

Особенности трудовых отношений с женщинами- пенсионерами

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПЕНСИОНЕРОВ

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

Наличие у гражданина статуса пенсионера не может служить причиной для ограничений при приёме на работу и других ограничений в сфере труда.

Согласно ст.3 Трудового кодекса каждый имеет равные возможности для реализации права на труд. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в силу возраста (ч.2 ст.3 ТК РФ). Поэтому, в общих случаях правила приёма на работу **женщин-пенсионеров** аналогичны правилам, применяемым в отношении обычных работников.

Однако, Российским законодательством предусмотрены два ограничения, связанные с возрастом соискателя:

❑ Для государственных служащих предельный возраст пребывания на гражданской службе – 65 лет (п.1 ст.25.1 Федерального закона от 27.07.2004 N79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

❑ Должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров (ст. 332.1 ТК РФ). Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста 70 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

КАКИЕ ДОГОВОРЫ МОЖНО ЗАКЛЮЧИТЬ С ПЕНСИОНЕРОМ

С женщиной-пенсионером работодатель может заключить:

- трудовой договор на неопределённый срок;

- срочный трудовой договор (в том числе договор сроком до 2-х месяцев);

- договор гражданско-правового характера (например, подряда или возмездного оказания услуг). Заключая с пенсионером такой договор, работодатель должен предупредить его, что отпуск и больничный лист в этом случае оплачиваться не будут.

Женщина-пенсионер может работать дополнительно от основной работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и(или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

При устройстве на работу кандидат в работники не обязан предъявлять пенсионное удостоверение.

БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Особенностей заключения трудового договора на неопределённый срок с работниками-пенсионерами законодательством не предусмотрено.

Полный перечень документов, необходимых для заключения трудового договора, приведён в ст.65 Трудового кодекса, среди них:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта (для военнообязанных пенсионеров).

Если женщина-пенсионер поступает на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, она должна представить также документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний. В отдельных случаях с учётом специфики работы может возникнуть необходимость предъявления дополнительных документов, например о состоянии здоровья (ч.2 ст.65 ТК РФ).

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Срочный трудовой договор заключается только по соглашению сторон. Если женщина-пенсионер хочет устроиться на работу, работодатель может заключить с ней срочный трудовой договор. В данном случае срочный договор можно заключить только по соглашению между работником и работодателем (ч.2 ст.59 ТК РФ).

Обратите внимание: если работающая в организации сотрудница стала пенсионером, её не нужно увольнять и оформлять срочный трудовой договор. В противном случае в соответствии с ч.1 ст.5.27 Кодекса об административных нарушениях, организацию могут оштрафовать за нарушение законодательства о труде и об охране труда.

К срочным можно отнести трудовой договор, заключаемый для выполнения сезонных работ. При оформлении такого договора работодателю следует предупредить работника, что оплачиваемый отпуск ему предоставляется или выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск из расчёта два рабочих дня за месяц работы (ст.295 ТК РФ).

ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ НАСТАИВАЕТ НА СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

❑ Принудительное ограничение срока трудового договора с женщиной-пенсионером недопустимо. То-есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия её выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Если в последствии суд установит, что работника вынудили заключить срочный договор, такой договор будет признан бессрочным (заключённым на неопределённый срок). Об этом говорится в п.13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N2.

❑ Если по окончании срока его действия организация заключит с женщиной-пенсионером аналогичный срочный договор с той-же трудовой функцией, что и раньше, суд признает срочный договор бессрочным. За нарушение правил оформления срочного трудового договора компанию могут оштрафовать. Размер штрафа для юридического лица составляет от 30000 до 50000 руб., а в качестве меры наказания применяется приостановление деятельности организации на срок до 90 суток (ч.1 ст.5.27 КоАП РФ).

Запись в трудовой книжке

❑ В трудовой книжке работника-пенсионера запись о приёме на работу следует делать в общем порядке (то есть без указания на то, что заключён срочный договор) в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

В перечень лиц, которым испытание при приёме на работу не устанавливается, пенсионеры не входят (ч.4 ст.70 ТК РФ). Это значит, что в отношении них действуют общие правила:

- Испытательный срок можно установить только по соглашению сторон (ч.1 ст.70 ТК РФ);
- Условие об испытательном сроке нужно включить в текст трудового договора (в противном случае считается, что пенсионер принят на работу без испытательного срока) и в приказ о приёме на работу (ч.1 и 2 ст.70 и ч.1 ст.68 ТК РФ).

Продолжительность испытания зависит от вида заключённого договора.

Трудовой договор на неопределённый срок. По общему правилу испытательный срок не должен превышать трёх месяцев (ч.5 ст.70 ТК РФ). Но если пенсионер устраивается на должность руководителя, его заместителя или главного бухгалтера, продолжительность испытания может увеличиваться до шести месяцев (ч.5 ст.70 ТК РФ).

Срочный трудовой договор на срок от двух до шести месяцев или на период выполнения сезонных работ – испытательный срок не может превышать двух недель (ч.6 ст.70 ТК РФ).

ПЕНСИОНЕР–СОВМЕСТИТЕЛЬ

В трудовом договоре с совместителем нужно обязательно указать, что работа является совместительством. Об этом говорится в ч.4 ст.282 Трудового кодекса.

Пенсионеры-совместители 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.

Сведения о работе по совместительству могут быть внесены в трудовую книжку по месту основной работы (ч.5 ст.66 ТК РФ).

При устройстве на работу в качестве внешнего совместителя пенсионер должен предъявить документы, перечисленные в ст.283 Трудового кодекса.

РЕЖИМ РАБОТЫ И УСЛОВИЯ ТРУДА

Режим работы для пенсионеров может быть гибким и зависит от того, на какую работу претендует пенсионер.

Полное рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ). Это касается постоянных, временных и сезонных работников, а также работников, принятых на время выполнения определённых работ.

Неполное рабочее время. Согласно ч.1 ст.93 Трудового кодекса неполное рабочее время устанавливается в форме неполной рабочей недели либо неполного рабочего дня (смены).

Пенсионеры не относятся к лицам, которым работодатель обязан установить такой режим рабочего времени согласно ч.1 ст.93 Трудового кодекса. Но это возможно по просьбе работающего пенсионера.

Согласно ч.3 ст.93 Трудового кодекса работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт каких-либо ограничений трудовых прав работников.

СОКРАЩЁННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сокращённая продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами

Если работающий пенсионер по старости одновременно является инвалидом I или II группы, продолжительность его рабочего времени должна быть не более 35 часов в неделю (ч.1 ст.92 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 N181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ч.3 ст.23) заработная плата таким работникам начисляется в том-же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Работающего пенсионера, являющегося инвалидом, можно привлечь к сверхурочной работе только при выполнении двух условий:

- наличие его письменного согласия;
- такая работа не вредит его здоровью по медицинским показаниям. При этом, он должен быть под роспись ознакомлен с правом отказаться от сверхурочной работы (ч.5 ст.99 ТК РФ).

СОКРАЩЁННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

В соответствии со ст.92 ТК РФ, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается **сокращенная рабочая неделя-не более 36 часов в неделю.**

При этом, продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Для женщин-пенсионеров, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается **36-часовая рабочая неделя**, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

УСЛОВИЯ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ–ПЕНСИОНЕРОВ

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда работников пенсионного возраста. Но работодатель, принимая такого сотрудника на работу, должен учитывать, что условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека.

Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров и производственной сферы приведены в п.13 Рекомендации №162 «О пожилых трудящихся», утверждённой Международной организацией труда от 23.06.1980.

В качестве гарантий при заключении трудового договора ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора лицам, достигшим пенсионного возраста.

Повышенные гарантии работающим пенсионерам по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

ОТПУСКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ–ПЕНСИОНЕРОВ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. На ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней имеют право все женщины-пенсионеры, работающие в организации по трудовому договору (ст.115 ТК РФ).

Если женщина-пенсионер только поступила на работу в организацию, то право на первый отпуск у неё возникает через шесть месяцев непрерывной работы (ч.2 ст.122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы может взять в любое время в соответствии с графиком отпусков.

Если работница является внешним совместителем, ей также полагается ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск пенсионеру-совместителю нужно предоставить одновременно с отпуском по основной работе. Поэтому если на работе по совместительству сотрудник не отработал шесть месяцев, отпуск ему нужно предоставить авансом (ч.1 ст.286 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы. Работающим женщинам-пенсионерам по старости (возрасту) работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году (абз.3 ч.2 ст.128 ТК РФ). При этом данный отпуск предоставляется независимо от вида заключённого с пенсионером трудового договора.

ОТПУСКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ–ПЕНСИОНЕРОВ

Время такого отпуска засчитывается в общий непрерывный трудовой стаж работника. Количество дней отпуска за свой счёт, превышающее 14 календарных дней, исключается из стажа, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска (ч.2 ст.121 ТК РФ). Это значит, что дата окончания рабочего года, за который работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, отодвинется на соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы. Поэтому об этом обстоятельстве работника рекомендуется известить заранее.

Дополнительные отпуска.

Некоторым категориям работников пенсионного возраста работодатель обязан предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска, например:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - минимальная продолжительность составляет 7 календарных дней. (ст.117 ТК РФ);

- работникам - пенсионерам с ненормированным рабочим днём - не менее 3 календарных дней (ч.1 ст.119 ТК РФ).

ОТПУСКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ–ПЕНСИОНЕРОВ

-работникам, пострадавшим в результате аварии на ЧАЭС - 14 календарных дней (п.5 ст.14 Закона РФ от 15.05.1991 N1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

Отпуска для особых категорий женщин–пенсионеров:

-работающим в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней (ч.1 ст.321 ТК РФ);

-на удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч.5 ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 N181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), если работник-пенсионер является инвалидом (независимо от группы инвалидности). Для этого работник должен написать соответствующее заявление;

-отпуск без сохранения заработной платы - до 60 календарных дней в году - работающие инвалиды (абз.5 ч.2 ст.128 ТК РФ).

Отпуска пенсионерам-надомникам предоставляются по общим правилам - 28 календарных дней (ч.4 ст.310 ТК РФ).