

*Редикульцева Елена Николаевна, кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой трудового и социального права Юридического
института Вятского государственного университета*

*Шмакова Дарья Сергеевна, магистрант 2 курса Юридического института
Вятского государственного университета*

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ЛИЦ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Аннотация: Действующие нормативные правовые акты на федеральном и региональном уровнях определяют перспективные задачи по формированию особого статуса лиц предпенсионного возраста. Законодателем принят достаточно определенный порядок предоставления мер социальной поддержки для лиц предпенсионного возраста. Реализация материальных мер зачастую осложнена недостаточностью финансирования. В связи с чем применение мер организационного характера становится интересным для повышения уровня трудовых и социальных прав.

Ключевые слова: предпенсионер, меры поддержки, трудовые и социальные гарантии.

Annotation: The existing normative legal acts at the federal and regional levels determine the long-term tasks for the formation of a special status for persons of pre-retirement age. The legislator has adopted a fairly specific procedure for providing social support measures for persons of pre-retirement age. The implementation of material measures is often complicated by insufficient funding. In this connection, the application of organizational measures becomes interesting for increasing the level of labor and social rights.

Keywords: pre-retirement, support measures, labor and social guarantees.

При исследовании возможностей организационного решения проблем социальной поддержки предпенсионеров особый интерес представляет региональный аспект. Так, Законом Кировской области от 27.09.2018 N 178-ЗО «О внесении изменений в отдельные законы Кировской области» были распространены меры социальной поддержки на граждан, достигших возраста женщинами - 55 лет, мужчинами - 60 лет в отдельные законы Кировской области.

В Законе Кировской области от 7 декабря 2004 года N 280-ЗО «О мерах социальной поддержки ветеранов труда, тружеников тыла и жертв политических репрессий» ветеранам труда после установления (назначения) им пенсии в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» или достигшим возраста 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для женщин), независимо от прекращения ими трудовой деятельности, предоставляются в соответствии со ст. 3 следующие меры социальной поддержки:

1) сохранение права на получение медицинской помощи в медицинских организациях, к которым указанные лица были прикреплены в период работы, а также внеочередное оказание медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Кировской области в медицинских организациях в порядке, установленном действующим законодательством;

2) использование отпуска в удобное для них время;

3) компенсация расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг в размере 50 процентов платы: за наем и (или) платы за содержание жилого помещения; взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме; платы за холодную воду, горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при содержании общего имущества в многоквартирном доме, а также за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме; платы за коммунальные услуги (холодную воду, горячую воду, отведение сточных вод, электрическую энергию, газ, бытовой газ в баллонах);

4) ежемесячная денежная выплата в размере 1556 рублей;

5) ежегодная денежная выплата на приобретение и доставку твердого топлива при наличии печного отопления в размере 975 рублей.

В Законе Кировской области от 3 ноября 2004 года N 267-ЗО «О мере социальной поддержки отдельных категорий специалистов, работающих, вышедших на пенсию и проживающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Кировской области» предусмотрена частичная компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты.

Законом Кировской области от 28 декабря 2016 года N 42-ЗО «О ежемесячной социальной выплате лицам, замещавшим должности руководителей сельскохозяйственных товаропроизводителей Кировской области» установлена и выплачивается после прекращения трудовой деятельности социальная выплата при стаже работы в должности руководителя сельскохозяйственного товаропроизводителя.

Вышеуказанные меры социальной поддержки лиц предпенсионного возраста преимущественно требуют финансовой поддержки.

Однако стоит обратить внимание на меры организационного характера, которые могут сформировать наиболее комфортные условия труда, обеспечивающие интересы сторон трудовых отношений. К таким мерам можно отнести:

1) использования отпуска в удобное время предпенсионерами не должно быть ограничено локальными актами работодателя, устанавливающими разделение отпуска и предоставление его в определенное время года.

2) предоставление преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста видится наиболее необходимой, потому что больше всего трудностей у лиц предпенсионного возраста возникало с увольнениями в связи с сокращением штата работников. В действующем законодательстве отдельных гарантий для лиц предпенсионного возраста ст. 179 Трудового

кодекса РФ не предусматривает. Поэтому следует обратить внимание на ч. 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ, в которой указано, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

3) *предоставление предпенсионерам ежегодных отпусков без сохранения заработной платы.* Статья 128 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году. Перечень, указанный в статье 128 Трудового кодекса РФ, не является исчерпывающим, значит иные лица могут рассчитывать на отпуск без сохранения заработной платы, если данная гарантия будет внесена в коллективный договор.

4) *предоставление права на неполный рабочий день по заявлению работника.* В России в целом сложилось мнение, что люди пенсионного возраста менее трудоспособны и являются нежелательными работниками. В зарубежных странах наоборот. «Кадровая политика администрации предприятий в развитых странах не строится на вытеснении из производства лиц предпенсионного возраста. Стало выгоднее вкладывать средства в сохранение работоспособности носителей высокой квалификации, проявляющих, как правило, большое усердие в труде» [1, с.399]. Действительно, опыт показывает, что рабочие старших возрастов меньше отвлекаются на посторонние действия и разговоры, отличаются более высокой трудовой дисциплиной [2, с. 29]. Таким образом, работники пенсионного возраста выглядят привлекательнее, чем молодые работники для работодателей, стремящихся иметь самых квалифицированных работников и получать высокую производительность. Разница лишь в том, что, с точки зрения физиологии пожилым работникам сложнее работать на производстве, где требуется быстрая и точная реакция. Также, например, при работе на конвейере пожилым людям трудно выдержать общий темп, который по силам молодым работникам. Пожилые работники хорошо выполняют

привычную для них работу, но быстро устают, если перед ними ставятся новые задачи. Учитывая такие особенности пожилых работников, можно установить для них оптимальные условия труда, позволяющие им высокоэффективно выполнять свою трудовую функцию. Причем применительно к физиологии пожилых людей в большинстве случаев следует говорить даже не вообще о неполном рабочем времени, а именно о неполном рабочем дне. Рекомендация МОТ № 162 о пожилых трудящихся (1980 г.) [3, с. 1927 – 1934] содержит широкий набор норм, имеющих целью облегчить положение пожилых работников на производстве, в том числе разрешение определять по своему усмотрению режим рабочего времени, в частности неполное рабочее время, по скользящему графику и так далее.

Подводя итог, отметим, что не всегда необходимо в требовательном порядке привлекать материальные ресурсы для решения вопросов повышения уровня социального обеспечения лиц предпенсионного возраста. Действующее законодательство предусматривает возможности решения данных вопросов на уровне региона и на уровне работодателя при условии соблюдения принципов трудового законодательства. Вышеуказанные меры можно реализовать в актах социального партнерства, вырабатываемых в результате работы в различных формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 Трудового кодекса РФ.

Библиографический список:

1. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2006.
2. Кулешова Л. М. Использование труда на режимах неполного рабочего времени. М., 1987.
3. Рекомендация МОТ № 162 от 1980 г. «О пожилых трудящихся». Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991.