



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

09 АВГ 2018

№ 21-2/В-664

На № 19-322

11.07.2018

Председателю Ивановского
областного объединения
организаций профсоюзов

А.Н. Мирскому

пр. Ленина, 92,
г. Иваново, 153002

Уважаемый Александр Николаевич!

Департамент пенсионного обеспечения рассмотрел Ваше обращение, поступившее из Аппарата Правительства Российской Федерации письмом от 25 июля 2018 г. № П12-38287, и о позиции по вопросу повышения пенсионного возраста сообщает.

Основные параметры пенсионной системы России были установлены с 1930-х годов XX века, данная система вводилась для основной категории граждан в условиях общества индустриального типа (рабочих, занятых в промышленной сфере), таким образом, устанавливалась презумпция наступления нетрудоспособности и утраты заработной платы и иных выплат и вознаграждений в определенном возрасте.

Предложенные возрастные границы соответствовали данным статистики, согласно которым в данный период общая продолжительность жизни в России составляла почти 43 года, в том числе у мужчин – 40,2 года, у женщин – 45,6 года.

Вместе с тем, необходимость повышения пенсионного возраста назрела еще в конце 20 века. На сегодняшний день практически все страны уже повысили пенсионный возраст. Начало повышения пенсионного возраста в странах мира – 80-е годы 20 столетия.

Среди близких нам по условиям жизни стран евразийского пространства и Восточной Европы все страны, за исключением Узбекистана повысили пенсионный возраст. Для мужчин пенсионный возраст на уровне 65 лет установлен в Молдавии, Азербайджане, а пенсионный возраст для женщин на уровне 63 года установлен в Армении и уже повышается в Казахстане.

В странах Прибалтики (Эстония, Латвия, Литва) к 2025-2027 годам пенсионный возраст будет повышен до 65 лет, а в странах Старого света

Региональный союз «Ивановское областное объединение организаций профсоюзов»	
Входящий №	21-2/В-664
«21»	08 18
	20 г.

(Германия, Испания, Италия) в 2020-е годы – до 67 лет, как для мужчин, так и для женщин.

В России в 1970-х годах общая продолжительность жизни существенно увеличилась и составляла 68,9 года, у мужчин – 63,2 года, у женщин – 73,6 года.

В настоящее время (по итогам 2017 года) эти показатели увеличились до 72,7 года – оба пола, 67,5 года – мужчины и 77,6 года – женщины соответственно. По прогнозам в 2030 году они составят: 80,1 года – оба пола, 75,8 года – мужчины и 83,7 года – женщины. Таким образом, совокупное увеличение с 20-х годов 20 века по 2030 год составит: 37,2 года (оба пола), 35,6 года (мужчины), 38,1 года (женщины).

Ожидаемая продолжительность жизни по достижению пенсионного возраста в настоящее время составляет более 22 лет (мужчины в возрасте 60 лет - 16,5 лет, а женщины в возрасте 55 лет – 26,1 лет).

Кроме того, если в 30-е годы двадцатого столетия в России приходилось 6 человек трудоспособного возраста на одного пенсионера, в 1970 году - 3,7 человек, то к 2019 году этот показатель составит примерно 2 человека. Нагрузка на работающих будет увеличиваться и дальше - количество работающего населения ежегодно снижается на 0,4 миллиона человек, а количество пенсионеров ежегодно увеличивается на 300-400 тысяч человек.

Так, в 1940 году доля населения, получающего пенсии, составляла 2,1 %, в 1956 году – 8,9%, в 1980 году – 18,8%, а в 2018 году численность пенсионеров достигла 46,5 млн. человек или 31,7 процента.

Такие устоявшиеся тенденции ведут к снижению уровня пенсионного обеспечения.

Согласно прогнозу Росстата, в 2018 году доля населения старше действующего пенсионного возраста составит 25,5%, к 2030 году она возрастет до 28,3% (доля трудоспособного населения снизится с 56 до 54,3%). Убыль трудоспособного населения за период с 2017 по 2030 год составит около 4 млн. человек.

В связи с этим увеличение пенсионного возраста восстановит нормальное соотношение трудоспособного населения и пенсионеров.

В ближайшие годы необходимо обеспечить повышение уровня пенсионного обеспечения, в том числе ежегодную индексацию пенсий выше уровня инфляции при сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы Российской Федерации в целом.

Важно понимать, это возможно сделать только при повышении общеустановленного пенсионного возраста.

Реализация меры по повышению пенсионного возраста позволит создать условия для повышения уровня пенсионного обеспечения, в том числе для ежегодной индексации пенсий выше уровня инфляции при сбалансированности и долгосрочной финансовой устойчивости пенсионной системы Российской Федерации в целом.

Повышение пенсионного возраста будет проводиться постепенно в течение длительного переходного периода с 2019 г. по 2034 год.

I. Данная мера в первую очередь затронет мужчин 1959 г.р. и женщин 1964 г.р. Граждане указанных годов рождения, с учетом переходных положений, получают право выйти на пенсию в 2020 году - в возрасте соответственно 61 год и 56 лет.

Соответственно:

1) мужчины 1960 г.р., женщины 1965 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2022 году (в возрасте, соответственно, 62 года и 57 лет);

2) мужчины 1961 г.р., женщины 1966 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2024 году (в возрасте, соответственно, 63 года и 58 лет);

3) мужчины 1962 г.р., женщины 1967 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2026 году (в возрасте, соответственно, 64 года и 59 лет);

4) мужчины 1963 г.р., женщины 1968 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2028 году (в возрасте, соответственно, 65 лет и 60 лет);

5) женщины 1969 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2030 году (в возрасте 61 год);

6) женщины 1970 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2032 году (в возрасте 62 лет);

7) женщины 1971 г.р. - получают право выхода на пенсию - в 2034 году (в возрасте 63 лет).

II. Увеличение пенсионного возраста не затронет:

1) Граждан, работающих на рабочих местах с опасными и вредными условиями труда, в пользу которых работодатель осуществляет уплату страховых взносов по соответствующим тарифам, устанавливаемых по результатам специальной оценки условий труда, а именно:

на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (мужчины и женщины);

в тяжелых условиях труда, в качестве рабочих локомотивных бригад и работников, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей в технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах (мужчины и женщины);

в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью (женщины);

в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах непосредственно на полевых геолого-разведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских работах (мужчины и женщины);

в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (мужчины и женщины), за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения, а

также на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (мужчины и женщины);

на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников (мужчины и женщины);

в летном составе гражданской авиации, на работах по управлению полетами воздушных судов гражданской авиации, а также в инженерно-техническом составе на работах по обслуживанию воздушных судов гражданской авиации (мужчины и женщины);

на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (мужчины и женщины);

рабочих, мастеров на лесозаготовках и лесосплаве, включая обслуживание механизмов и оборудования (мужчины и женщины);

водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах (мужчины и женщины);

спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах и формированиях (мужчины и женщины).

2) Лиц, пенсия которым назначается ранее общеустановленного пенсионного возраста по социальным мотивам и состоянию здоровья, а именно:

женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет,

одному из родителей инвалидов с детства, воспитавшему их до достижения ими возраста 8 лет (мужчины и женщины);

опекунам инвалидов с детства или лицам, являвшимся опекунами инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет (мужчины и женщины);

женщинам, родившим двух и более детей, если они имеют необходимый страховой стаж работы в районах Крайнего Севера либо в приравненных к ним местностях;

инвалидам вследствие военной травмы (мужчины и женщины);

инвалидам по зрению, имеющим I группу инвалидности (мужчины и женщины);

гражданам, больным гипофизарным нанизмом (лилипутам), и диспропорциональным карликам (мужчины и женщины);

постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проработавшим в качестве оленеводов, рыбаков, охотников-промысловиков (мужчины и женщины).

3) Граждан, пострадавших в результате радиационных или техногенных катастроф, в том числе вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4) Лиц, проработавших в летно-испытательном составе, непосредственно занятых в летных испытаниях (исследованиях) опытной и

серийной авиационной, аэрокосмической, воздухоплавательной и парашютно-десантной техники (мужчины и женщины).

По вопросу о повышении уровня оплаты труда и преодолении бедности сообщается, что в Российской Федерации основная масса предприятий находится в частной собственности, которая признается и защищается Конституцией Российской Федерации. Это ограничивает возможность государства вмешиваться в процесс экономической деятельности предприятий.

В условиях развития рыночных отношений размер оплаты труда работников внебюджетных организаций устанавливается данными организациями самостоятельно за счет собственных средств с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно статье 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Таким образом, вопросы о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, в том числе вопросы повышения оплаты труда, относятся к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Согласно статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (далее МРОТ).

Федеральным законом от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 мая 2018 года МРОТ установлен в сумме 11163 рубля – в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 года.

В дальнейшем МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Осуществляются меры по повышению уровня оплаты труда отдельных категорий работников бюджетных организаций в социальной сфере (здравоохранении, образовании, культуре, социальном обслуживании) до целевых уровней, предусмотренных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года. Выполнение целевых показателей заработной платы, определенных указами, будет обеспечено в 2018 году.

Заработная плата работников, на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации и заработная плата которых не индексировалась с 1 января 2014 года, проиндексирована на 4% с 1 января 2018 года и будет индексироваться не менее чем на прогнозируемый уровень инфляции в 2019 – 2020 годах в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период.

Заработная плата работников федеральных государственных учреждений, денежное содержание федеральных государственных гражданских служащих и других категорий федеральных государственных органов также повышены с 1 января 2018 года исходя из прогнозного уровня инфляции на 4 процента.

По вопросу о ратификации Конвенции № 102 Международной организации труда, в которой закреплена величина коэффициента замещения в размере не ниже 40 процентов утраченного заработка сообщается следующее.

Проведенный сравнительный анализ соответствия законодательства Российской Федерации положениям Конвенции МОТ о минимальных нормах социального обеспечения № 102 показал, что параметры системы социального обеспечения России отвечают положениям Конвенции.

По методике расчета, сложившейся в Российской Федерации в настоящее время величина коэффициента замещения близка к 40 процентам утраченного заработка при нормативном страховом стаже и средней

заработной плате, а в условиях повышения пенсионного возраста в ближайшей перспективе будет превышать 40 процентов.

Что касается показателя «коэффициент замещения», следует отметить, что это специальный индикатор, применяемый в различных международных документах для оценки уровня пенсий в стране, в частности, в Конвенции № 102.

Подход к расчету коэффициента замещения, который исторически сложился в России, когда среднюю зарплату в экономике за какой-то период, соотносят к средней пенсии, которая сложилась по всем пенсионерам за этот же период, не в полной мере соответствует требованиям Конвенции № 102.

Согласно требованиям Конвенции № 102 о расчете коэффициента замещения для целей оценки соблюдения Конвенции указанный коэффициент исчисляется не в отношении отдельного получателя пенсии, а в отношении «типового получателя», представляющего собой мужчину-кормильца и его семью (домашнее хозяйство). Состав семьи варьируется в зависимости от страховых случаев. При страховом случае – достижении пенсионного возраста (пенсии по старости) типовым получателем становится супружеская пара пенсионного возраста, как это определено, «мужчина с женой пенсионного возраста».

Но в любом случае при расчете коэффициента замещения учитывается весь получаемый доход домохозяйства, включая пенсию жены, а также другие социальные выплаты, например ежемесячные денежные выплаты.

Важно понимать, что это не типичный получатель для страны, а типовой с точки зрения охвата среднестатистических категорий защищаемых Конвенцией лиц из числа наемных работников для получения расчета минимального коэффициента замещения в 40% для всех стран на основе единых параметров пенсионера (принимаемому в расчет стажу, стандартной заработной плате, минимальному числу иждивенцев (жена).

Типовой для всех стран получатель является расчетной величиной, построенной таким образом, чтобы эту величину можно было проверить индивидуально на каждом пенсионере с аналогичными пенсионными параметрами.

В целом, российское законодательство предусматривает во многих случаях уровень социального обеспечения не ниже, чем Конвенция, а зачастую и выше (например, в отношении разделов II «Медицинское обслуживание», III «Обеспечение по болезни»; VI «Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием»; VIII «Обеспечение по материнству»).

Предлагается принять обязательства от имени Российской Федерации в отношении Разделов II – III, V, VI и VIII – X.

Ратификация Раздела IV (Обеспечение по безработице) требует дополнительной проработки и согласования с субъектами Российской Федерации, так как вопросы занятости населения отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации (статья 7.1. Полномочие Российской Федерации).

Федерации, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Вместе с тем, меры, направленные на поддержку сферы труда и занятости, будут реализованы и без ратификации соответствующей главы Конвенции 102.

Одновременно сообщается, что 19 июля 2018 г. Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации приняла в I чтении проект федерального закона «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции № 102).

Также сообщается, что в целях обеспечения занятости граждан предпенсионного возраста прорабатываются вопросы реализации мер, направленных на расширение конкурентоспособности таких граждан на рынке труда, защиту их прав, а также социальных гарантий в случае потери работы, в том числе:

- в целях трудоустройства на рабочие места, востребованные в экономике, организовать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование;

- не нашедшим работу безработным гражданам предпенсионного возраста выплачивать повышенный размер пособия по безработице;

- внедрение проактивных инструментов работы органов службы занятости с данной категорией граждан;

- повышение качества контроля и надзора за соблюдением трудовых прав граждан предпенсионного возраста.

Отмечается, что изменение пенсионного возраста окажет положительное влияние на рынок труда. Безработица в Российской Федерации находится на рекордно низком уровне. В среднесрочной перспективе страна может столкнуться с нехваткой трудовых ресурсов.

Вместе с тем, рабочие места для лиц пожилого возраста и для молодежи, как правило, относятся к разным отраслям и категориям, и вероятность прямой конкуренции между пожилыми и молодыми работниками весьма ограничена. Это объясняется существенными отличиями в квалификации разновозрастных работников. Молодежь намного чаще работает в быстроразвивающихся отраслях, в основном в сфере услуг, IT, телекоммуникациях и др., в то время как пожилые – в менее развивающихся отраслях промышленности и сельского хозяйства, а также образовании и здравоохранении. При этом отмечается ценность работников старшего возраста как наставников.

О возврате накопительной части пенсии в солидарную сообщается, что с 2014 года страховые взносы не идут на накопительную пенсию, а идут, отражаясь в виде пенсионных прав на лицевых счетах граждан, на формирование страховой пенсии и направляются на выплату нынешним пенсионерам.

Развитие накопительного компонента пенсионной системы должно осуществляться в соответствии со Стратегией долгосрочного развития

пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р (далее – Стратегия), в том числе в рамках разрабатываемой концепции индивидуального пенсионного капитала, на сугубо добровольных принципах.

По вопросу о необходимости принятия единого Пенсионного закона сообщается, что социальные приоритеты и ориентиры, а также механизмы государственной политики в сфере пенсионного страхования на период до 2030 года определены Стратегией, направленной на совершенствование пенсионной системы.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р утвержден план-график подготовки законодательных актов, направленных на реализацию Стратегии. Как и реализация Стратегии, нормотворческая деятельность осуществляется поэтапно и еще не завершена.

Кроме того, Стратегия разработана, в том числе в соответствии с Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351, Стратегией национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г., утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537, Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. и Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. Как и Стратегия, указанные нормативные акты предусматривают поэтапную реализацию своих положений и, соответственно, поэтапное ожидание результатов.

В этой связи в перспективе возникнет объективная необходимость кодификации всех новых пенсионных законов и принятия единого документа. При этом не ставится под сомнение, что данные законы следует в течение достаточно длительного времени проанализировать в правоприменительной практике и тем самым выявить возможные правовые коллизии и пробелы правового регулирования, прежде чем осуществлять процесс их кодификации.

Кроме того, при рассмотрении вопроса о принятии такого документа следует учитывать, что действующее пенсионное законодательство включает в себя нормативные правовые акты, регулирующие вопросы пенсионного обеспечения и пенсионного страхования. В настоящее время полномочиями по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное страхование наделены налоговые органы, а порядок исчисления и уплаты страховых взносов регулируется Налоговым кодексом Российской Федерации.

С учетом изложенного, полагаем, что в настоящее время кодификация пенсионного законодательства является преждевременной.

По вопросу об обеспечении трехстороннего управления страховыми социальными фондами сообщается, что в соответствии с Положением о Пенсионном фонде Российской Федерации (России), утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. № 2122-1, руководство Пенсионного фонда Российской Федерации осуществляется Правлением Пенсионного фонда Российской Федерации и его постоянно действующим исполнительным органом - Исполнительной дирекцией.

В состав Правления Пенсионного фонда Российской Федерации входят председатель, первый заместитель, заместители председателя правления и исполнительный директор Пенсионного фонда Российской Федерации, а также управляющие отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации. В состав Правления Пенсионного фонда Российской Федерации могут входить представители общественных, религиозных и государственных организаций, объединений, учреждений и предприятий, деятельность которых связана с защитой интересов пенсионеров, инвалидов и детей.

В настоящее время в соответствии с постановлением Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 19 сентября 2017 г. № 628п «Об общественном совете при Пенсионном фонде Российской Федерации» при Пенсионном фонде Российской Федерации создан Общественный совет, в состав которого вошли руководители ведущих общественных объединений работников и работодателей, общественных организаций ветеранов, пенсионеров, представители научного сообщества, профессиональных объединений, средств массовой информации.

Общественный совет является постоянно действующим совещательно-консультативным органом Пенсионного фонда Российской Федерации и призван стать органом общественного контроля за деятельностью Пенсионного фонда Российской Федерации, работа которого направлена на повышение открытости Пенсионного фонда Российской Федерации.

В задачи Общественного совета входят формирование рекомендаций по повышению эффективности деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации, по улучшению качества предоставления гражданам государственных услуг и создание страхователям более комфортных условий взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, контроль за реализацией пенсионного законодательства Российской Федерации.

По вопросу о проверке в Конституционном Суде Российской Федерации конституционности повышения пенсионного возраста сообщается.

Право законодателя с учетом финансово-экономических возможностей государства изменять установленное правовое регулирование в той или иной сфере неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации.

Так, Конституционный Суд Российской Федерации отмечал, что федеральная законодательная власть имеет широкую свободу усмотрения в области установления систем пенсионного страхования и пенсионного

обеспечения, в связи с чем, в законе осуществляется установление правовых оснований назначения пенсий, их размеры, порядок исчисления и выплаты пенсий. Все эти характеристики могут быть изменены законодателем с учетом конкретных финансово-экономических условий и возможностей государства на соответствующем этапе его развития. (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 29 января 2004г. № 2-П, Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июня 2006 г. № 297-0, 3 октября 2006 г. №471-0).

По вопросу о снижении неформальной занятости сообщается, что Правительство Российской Федерации поставило задачи федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации по снижению численности экономически активного населения, находящегося в трудоспособном возрасте и не осуществляющего трудовую деятельность, по повышению объемов поступлений страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации. Кроме того, сокращение неформальной занятости и легализация трудовых отношений отнесены к ряду стратегических национальных приоритетов Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации 31 декабря 2015 года.

В соответствии с поручениями Правительства Российской Федерации Федеральная служба по труду и занятости с 2015 года осуществляет координацию деятельности субъектов Российской Федерации по реализации комплекса мер, направленных на снижение неформальной занятости.

Кроме того, Роструд обеспечивает проведение внеплановых проверок соблюдения хозяйствующими субъектами трудового законодательства на основании информации, полученной от межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по выявлению фактов неформальной занятости или от иных структур, на которые высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации возложены функции по снижению неформальной занятости.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации разработали «дорожные карты», направленные на борьбу с теневой занятостью. На региональном уровне созданы межведомственные комиссии, в муниципальных образованиях сформированы рабочие группы по снижению неформальной занятости.

В настоящее время продолжается активная работа в данном направлении.

Директор Департамента



И.М. Игнатьев

