**Особые условия труда для предпенсионеров**

Для начала необходимо определить, с какого момента работник может считать себя в составе привилегированной касты предпенсионеров и рассчитывать на особое к себе отношение работодателя.

Если раньше лицами предпенсионного возраста принято было считать тех, кому оставалось два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, то теперь, в связи с проведением пенсионной реформы с 2019 года в законодательных актах фигурирует новое понятие. Предпенсионный возраст устанавливается за 5 лет до выхода на пенсию по старости или по выслуге лет. Данный временной диапазон закреплен в ст.1 Закона No350-ФЗ от 03.10.2018г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий».

О льготах предпенсионеров и особых условиях их труда, дает разъяснения Государственная инспекция труда (ГИТ), начиная с того, что действующим трудовым законодательством в целом, и ТК РФ в частности, специальные требования к условиям труда и режиму работы предпенсионеров не установлены. При этом ГИТ ссылается на Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», которые были утверждены еще в 1980 году Международной организацией труда (МОТ). Этих Рекомендаций и должен придерживаться работодатель в отношении своих возрастных работников, независимо от того пенсионеры они или только находятся в пятилетнем предпенсионном ожидании.

Что обязан делать работодатель с учетом рекомендаций ГИТ в плане обеспечения особых условий труда своих пенсионеров и предпенсионеров:

1. Продумать оптимальную форму организации труда, что бы ограничить у пожилых работников сверхурочную деятельность и всё, что ведет к излишней напряженности их трудовых процессов.

2. Рабочие места пред- и пенсионеров должны быть приспособлены эргономически и технически оснащены, а задачи, поставленные перед этой категорией работником — выполнимы без ущерба для их здоровья.

3. Вести регулярный контроль за состоянием здоровья своих пожилых работников.

4. Позаботиться о безопасности и гигиене труда пенсионеров и предпенсионеров.

5. Если пожилые трудящиеся заняты на опасных, вредных, тяжелых работах, сократить им стандартную продолжительность рабочего времени в течение дня или рабочей недели.

6. Продолжительность рабочего времени может быть сокращена по просьбе самих пожилых работников, это касается всех возрастных работников, а не только «вредников».

7. Откорректировать в сторону увеличения длительность ежегодного оплачиваемого отпуска, взяв за основу выслугу лет или возраст пенсионеров и предпенсионеров.

Специалисты ГИТ советуют работодателям прописать вышеперечисленные гарантии в коллективных договорах, локальных нормативных актах и не забыть внести подобные записи в трудовые договора работников, относящихся к категории предпенсионеров (пенсионеров).

Невыполнение рекомендаций может быть расценено как нарушение трудовых прав работников.

За нарушение трудовых прав предпенсионеров 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.З 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.

А в УК РФ появилась Статья 144.1. «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста», которая гласит:

«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 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов».

Пожилые работники, которые в процессе своей трудовой деятельности почувствовали, что подвергаются дискриминации, имеют полное право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

По материалам сайта: https://ohranatruda.ru/