**Трудовым законодательством предусмотрен запрет на ограничение трудовых прав и свобод граждан в не зависимости от возраста**

Конституционный Суд РФ в своих решениях, касающихся трудовых и социальных прав граждан, неоднократно подчеркивал закрепление в Конституции РФ принципа свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род дея­тельности и профессию.

В соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации дискриминация в сфере труда запрещена, в том числе работников предпенсионного и пенсионного возраста.

Наличие у гражданина пенсионного и предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приёме на работу и других ограничений в сфере труда. Правила приёма на работу граждан пенсионного и предпенсионного возраста не отличаются от правил приёма на работу других работников.

Но есть некоторые детали, знание которых поможет работодателям избежать риска проведения внеплановых проверок Инспекций труда и судебных разбирательств с этой группой работников.

1. **Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора**. Отказать гражданину пенсионного и предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

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.

1. **Перевод работника с трудового договора, заключенного на определенный срок, на срочный трудовой договор**.
2. **Заключение с лицами пенсионного и предпенсионного возраста гражданско-правового договора, вместо трудового**.
3. **Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан пенсионного и 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.
4. **Понуждение работника пенсионного и предпенсионного возраста к увольнению по собственному желанию или по соглашению сторон**.
5. **Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников** **пенсионного и предпенсионного возраста**.

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

7. **Отказ в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет (ст. 256 ТК РФ).**

8. **Отказ в установлении работнику** **пенсионного и предпенсионного возраста неполного рабочего времени для ухода за больным членом семьи (ст. 93 ТК РФ).**

9. **В соответствии со ст. 60.1 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 пенсионного и предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право 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.

10. **Предоставление отпусков работникам пенсионного и предпенсионного возраста осуществляется по общим требованиям трудового законодательства РФ.**

**За нарушение трудовых прав работников предусмотрена административная ответственность работодателя** в виде штрафов ,

в том числе:

за непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров (согласно ч.3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) в виде штрафа в размере от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей;

 за непроведение специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) в виде штрафа в размере от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

В Иркутской области в случае дискриминации в отношении гражданина на рабочем месте необходимо обратиться в Государственную инспекцию труда (ГИТ): г. Иркутск, ул. Софьи Перовской, д. 30 (сайт [https://git38.rostrud.ru](https://git38.rostrud.ru/)) или в судебные органы.

Информация предоставлена отделом по труду и управлению охраной труда