Памятка для работодателей и работников

«О недопущении дискриминации работников в зависимости от возраста»

**Трудоустройство**

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

|  |
| --- |
| ***К сведению***  Незанятые 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**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Режим рабочего времени*** | ***Обучение*** | ***Наставничество*** |
| 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 не потерять ценного опытного специалиста.  **Важно!**  Нельзя установить неполное рабочее время без согласия самого работника. | Работникам пенсионного и предпенсионного возраста работодатель также как и другим работникам обязан обеспечивать профессио-нальную подготовку, повышение квалификации и переподготовку..  **Важно!**  Работодатель может переобучить такого работника, с целью перевода его на другую должность (профессию). | 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 среде, а с другой стороны – возможность полного раскрытия потенциала работников - «ветеранов».  **Важно!**  Локальным актом возможно установление мер морального и материального поощрения наставников. |

|  |
| --- |
| **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.). |

|  |
| --- |
| 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. |

**Отпуск**

**Увольнение**

|  |  |
| --- | --- |
| ***по инициативе работника*** | ***по инициативе работодателя*** |
| 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 данному случае у работника не будет. | 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».  При сокращении работодатель не вправе руководствоваться мотивами возраста работника.  **Важно!**  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. |