ТК РФ).

Если работница-пенсионер является родителем или женой военнослужащего, погибшего или умершего вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по её заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Работница – пенсионер имеет право ежегодно проходить диспансеризацию – комплексное медицинское обследование и брать для этого два оплачиваемых выходных дня (ст.185.1 ТК РФ). Выходной день предоставляется по личному заявлению работницы, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем, с последующим предоставлением работодателю справки из медицинской организации.