**ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ДЕЛАМ КАЗАЧЕСТВА
И ВОЕННЫМ ВОПРОСАМ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Красная ул., д. 35, г. Краснодар, 350014
Тел.: (861) 268-44-80, факс: (861) 268-37-75
e-mail: ddk@krasnodar.ru
ОГРН 1152308012383 ИНН 2308226540
КПП 230801001 ОКПО 29613568

ДК и ВВ КК

На № 116330 124108

55-01-15-1530/19 от 19/06/2019

Руководителям государственных учреждений Краснодарского края, подведомственных департаменту по делам казачества и военным вопросам Краснодарского края

О мерах защиты работников предпенсионного возраста

Во исполнение распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.03.2019 г. № 57-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Обеспечение, сохранение и развитие занятости граждан предпенсионного возраста в Краснодарском крае на 2019 - 2024 годы» с целью проведения ознакомительного мероприятия с руководителем, специалистом по кадрам и работниками учреждения, направляем материалы о недопущении ограничения трудовых прав и свобод граждан предпенсионного возраста.

В соответствующем разделе официального сайта учреждения просим разместить информацию о реализуемых в учреждении мерах по обеспечению, сохранению и развитию занятости граждан предпенсионного возраста.

В связи с необходимостью подготовки сводного ответа департамента по делам казачества и военным вопросам Краснодарского края в адрес министерства труда и социального развития Краснодарского края, просим Вас в срок до 28 июня 2019 г., далее ежеквартально (30 сентября, 31 декабря, 31 марта, 30 июня и т.д.) представить на адрес электронной почты департамента ddk@krasnodar.ru информацию о проведенной работе.

Приложение: на 13 л. в 1 экз.

Заместитель руководителя департамента,
начальник отдела по военным вопросам А.В. Донец

Угнивенко Татьяна Борисовна
+7(861)262-66-85

Готовое решение КонсультантПлюс, 17.06.2019

Что нужно знать кадровику о работниках предпенсионного возраста

Предпенсионерами с 2019 г. считаются лица, которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости.

Реформой пенсионного законодательства предусмотрен переходный период по увеличению возраста выхода на пенсию. Поэтому и предпенсионный период у разных работников будет приходиться на разный возраст.

С 2019 г. вы обязаны предоставлять предпенсионеру два рабочих дня в год для прохождения диспансеризации, при этом сохранять место работы и средний заработок.

Руководитель организации или работник, уполномоченный принимать и увольнять сотрудников, могут быть привлечены к уголовной ответственности за необоснованные отказ в приеме на работу или увольнение работника предпенсионного возраста.

Оглавление:

1. Кто относится к работникам предпенсионного возраста
2. Какие гарантии предусмотрены для предпенсионеров при прохождении диспансеризации
3. Какая ответственность предусмотрена за увольнение предпенсионера
4. Какая ответственность предусмотрена за необоснованный отказ в приеме на работу предпенсионера

1. Кто относится к работникам предпенсионного возраста

С 2019 г. под предпенсионным возрастом понимается период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно (абз. 6 п. 2 ст. 5 Закона о занятости).

С указанного года женщины выходят на пенсию с 60 лет, а мужчины - с 65 лет. При этом установлен так называемый переходный период - 2019 - 2027 гг. (ч. 1 ст. 8, Приложение N 6 к Закону о страховых пенсиях). В течение первых двух лет этого периода можно выйти на пенсию по старости на полгода раньше. Такое право есть у работников, которые достигнут пенсионного возраста, предусмотренного законодательством РФ, действовавшим до 1 января 2019 г., либо приобретут стаж для досрочного назначения пенсии (п. 3 ст. 10 Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ). Подробнее см. Обзор основных изменений.

В переходный период вы можете понять, считается ли работник предпенсионером, на основании его даты рождения и пола. Конкретные даты начала и окончания предпенсионного возраста необходимо определять с учетом числа и месяца рождения работника.

Упомянутые законы не содержат положений о том, как определить предпенсионный возраст в переходный период. Возможны два подхода.

По нашему мнению, предпенсионный возраст определяется для каждого работника как пять лет, предшествующие моменту получения им права на страховую пенсию по старости. Например, если работница родилась 1 марта 1968 г., право на пенсию у нее возникнет 1 марта 2028 г. Следовательно, ее предпенсионный период начинается 1 марта 2023 г.

По мнению ПФР, предпенсионный возраст наступает за пять лет до нового пенсионного возраста с учетом переходного периода. Так, в 2019 г. новый общеустановленный возраст, по достижении которого возникает право на страховую пенсию, составляет для женщин 56 лет и для мужчин 61 год. Следовательно, предпенсионерами в 2019 г. являются женщины 1964, 1965, 1966, 1967 и 1968 года рождения, мужчины - 1959, 1960, 1961, 1962 и 1963 года рождения (Информация ПФР "Что нужно знать об изменениях в пенсионной системе"). Значит, если работница родилась 1 марта 1968 г., то предпенсионный период для нее начался 1 марта 2019 г.

Во избежание рисков, связанных с неопределенностью в законодательстве, рекомендуем уточнять сведения о работниках предпенсионного возраста в ПФР. Для этого вам необходимо заключить соглашение с отделением фонда (Информационное письмо ПФР от 18.12.2018 N АД-25-24/25310, ФНПР от 17.12.2018 N 101-114/231).

Подтвердить отнесение работника к предпенсионерам можно и справкой, которая предоставляется через личный кабинет на сайте ПФР и в территориальных органах ПФР (Информация ПФР "Что нужно знать об изменениях в пенсионной системе", Письмо Минтруда России от 24.12.2018 N 16-1/10/П-9611).

2. Какие гарантии предусмотрены для предпенсионеров при прохождении диспансеризации

С 2019 г. работников предпенсионного возраста по их заявлению необходимо освобождать от работы на два рабочих дня раз в год для прохождения диспансеризации. За эти дни им необходимо выплатить средний заработок, а также сохранить место работы.

Конкретные дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Эти гарантии установлены ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ.

3. Какая ответственность предусмотрена за увольнение предпенсионера

Если вы нарушите общий порядок увольнения, например не выплатите или нарушите срок выплаты работнику сумм, положенных при увольнении, то вас могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ).

За необоснованное увольнение работников в связи с достижением предпенсионного возраста предусмотрена уголовная ответственность по ст. 144.1 УК РФ. Данная ответственность также наступает, если работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с предпенсионным возрастом и уволил его по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46).

В случае наступления уголовной ответственности по ст. 144.1 УК РФ руководителю организации или работнику, уполномоченному принимать и увольнять сотрудников, могут назначить один из следующих видов наказания:

- штраф в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы (иного дохода) осужденного за период до 18 месяцев;
- обязательные работы на срок до 360 ч.

4. Какая ответственность предусмотрена за необоснованный отказ в приеме на работу предпенсионера

За необоснованный отказ в приеме на работу предпенсионера предусмотрена уголовная ответственность по ст. 144.1 УК РФ. При этом отказ должен быть связан именно с достижением соискателем предпенсионного возраста (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46).

Отметим, что запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, в том числе из-за возраста соискателя, уже давно установлен ст. 64 ТК РФ.

Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме, если соискатель этого потребует. Ответ необходимо дать в течение семи рабочих дней (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

МЕРЫ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

3 октября 2018 года N 352-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
25 сентября 2018 года

Одобрен
Советом Федерации
3 октября 2018 года

Внести в Уголовный кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 25, ст. 2954; 1999, N 11, ст. 1255; N 28, ст. 3489; 2001, N 13, ст. 1140; 2003, N 15, ст. 1304; N 27, ст. 2708; N 50, ст. 4848; 2005, N 30, ст. 3104; 2007, N 16, ст. 1822; N 31, ст. 4000; 2008, N 52, ст. 6227; 2010, N 19, ст. 2289; N 41, ст. 5192; N 52, ст. 6997; 2011, N 11, ст. 1495; N 50, ст. 7362; 2012, N 29, ст. 3986; 2013, N 26, ст. 3209; N 52, ст. 6986, 6997; 2017, N 31, ст. 4798) изменение, дополнив его статьей 144.1 следующего содержания:

"Статья 144.1. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.".

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль

3 октября 2018 года

N 352-ФЗ

Некоторую сложность составляет расчет предпенсионного возраста для тех, кто подпадает под действие так называемого «переходного периода». Он означает, что в его первые два года (начиная с 2019) можно выйти на пенсию на полгода раньше.

Для расчета удобно воспользоваться следующей таблицей, согласно которой женщины в рамках «переходного периода» относятся к предпенсионерам:

- в течение пяти лет с 2014 по 2019, если дата рождения соответствует периоду с 01.01.1964 г. по 30.06.1964г.;
- в течение пяти лет с 2015 по 2020, если дата рождения соответствует периоду с 01.07.1964 по 31.12.1964г.;
- в течение пяти лет с 2016 по 2021, если дата рождения соответствует периоду с 01.01.1965 по 30.06.1965г.;
- в течение пяти лет с 2017 по 2022, если дата рождения соответствует периоду с 01.07.1965 по 31.12.1965.

Если женщина родилась в 1966 году, она считается предпенсионером в период с 2019 по 2024г.; рожденная в 1967 году – в течение 5-летнего периода с 2021 по 2026, в 1968 году – в течение времени с 2023 по 2028г.

Что касается мужчин, их предпенсионный возраст следующий:

- 2014-2019гг. –те, кто рожден в период с 01.01.1959г. по 30.06.1959г.;
- 2015-2020гг. – те, кто рожден в период с 01.07.1959г. по 31.12.1959г.;
- 2016-2021гг. –те, кто рожден в период с 01.01.1960г. по 30.06.1960г.;
- 2017-2022гг. – те, кто рожден в период с 01.07.1960г. по 31.12.1960г.;
- 2019-2024гг. – те, кто рожден в 1961 году;
- 2021-2026гг. – те, кто рожден в 1962 году;
- 2023-2028гг. – те, кто рожден в 1963 году.

Почему важно правильно рассчитать свой предпенсионный возраст, не все ли равно, относимся ли мы к нему или нет? Дело в том, что реформа довольно кардинальная, и власти максимально ее смягчили, установив некоторые льготы именно для тех, кто близок к выходу на заслуженный пенсионный отдых.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ЗАКОН

О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения

1. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

2. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);

Работодателю на заметку:о недопущении дискриминации в сфере труда и трудовых отношений граждан предпенсионного возраста

Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

Согласно Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Работодателям запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ, в том числе в зависимости от возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (статья 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, в том числе в зависимости от возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (статья 3 ТК РФ).

По общему правилу (за исключением отдельных случаев) предельный возраст для заключения трудового договора Трудовым кодексом Российской Федерации не установлен.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (статья 64 ТК РФ).

Следует помнить, что определение трудовых отношений и оформление трудовых отношений с лицами, достигшими предпенсионного возраста, производится в общем порядке, определенном статьями 15 и 68 ТК РФ соответственно. Содержание трудового договора должно соответствовать статье 57 ТК РФ. Правила заключения срочного трудового договора регламентированы статьей 59 ТК РФ.

Трудовым законодательством запрещается:

- заключать срочный трудовой договор в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок;
- расторгать бессрочный трудовой договор или заменять его на срочный трудовой договор в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Если на предприятии планируется сокращение численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе должны иметь сотрудники с более высокой производительностью труда и квалификацией, независимо от возраста (ч.1 статьи 179 ТК РФ). Квалификация при этом определяется путем оценки уровня навыков и знаний сотрудников, а также опыта их трудовой деятельности (статья 195.1 ТК РФ).

В то же время 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 и иные дополнительные гарантии и компенсации.

Статьей 185.1 ТК РФ устанавливаются гарантии работникам при прохождении диспансеризации — право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работникам пенсионного и предпенсионного возраста работодатель как и иным работникам обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку.

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 данном 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.

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

- за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (част. 5.27 Ко АП 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.1ст. 5.27 Ко АП РФ) — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за непредоставление отпуска (ч.1 ст. 5.27 Ко АП РФ) — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч.1 ст. 5.27 Ко АП РФ) — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за не прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч.3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) — от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей;
- за не проведение специальной оценки условий труда (ч.2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) — от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации» установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу по мотивам достижения предпенсионного возраста или необоснованное увольнение с работы по тем же мотивам. Для виновных в совершении данного преступления предусмотрено наказание в виде штрафа в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательных работ на срок до 360 часов.

Памятка работодателю о недопущении дискриминации в сфере занятости и трудовых отношений работников предпенсионного, пенсионного возраста

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Работодателям запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ, в том числе в зависимости от возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (статья 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, в том числе в зависимости от возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (статья 3 ТК РФ).

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (статья 64 ТК РФ).

По общему правилу (за исключением отдельных случаев) предельный возраст для заключения трудового договора Трудовым кодексом Российской Федерации не установлен. Следует помнить, что оформление трудовых отношений с лицами, достигшими предпенсионного, пенсионного возраста, производится в общем порядке.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации недопустимо:
- принудительно заключать срочный трудовой договор с гражданином предпенсионного, пенсионного возраста;
- расторгать бессрочный трудовой договор или заменять его на срочный трудовой договор, в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

В случае если на предприятии планируется сокращение численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе должны иметь сотрудники с более высокой производительностью труда и квалификацией, независимо от возраста. Следует помнить, что согласно статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации работающим пенсионерам по их просьбе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году.

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного, пенсионного возраста предусмотрена административная ответственность:
Статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования

юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (часть 1).

Статья 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

ВАЖНО!

Если работник уверен, что был уволен именно из-за возраста или его увольнение незаконно по другой причине, он может обратиться в инспекцию по труду, прокуратуру или суд и оспорить решение работодателя.