**О гарантиях трудовых прав пенсионеров**

 Текст Поделиться

 Пенсионеры это лица, достигшие пенсионного возраста и которым назначена пенсия по старости. Трудовым кодексом РФ для этой категории работников закреплены дополнительные гарантии их прав. Так, пенсионеры при приёме на работу имеют равные права с другими работниками. Законом запрещено отказывать в заключении трудового договора по причине достижения определенного возраста. Так как отказ допускается только по деловым качествам, пенсионер вправе потребовать от работодателя причину отказа в приеме на работу в письменной форме.

 Следует знать, что только по соглашению пенсионера и работодателя возможно заключение срочного трудового договора. При выходе работника на пенсию переоформлять бессрочный трудовой договор на срочный запрещено.

 Работодатель обязан предоставить пенсионеру по его желанию отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году (если работник является инвалидом – до 60 календарных дней в году, участникам Великой Отечественной войны, приравненным к ним лицам или ветеранам боевых действий — до 35 календарных дней в году). Эти дни можно использовать сразу или по частям. Однако, неиспользованные дни на следующий год не переносятся.

 Пенсионеры по старости (за выслугу лет) имеют право на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации (с предоставлением подтверждающих документов) и с сохранением среднего заработка. В этом случае даты необходимо согласовать с работодателем, написав соответствующее заявление.

 Достижение пенсионного возраста не является основанием для расторжения трудового договора. Пенсионер может уволиться со собственному желанию, в срок, указанный в заявлении, без предупреждения работодателя за 2 недели. Основанием для увольнения в данном случае будет выход на пенсию впервые.

 При увольнении по сокращению штата (численности) работников, ликвидации организации пенсионеры имеют право на те же выплаты, что и другие работники. Работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а при не трудоустройстве на работу через месяц после сокращения – средний месячный заработок за второй месяц, а по решению службы занятости – средний месячный заработок и за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства.

 Кроме этого, согласно ст.ст. 391, 392 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность самостоятельного обращения в суд. Работник имеет право на обращение в суд: в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; в течение одного месяца по спорам об увольнении со дня вручения копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности; в течение одного года по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат.

 Требование о компенсации морального вреда может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

 При пропуске по уважительным причинам (болезнь, нахождение в командировке, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.) установленных сроков, они могут быть восстановлены судом.

Помощник прокурора Д.А. Садовская