

Российская трехсторонняя комиссия  
по регулированию социально-трудовых отношений

КООРДИНАТОР

СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119

E-mail: [shmakov@fnpr.ru](mailto:shmakov@fnpr.ru)

<http://www.fnpr.ru>

Тел. (495) 938-73-12

Факс (499) 137-06-94

---

*01.12.2023 № 104-107/3996-166-3864*

На № 69805-П24РТК от 02.11.2023 г.

Ответственному секретарю  
Российской трехсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых  
отношений

Жаровой Н.В.

Уважаемая Наталия Викторовна!

Стороной Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, рассмотрен проект федерального закона № 463171-8 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части расширения государственных гарантий граждан предпенсионного возраста и работающих пенсионеров), внесенный депутатами Государственной Думы Л.Э. Слуцким, С.Д. Леоновым, Я.Е. Ниловым, Б.А. Чернышовым, В.А. Кошелевым, Е.В. Марковым, С.А. Наумовым, К.М. Панешем, А.Н. Свистуновым, В.В. Сипягиным, И.К. Сухаревым.

Законопроектом предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) новой статьей 351.8 и предоставить дополнительные гарантии для граждан пенсионного и предпенсионного возраста, увеличив на 7 календарных дней продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для указанных категорий работников.

Одновременно предлагается закрепить в ТК РФ понятие «предпенсионного возраста», под которым понимается «возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством».

По общему правилу ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (часть первая статьи 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Перечень таких работников устанавливается Правительством РФ (педагогические работники, медицинские работники и т.д.) (часть вторая статьи 115, статьи 116, 117, 118, 119 ТК РФ).

Как видно, предоставление ежегодных дополнительных отпусков законодатель связывает с объективными критериями (спецификой, характером и условиями труда), допуская при этом возможность работодателям самостоятельно устанавливать виды дополнительных оплачиваемых отпусков в коллективных договорах и локальных нормативных актах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть вторая статьи 116 ТК РФ).

Статья 3 ТК РФ не допускает каких-либо преимуществ в зависимости от возраста работника. При этом не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В настоящее время в действующем законодательстве нет закрытого перечня категорий граждан, нуждающихся в особой социальной защите государства. По объему предоставляемых ТК РФ льгот и гарантий к таким категориям работников относятся: несовершеннолетние, лица пенсионного возраста, беременные женщины, женщины имеющие несовершеннолетних детей и детей инвалидов, а также другие лица с семейными обязанностями.

Так, например, женщины имеют высокую бытовую нагрузку, в том числе по уходу за детьми и иными членами семьи, полностью или частично лишенными способности к самообслуживанию. По данным опроса

Федеральной службы государственной статистики, работающие женщины тратят на ведение домашнего хозяйства на 1,5 - 2 часа, или в 2 - 2,5 раза, больше времени, чем мужчины<sup>1</sup>. В этой ситуации общая трудовая нагрузка на женщину, включая профессиональную и семейно-бытовую сферы жизни, достигает 70-80 часов в неделю. Подобный объем труда существенно осложняет возможность элементарного восстановления работоспособности женщин, развития их личности, общения с детьми.

Увеличенный основной оплачиваемый отпуск для работающих пенсионеров (предпенсионеров), объективно не обоснованный спецификой, характером, тяжестью и условиями труда, – пример обратной дискриминации групп работников, не достигших пенсионного (предпенсионного) возраста. Потребность в восстановлении сил для улучшения самочувствия, состояния здоровья, а также повышения уровня работоспособности есть у всех категорий работников.

В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р, (далее - Стратегия) указана такая проблема, как старение населения и сокращение трудовых ресурсов, нарастание потребности экономики в использовании труда граждан старшего поколения. Указывается, что стимулирование занятости граждан пожилого возраста является одним из важных направлений государственной политики Российской Федерации.

При этом отмечается, что одной из основных проблем в сфере занятости вышеуказанных категорий граждан является, в частности, наличие негативных стереотипов в отношении занятости граждан старшего поколения среди работодателей и в обществе в целом (пункт 2 раздела II Стратегии).

Полагаем, что предоставление работающим пенсионерам и лицам предпенсионного возраста дополнительных гарантий в виде увеличения количества дней основного оплачиваемого отпуска в совокупности с уже существующими в ТК РФ гарантиями для указанных категорий работников (часть вторая статьи 128, часть третья статьи 185<sup>1</sup> ТК РФ) вряд ли будет способствовать стимулированию работодателей к вовлечению в трудовую деятельность пенсионеров и лиц предпенсионного возраста.

Принимая во внимание изложенное, считаем, что вовлеченность пенсионеров в активную занятость должна стимулироваться не установлением увеличенного основного оплачиваемого отпуска по

---

<sup>1</sup> Раздел 2 Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023-2030 годы, утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2022 года № 4356-р

возрастному критерию, а установлением дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого исчисляется, например, в зависимости от длительности трудового стажа в профессии, отрасли или у конкретного работодателя.

На основании изложенного профсоюзная сторона РТК поддерживает концепцию проекта федерального закона № 463171-8 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части расширения государственных гарантий граждан предпенсионного возраста и работающих пенсионеров) при условии его доработки с учетом изложенных замечаний.

Заместитель Координатора  
профсоюзной стороны РТК,  
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина