**Предложения (позиция) РСПП по вопросу**

**стимулирования занятости работников предпенсионного возраста.**

**1.** Бизнес с понимаем относится к решению, предусматривающему повышение пенсионного возраста, которое назрело и связано с многими факторами, включая демографическую ситуацию, рост продолжительности жизни, в том числе здоровой и экономически активной, а также необходимость обеспечения сбалансированности бюджета пенсионной системы.

Одновременно бизнес видит риски от повышения пенсионного возраста для экономики и ситуации на рынке труда, в частности, для уровня безработицы как в целом по стране, так и лиц старших возрастов, а также доходов граждан и самой системы обязательного социального страхования.

Важной становится задача по разработке мер, направленных на выявление, предупреждение и снижение возможных рисков.

**2.** **В своем обращении к гражданам России Президент Российской Федерации В.В.Путин поручил Правительству Российской Федерации предложить реальные стимулы для бизнеса, чтобы работодатели были заинтересованы принимать и сохранять на работе граждан предпенсионного возраста.**

Снижение рисков для компаний и их работников от изменения параметров пенсионной системы бизнес связывает, в первую очередь, с **экономическими мерами**.

**2.1.** Введение **«льготного тарифа»** на уровне 11% от заработка работника предпенсионного возраста для работодателей по страховым платежам в пенсионную систему при условии софинансирования государством в виде компенсации выпадающих доходов бюджета ПФР (по оценке экспертов, сумма выпадающих доходов ПФР составит 250-300 млрд. руб. в год).

*Такой механизм поддержки работников закреплён в Налоговом кодексе для компаний отдельных отраслей, участников проекта (ИЦ «Сколково»), участников и резидентов территорий опережающего социально-экономического развития, особых экономических зон и др., и, с учётом наличия в пенсионной системе персонифицированного учёта, может быть использован для лиц старших возрастов всех компаний.*

**2.2.** Реализация **программ по субсидированию занятости** лиц предпенсионного возраста.

Финансирование таких программ может осуществляться по технологии, предусмотренной для финансирования Программ дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, за счёт субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации.

При этом размер субсидии на каждого работника в период предпенсионного возраста может составлять в месяц один МРОТ, установленный на федеральном уровне, а по решению органа исполнительной власти субъекта РФ из бюджета субъекта РФ могут выделяться дополнительные средства сверх федеральной субсидии до уровня одного МРЗП, если он установлен в субъекте РФ.

**2.3.** Более широкая **поддержка государством работодателей, вкладывающих финансовые средства в развитие профессионального образования, образовательные организации.**

Предлагаем вывести из-под налогообложения имущественные и денежные вложения работодателей в профессиональное образование и обучение, включая:

- учебные центры предприятий, налоговый статус которых должен быть аналогичен статусу учреждений профессионального образования;

- профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации без разделения учащихся на «своих» или «чужих»;

- любые инвестиции в учебные заведения профессионального образования, в том числе:

* сохранение и укрепление учебно-материальной базы образовательных учреждений профессионального образования;
* создание новых современных методик, технологий, программного обеспечения, оборудования и пр. для развития высокотехнологичных форм получения профессионального образования;
* разработку современных учебников (в случае отсутствия современных учебников по специальностям для высокотехнологичных производств);
* повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров учреждений профессионального образования.

В этих целях необходимо внести в статью 264 НК РФ норму, в соответствии с которой предприятия, осуществляющие инвестиции в образовательные организации профессионального образования, получают право учитывать в составе прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, **с коэффициентом 1,5** расходы в виде безвозмездно переданных денежных средств и стоимости имущества, работ, услуг и имущественных прав с учетом того, что передача носит целевой характер. Кроме того, может быть установлено, что передаваемое имущество должно соответствовать образовательным программам в организации - получателе пожертвования и не подлежать реализации в течение 3 - 5 лет.

**3.** **Сохранение и поддержание здоровья** работников, особенно старших возрастов, находится в центре внимания социальных политик компаний.

Диспансеризация является наиболее эффективным способом снижения заболеваемости.

Учитывая, что **введение обязанности работодателя** ежегодно предоставлять работникам предпенсионного возраста **два дня на бесплатную диспансеризацию с сохранением зарплаты** оценивается в размере около 30 млрд. руб., считаем целесообразным снизить тариф страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и материнства с заработка лиц предпенсионного возраста, прошедших диспансеризацию, с 2,9% ФОТ до 2,5% ФОТ.

При этом целевое использование предоставленных свободных от работы дней для прохождения диспансеризации должно быть документально подтверждено работниками.

4. Предлагаемые меры по защите лиц в предпенсионном возрасте на случай безработицы, включая увеличение размера пособия по безработице, поддерживаем как временную меру на период проведения пенсионной реформы.

По мнению РСПП, установление дифференцированного максимального и минимального размера пособия по безработице для лиц предпенсионного возраста и для остальных безработных граждан вносит в законодательство о занятости населения элемент дискриминации по возрасту, что запрещено Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Решая вопрос об **установлении ответственности** за необоснованные отказ в приеме на работу и увольнение граждан предпенсионного возраста, необходимо учитывать сложность четкого определения причин отказа в приеме на работу или увольнения и связанные с этим риски.

**Чрезмерная ответственность** за указанные деяния с большой вероятностью приведет не к повышению степени защиты прав граждан предпенсионного возраста, а, напротив, **будет препятствовать им в реализации права на труд**. В условиях угрозы применения жестких санкций при возникновении трудового спора с гражданином предпенсионного возраста работодатели будут воздерживаться от приема на работу граждан, возраст которых близок к предпенсионному, и стремиться уволить работников до наступления предпенсионного возраста.

В свою очередь, достижение предпенсионного возраста может восприниматься некоторыми работниками как основание для снижения требований к эффективности своей трудовой деятельности.

В настоящее время обсуждается возможность включения ответственности за необоснованный отказ в приёме на работу или увольнение граждан предпенсионного возраста в статью 145 УК РФ, устанавливающую ответственность за аналогичные деяния в отношении беременных женщин и женщин, имеющей детей в возрасте до трех лет.

*Однако предусмотренная данной статьей ответственность в виде штрафа или обязательных работ в большей степени характерна для административных правонарушений. Использование для привлечения к ответственности, не связанной с лишением свободы, уголовно-процессуального законодательства сопряжено с большими временными и трудовыми затратами. По этой причине уголовные дела по статье 145 УК РФ возбуждаются крайне редко.*

В целях установления ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение граждан предпенсионного возраста более эффективно декриминализировать статью 145 УК РФ и перенести ее с необходимыми дополнениями относительно граждан предпенсионного возраста в КоАП РФ (например, после статьи 5.34, устанавливающей ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки).

**В случае принятия органами государственной власти решения об установлении уголовной ответственности** за необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение граждан предпенсионного возраста следует создать механизмы, снижающие вышеуказанные риски и препятствующие использованию уголовно-процессуального законодательства для разрешения трудовых споров между работниками и работодателями.

В частности, считаем необходимым ввести **принцип административной** **преюдиции** для привлечения к уголовной ответственности за необоснованный отказ в приёме на работу или увольнение граждан предпенсионного возраста. **Привлечение к уголовной ответственности** **должно осуществляться в том случае, если лицо совершило такое деяние, имея административное наказание за аналогичное правонарушение**.

Во избежание практики необоснованного инициирования гражданами предпенсионного возраста уголовных дел в отношении руководства компаний при наличии трудового спора следует установить, что поводом к возбуждению уголовного дела может быть только заявление гражданина о факте необоснованного отказа в приёме на работу или увольнения, подтвержденном решением суда по трудовому спору (например, о восстановлении на работе).

**Необходимо при этом установить, что меры поддержки граждан предпенсионного возраста осуществляются только в отношении лиц, выходящих на пенсию в общеустановленном пенсионном возрасте (не относятся к досрочному выходу на пенсию).**

6. Предлагаемые меры в связи с изменениями, вносимыми в параметры пенсионной системы, по расширению и сохранению занятости лиц предпенсионного возраста, носят точечный, фрагментарный характер.

Необходимо принимать давно назревшие решения по устранению всех недостатков пенсионной системы.

Это, в первую очередь, касается дальнейшей судьбы накопительного компонента обязательного пенсионного страхования, развития принципов страхования во всех системах обязательного социального страхования, включая: восстановление для работающих по найму пенсионеров общего порядка формирования пенсионных прав и индексацию размера их пенсии; реформирования института досрочных пенсий.

7. РСПП считает необходимым **рассмотреть в рамках РТК законопроекты, подготовленные Государственной Думой ко второму чтению,** поскольку поправки к ним являются существенными как для граждан, так и для бизнеса.