



АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.12.2013

г. Барнаул

№ 684

О Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года

В целях создания условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемую Стратегию развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Алтайского края Бессарабова Д.В.

Губернатор Алтайского края

А.Б. Карлин

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Администрации
Алтайского края
от 24.12.2013 № 684

СТРАТЕГИЯ
развития сферы труда и занятости населения Алтайского края
на период до 2025 года

1. Общие положения

Стратегия развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года (далее – «Стратегия») разработана с учетом положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года, стратегии социально-экономического развития Алтайского края на период до 2025 года.

Долгосрочный сценарий развития Алтайского края характеризуется возрастанием роли инноваций, что влечет структурные сдвиги в экономике, создание новых высокопроизводительных рабочих мест. На первый план выдвигаются проблемы обеспечения необходимыми квалифицированными кадрами секторов экономики с высоким потенциалом устойчивого роста, повышения производительности труда, сбалансированности спроса на рабочую силу и структуры профессиональной подготовки кадров.

Стратегия определяет цель, задачи, принципы и основные направления создания региональной системы управления трудовым потенциалом, направленной на повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Она является основой для формирования в интересах инновационного развития края комплексного подхода к созданию условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края.

В настоящей Стратегии используются следующие основные понятия:

эффективная занятость – занятость, обеспечивающая достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда;

неформальная занятость – реализация человеком его способности к труду в формах, не обеспечивающих достаточного уровня социальной и правовой защиты, исключающих участие в обязательном государственном социальном страховании, содержащих предпосылки для уклонения от налогообложения дохода;

трудовые ресурсы – часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности; включает как занятых, так и потенциальных работников;

качество рабочей силы – определенный уровень развития индивида, позволяющий ему эффективно (как с личной, так и с общественной точек зрения) реализовывать свои способности к труду;

качество рабочих мест – совокупность характеристик (продуктивная деятельность в нормальных производственных условиях, степень интеллектуальности труда, безопасность на рабочем месте, достойный и справедливый доход для работника, социальная защита и др.), определяющих состояние условий и содержание труда;

социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Положения Стратегии создают основу для разработки новых и корректировки действующих нормативных правовых актов и планово-программных документов Алтайского края в сфере труда и занятости населения.

2. Анализ состояния сферы труда и занятости населения и основные проблемы ее развития

2.1. Демографическая ситуация и трудовые ресурсы

Основные демографические тенденции в Алтайском крае в целом идентичны общероссийским и по Сибирскому федеральному округу: рост рождаемости, снижение смертности и миграционной убыли населения.

На 1 января 2013 года численность населения Алтайского края составила 2398,8 тыс. человек (1,7 % населения России, 12,5 % – Сибирского федерального округа). Алтайский край занимает пятое место в Сибирском федеральном округе по численности населения.

В результате принимаемых системных мер в демографической ситуации Алтайского края удалось достичь определенных позитивных изменений. Уровень рождаемости за период с 2005 по 2012 гг. вырос на 29,5 % (с 10,5 промилле до 13,7), что соответствует средним показателям по России (рост с 10,2 промилле до 13,3). Число родившихся в крае в 2012 году по сравнению с 2005 годом увеличилось на четверть и достигло 32 879 человек (рост на 6 484 человека). Отмечаются позитивные тенденции снижения смертности, как общей, так и преждевременной, т.е. смертности населения трудоспособного возраста. Показатель общей смертности снизился на 13,6 % (с 16,9 промилле в 2005 году до 14,6 в 2012 году). Число умерших в Алтайском крае в 2012 году сократилось в сравнении с 2005 годом на 7 439 чело-

век, или 17,5 %, в России – на 17,2 %. Смертность трудоспособного населения снизилась на 24,7 % (с 8,5 в 2005 году до 6,4 в 2012 году на 1 тыс. человек населения трудоспособного возраста). Число умерших трудоспособных граждан в 2012 году сократилось в сравнении с 2005 годом на 4,4 тыс. человек.

Эти положительные тренды обеспечили более выраженное снижение убыли населения края, обусловленное процессами его естественного движения. Показатель естественной убыли по сравнению с 2005 годом снизился с (-)6,4 до (-)0,9 промилле в 2012 году. Убыль населения за счет процессов естественного движения сократилась на 13 923 человека.

Благоприятные социально-экономические условия в крае способствуют увеличению продолжительности жизни населения: в 2005 году для всего населения она составила 64,6 года; в 2012 году – 69,1 года (самый высокий показатель за последние 10 лет). В рейтинге регионов Сибирского федерального округа по продолжительности жизни Алтайский край уступает только Новосибирской и Омской областям. Несмотря на позитивную динамику, в перспективе обеспеченность экономики Алтайского края трудовыми ресурсами будет определяться сохранением сложной демографической ситуации, характерной для всей страны, – сокращением численности населения в трудоспособном возрасте и увеличением его среднего возраста. Это обусловлено тем, что трудоспособного возраста достигают поколения, родившиеся в 90-е годы прошлого столетия, когда отмечался спад рождаемости до 22,5 тыс. человек против 42,5 - 49,4 тыс. человек, рождавшихся ежегодно в 1980-е годы. В то же время доля населения старше трудоспособного возраста вырастет в связи с достижением пенсионного возраста многочисленного поколения людей, родившихся в 50 - 60-е годы прошлого столетия (72,4 тыс. человек – в 1950 году, 71,6 тыс. человек – в 1960 году).

Для улучшения демографической ситуации необходимо изменение положения женщин, имеющих детей. В настоящее время в крае среди официально зарегистрированных безработных 49 % составляют женщины, из них каждая пятая – в возрасте до 30 лет. Более 32 % безработных женщин воспитывают несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, 35 % не имеют профессии (специальности). Уровень регистрируемой безработицы женщин составляет 2,0 % и превышает показатель безработицы по краю (1,9 %).

На численность и качество трудовых ресурсов также оказывают влияние миграционные процессы. За последние годы наблюдается динамика снижения миграционной убыли населения (с 6,4 тыс. в 2005 году до 6,2 тыс. в 2012 году). Доминирующим компонентом в миграционных процессах остается внутрикраевая миграция населения, на ее долю приходится более 65 %. В городских поселениях миграционная убыль (2,7 тыс. человек в 2005 году) сменилась миграционным приростом (3,6 тыс. человек в 2012 году), тогда как в сельской местности сохраняется миграционная убыль населения (3,8 тыс. человек в 2005 году, 9,9 тыс. человек в 2012 году). Это преимущественно связано с передвижением молодежи из сельских территорий в города,

где расположены организации профессионального образования, с последующим трудоустройством в городах.

При этом уровень внутрикраевой трудовой мобильности остается невысоким. Он обусловлен значительными затратами, связанными с переменой места жительства, отсутствием в большинстве организаций, испытывающих потребность в работниках, развитой системы сопровождения рабочих мест – жилья, транспортной сети и иных объектов, повышающих качество жизни в территориях, прежде всего сельских. По этим же причинам сдерживается привлечение в край квалифицированных кадров из других регионов.

В крае имеет место «маятниковая» миграция. Она характерна для барнаульской городской агломерации благодаря развитой транспортной доступности. Также в ряде организаций сложилась практика ежедневного подвоза работников из недалеко расположенных населенных пунктов собственным транспортом. В крае практически не используется привлечение на работу специалистов и рабочих вахтовым методом. Эти направления требуют своего дальнейшего развития и являются перспективными для стимулирования внутрикраевой трудовой мобильности населения.

Алтайский край не относится к крупным центрам привлечения иностранной рабочей силы. С 2008 года объем квоты на привлечение и использование иностранной рабочей силы снижен более чем в 5 раз (с 4117 до 807 разрешений). При формировании квоты реализуется принцип приоритетного привлечения в Алтайский край квалифицированных иностранных работников, осуществляющих установку и наладку импортного оборудования, внедрение новых технологий. Так, в квоте 2014 года 6,5 % составляют работники высокой квалификации и 93,5 % – среднего уровня квалификации.

Вместе с тем в структуре притока иностранных трудовых мигрантов из стран СНГ, на которые распространяется безвизовый режим (основной объем – из Казахстана, Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана), остается значительной доля малоквалифицированных работников, занятых на сезонной или временной основе. Использование работодателями дешевого неквалифицированного труда иностранных граждан является сдерживающим фактором повышения уровня заработной платы и улучшения условий труда на рабочих местах и делает их непривлекательными для жителей края.

2.2. Экономическая активность и занятость населения

По данным Алтайкрайстата, в последние годы ввиду снижения численности трудовых ресурсов численность экономически активного населения края также имеет тенденцию к снижению. Вместе с тем эти процессы в настоящее время не оказывают существенного влияния на обеспеченность экономики региона трудовыми ресурсами. Алтайский край остается трудоизбыточным и входит в число 18 регионов с напряженной ситуацией на рынке труда (приказ Минтруда России от 29.05.2013 № 230н «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на

рынке труда в 2013 году»), определенных в соответствии с Правилами отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда (постановление Правительства Российской Федерации от 21.11.2000 № 875).

Среднегодовая численность занятых в экономике края стабилизировалась и сохраняется на уровне 1 млн. 078 тыс. человек. Уровень занятости населения в Алтайском крае в посткризисный период имеет тенденцию к росту: за период 2009 - 2012 гг. с 59,0 % до 60,9 %, но еще остается ниже, чем в Сибирском федеральном округе (61,9 %) и Российской Федерации (64,9 %).

Для Алтайского края характерен более высокий уровень занятости в городской местности, где показатель за эти годы увеличился с 59,0 % до 61,7 %, чем в сельской – с 55,2 % до 59,9 %, а также преобладание занятости мужчин – за период 2009 - 2012 гг. среди мужчин уровень занятости вырос с 61,5 % до 67,5 %, среди женщин – с 53,5 % до 55,1 %.

Вместе с тем в долгосрочной перспективе потенциальным риском для обеспечения потребностей экономики края в рабочей силе является прогнозируемое сокращение численности населения и трудовых ресурсов.

Резервом для обеспечения развивающейся экономики необходимыми трудовыми ресурсами в перспективе будет являться возможность использования рабочей силы за счет:

- высвобождения в условиях роста производительности труда и оптимизации численности работников организаций;

- вовлечения в трудовую деятельность женщин, воспитывающих малолетних детей, посредством решения проблемы совместимости ими функций по исполнению семейных обязанностей и трудовой деятельности (обостряемой в ходе реализации демографической политики, направленной на повышение рождаемости);

- повышения занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста, что позволит также решить проблему высокой социальной нагрузки на молодое поколение работающих;

- повышения миграционной привлекательности региона для квалифицированных работников.

В крае наблюдается тенденция изменения структуры занятых в экономике по видам экономической деятельности. За период 2005 - 2012 гг. выросла доля занятых в сфере оказания услуг с 47,7 % до 51,6 % (среднероссийский уровень – 56 %), снизилась в обрабатывающих производствах – с 16,0 % до 13,0 % (среднероссийский уровень – 15 %), а также в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – с 20,7 % до 19,5 % (среднероссийский показатель – 9 %). При этом доля занятых в организациях государственной и муниципальной собственности сократилась с 36 % в 2005 году до 30 % в 2012 году, а в частном секторе – возросла с 57 % до 63 % соответственно.

По данным Алтайкрайстата, более 40 % от общего числа занятых в экономике края работают на предприятиях малого и среднего бизнеса. По количеству малых предприятий край стабильно входит в тройку лидеров Сибирского федерального округа и в двадцатку ведущих регионов России. В

соответствии с индикаторами результативности институциональных мероприятий согласно Стратегии удельный вес занятых в малом бизнесе в общей численности занятых в экономике возрастет к 2025 году до 60 %.

Одним из механизмов создания благоприятной среды для развития малого и среднего предпринимательства в крае являются мероприятия по содействию самозанятости безработных граждан, проводимые в рамках региональных программ по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда. С 2009 года более 20 тыс. человек сменили статус безработного на занятого, из них 9,4 тыс. открыли собственное дело, ими дополнительно создано более 10,6 тыс. новых рабочих мест.

В возрастной структуре населения, занятого в экономике региона, работники в возрасте 30 - 39 лет составляют 27,4 %, 40 - 49 лет – 22,9 %, 50 - 59 лет – 23,8 %. Средний возраст работников – 40,4 года, что на уровне среднероссийского показателя, несколько выше, чем в Сибирском федеральном округе (39,7 года).

На состояние рынка труда оказывает влияние сокращение занятых возрастной группы 30-49 лет – наиболее массовой и производительной рабочей силы, обладающей большим опытом, трудовыми навыками и высокой квалификацией. В Алтайском крае этот процесс ускорится с 2021 года. За период 2021 - 2025 гг. численность населения в данном возрастном диапазоне уменьшится на 51 тыс. человек, что может стать ограничением для роста инновационной активности.

Относительно высокий образовательный уровень занятого населения свидетельствует о наличии потенциала Алтайского края в развитии высокотехнологичных отраслей. В 2012 году высшее и среднее профессиональное образование имели 44 % занятого населения.

Значительное влияние на уровень заработной платы и условия труда в регионе, как и в целом по России, оказывает высокий уровень неформальной занятости. Это обусловлено тем, что Алтайский край входит в число регионов России с большой долей в ВВП сельского хозяйства, вносящего наряду с торговлей и строительством основной вклад в неформальную занятость.

Вместе с тем данное явление неприемлемо в условиях инновационной экономики, так как влечет снижение уровня социальной защищенности работников, с одной стороны, и уменьшение налоговых поступлений в бюджеты разных уровней и создание рисков для реализации социальных функций государства, – с другой. Это требует особых мер и подходов к минимизации данного явления.

2.3. Безработица: гендерный, поселенческий и отраслевой аспекты

В целом тренд общей безработицы в Алтайском крае совпадает с общероссийской тенденцией, при этом в динамике по годам этот показатель выше, чем в среднем по России на 0,4 - 3,9 процентных пункта. Доля женщин

среди безработных в Алтайском крае, так же, как и в России и в Сибирском федеральном округе составляет 41 - 46 %.

Ситуация на регистрируемом рынке труда начиная с 2011 года стабилизировалась. В 2013 году впервые за многие годы зарегистрирована рекордно низкая численность безработных – менее 20 тыс. человек и уровень безработицы – 1,6 % к численности экономически активного населения. Среди безработных граждан доля лиц в возрасте до 30 лет составляет 38,6 %, что лучше среднероссийского показателя (43,1 %) и среднего значения по Сибирскому федеральному округу (40,8 %).

Положительные изменения связаны с ростом производства, инвестиционной активностью предприятий, развитием малого и среднего бизнеса и, как следствие, увеличением спроса на работников. В результате роста количества заявленных вакансий со 121,5 тыс. единиц в 2005 году до 134,0 тыс. в 2012 году в крае наметилась устойчивая тенденция к снижению коэффициента напряженности на рынке труда. Численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в расчете на одну вакансию уменьшилась с 15,4 на начало 2006 года до 3,1 на начало 2013 года. В 2013 году впервые зафиксировано превышение количества свободных рабочих мест по сравнению с числом официально зарегистрированных безработных в 10 территориях края.

В настоящее время в органах службы занятости с учетом изменяющихся требований рынка труда сформирован перечень из 100 основных профессий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников. Это работники в различных видах экономической деятельности: специалисты с инженерно-техническим образованием, наладчики станков и оборудования, операторы линий в производстве, специалисты-технологи сельскохозяйственного производства (агрономы, зоотехники, ветеринарные работники и др.), техники-технологи в пищевой промышленности, работники сферы общественного питания, учителя, врачи, а также профессионалы в области информационных технологий.

Вместе с тем при устойчивом неудовлетворенном спросе на работников численность безработных граждан сохраняется высокой. Это обусловлено территориальным, а также качественным, количественным несоответствием спроса и предложения рабочей силы, ее низкой трудовой мобильностью.

Отличительной особенностью края является высокая доля сельского населения – 45 %. Это один из наиболее высоких показателей в Российской Федерации (в среднем по стране доля сельских жителей составляет 26 %, по Сибирскому федеральному округу – 28 %). В связи с тем, что значительная часть рабочих мест сосредоточена в городах, наиболее сложное положение на рынке труда региона отмечается в сельской местности, где проживает 75 % официально зарегистрированных безработных граждан и имеется 15 % всех вакансий края. В результате сохраняется существенная дифференциация уровня регистрируемой безработицы по поселенческому аспекту. По состоянию на 1 января 2013 года в 18 муниципальных образованиях Алтайского края

уровень безработицы превышал среднекраевой показатель более чем в 2 раза.

На регистрируемом рынке труда края также имеет место структурная безработица – несоответствие вакансий, предоставляемых работодателями, образовательному и квалификационному уровню безработных граждан, стоящих на учете в органах службы занятости. Так, более 70 % заявленных вакансий (за 2012 год – 98,5 тыс. единиц) – по рабочим профессиям, в то же время лишь 40 % безработных граждан имеют начальное или среднее профессиональное образование (за 2012 год – 27,6 тыс. человек).

Анализ спроса и предложения рабочей силы по отраслям показывает, что относительный количественный баланс спроса и предложения сложился в сельском хозяйстве (количество обратившихся в органы службы занятости граждан за 2012 год – 18,4 тыс. человек, количество заявленных за 2012 год вакансий – 17,9 тыс. единиц), образовании (21,4 тыс. человек и 21,3 тыс. вакансий), производстве и распределении электроэнергии (4,5 тыс. человек и 4,9 тыс. вакансий), государственном управлении и обеспечении военной безопасности (8,7 тыс. человек и 10,1 тыс. вакансий).

Дефицит рабочей силы наблюдается в таких видах экономической деятельности, как строительство (в 2012 году количество обратившихся граждан – 3,1 тыс. человек, количество вакансий – 5,0 тыс.), оптовая и розничная торговля (10,6 тыс. человек и 17,6 тыс. вакансий), обрабатывающие производства (10,9 тыс. человек и 22,0 тыс. вакансий), добыча полезных ископаемых (0,6 тыс. человек и 1,6 тыс. вакансий), гостиницы и рестораны (1,2 тыс. человек и 3,5 тыс. вакансий), здравоохранение и предоставление социальных услуг (4,8 тыс. человек и 14,8 тыс. вакансий).

Сложившийся дисбаланс в определенной мере обусловлен недостаточно эффективным взаимодействием между работодателями и организациями профессионального образования; расхождением между структурой спроса на рынке труда и социально-культурными предпочтениями населения при выборе обучающих программ как следствие недостаточной связи профориентационной работы с системой обучения и рынком труда.

2.4. Качество рабочих мест и условия труда

Важным стратегическим ориентиром, направленным на повышение уровня жизни населения, является создание условий для стабильного роста доходов населения и улучшения качества жизни.

Для большинства трудоспособных жителей края основным или единственным источником доходов является заработная плата, поэтому повышение уровня заработной платы и своевременная ее выплата остаются приоритетными задачами деятельности органов власти и социальных партнеров.

В результате комплекса принимаемых мер Алтайский край занимает первое место в Сибирском федеральном округе по темпам роста заработной платы: в 2012 году – 115,8 % (в среднем по Сибирскому федеральному округу – 113,9 %); в крае за 2005 - 2012 гг. на треть увеличилась покупательная

способность заработной платы (соотношение размера средней начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума) – с 1,9 в 2005 году до 2,6 раза в 2012 году; более чем на 21 % снизилась численность населения края с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.

В целом номинальная среднемесячная заработная плата в крае только в 2012 году увеличилась на 2 200 руб. и составила 16 010 руб. Выше среднекраевого показателя заработная плата у каждого третьего работника организаций края (34,7 %, или 233,7 тыс. человек). Вместе с тем она остается ниже среднего показателя по Российской Федерации (26 690 руб.) и по Сибирскому федеральному округу (23 920 руб.).

На величину официальной заработной платы в крае влияет как сохранение высокого уровня неформальной занятости, так и значительный уровень занятости населения в секторах экономики, которые традиционно характеризуются неустойчивой эффективностью хозяйственной деятельности, в частности, в сельскохозяйственном производстве, где занято 58,2 тыс. человек, или каждый пятый работник, а в Российской Федерации – только 9 %.

В крае ведется работа по обеспечению своевременной выплаты заработной платы работникам. Сумма задолженности по заработной плате сокращена в 17 раз – с 0,5 млрд. руб. на начало 2005 года до 29,7 млн. руб. на конец 2012 года. Численность работников, перед которыми имеется задолженность по заработной плате, за этот же период сокращена со 108 тыс. до 2,0 тыс. человек.

Важная роль в повышении уровня жизни населения, привлекательности рабочих мест для молодых специалистов и квалифицированных работников отводится улучшению условий и обеспечению безопасности труда на рабочих местах.

Основой для принятия мер по уменьшению негативного воздействия производственных факторов на здоровье работников являются результаты аттестации рабочих мест по условиям труда. За последние пять лет (с 2008 по 2012 гг.) аттестация проведена на более чем 274,6 тыс. рабочих мест, что составляет 56 % их общего количества. Эти показатели улучшены в полтора раза. В три раза выросли затраты на охрану труда в расчете на одного работника (в 2005 году – 1 802 руб., в 2012 – 5 828 руб.).

Проводимая работа способствует улучшению показателей заболеваемости и травматизма работников: коэффициент частоты профессиональных заболеваний (количество профзаболеваний на 10 тыс. работающих) снижен с 2,0 в 2005 году до 1,6 в 2012 году; смертельный и тяжелый производственный травматизм снижен в 1,6 раза (с 313 человек до 191 человек). Коэффициент частоты производственного травматизма уменьшился с 4,9 до 2,7 пострадавших в расчете на 1000 работающих; но остается выше, чем в среднем по Российской Федерации (1,9). По-прежнему значителен сегмент занятости в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. В 2012 году он составлял 31,6 % от занятых в организациях края. Выше среднего по краю этот показатель зарегистрирован при производстве кокса и нефтепродуктов

(75,8 % работников), при производстве транспортных средств и оборудования (49,2 %), в целлюлозно-бумажном производстве (48,7 %), в химическом производстве (48,0 %). Следствием неудовлетворительных условий на рабочих местах является низкая привлекательность труда для квалифицированных работников и молодежи.

2.5. Социальное и государственно-частное партнерство в сфере труда и занятости населения

Важными механизмами повышения качества рабочих мест являются социальное и государственно-частное партнерство, развитие социальной ответственности работодателей. Развитие партнерских отношений в Алтайском крае имеет устойчивую положительную динамику на всех уровнях. С 1992 года заключается региональное трехстороннее соглашение, с 2010 года – региональное соглашение о минимальной заработной плате, действует 22 региональных отраслевых соглашения. Ежегодно расширяется перечень вопросов, которые решаются в рамках социального партнерства. Заключено 4 дополнительных соглашения к региональному трехстороннему соглашению на 2011 - 2013 годы, в соглашение включено более 20 обязательств сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. В организациях края действует более 7 тыс. коллективных договоров. Во всех муниципальных образованиях реализуются территориальные трехсторонние соглашения.

Повышению эффективности социального партнерства в городах и районах края также способствует реализация постановления Администрации края от 19.04.2011 № 196 «О дополнительных мерах по повышению эффективности социального партнерства в Алтайском крае». Профсоюзы и работодатели являются постоянными участниками комиссий и рабочих групп, созданных органами власти всех уровней, их мнение учитывается при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы регулирования социально-трудовых отношений и оказания работодателям мер государственной и муниципальной поддержки.

Учитывая, что значительная часть действующего трудового законодательства переводит решение многих вопросов в рамки договорных отношений, актуальна задача увеличения числа участников социального диалога на всех его уровнях. Одним из факторов, сдерживающих развитие социального партнерства, является отсутствие в крае единой легитимной стороны работодателей (только 5 объединений работодателей созданы в соответствии с федеральным законодательством с целью участия в отношениях социального партнерства: 2 региональных и 3 территориальных). Для ведения полноценного диалога в рамках социального партнерства необходимо также увеличение охвата работников профессиональными союзами, которые содействуют соблюдению социальных прав работников. В настоящее время в профсоюзах состоят менее 30 % общей численности занятых в экономике края.

В крае получила развитие перспективная форма государственно-частного партнерства – заключение соглашений о сотрудничестве между Администрацией края и крупными работодателями, а с 2011 года – соглашений о стратегическом партнерстве на рынке труда между управлением Алтайского края по труду и занятости населения и работодателями края.

Администрация края в первоочередном порядке оказывает различного вида поддержку социально ответственным работодателям, сохраняющим и развивающим человеческий капитал. На начало 2013 года в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края внесено 306 организаций, более 47 тыс. работников трудятся на рабочих местах, отвечающих государственным нормативным требованиям.

2.6. Потенциал и проблемы развития сферы труда и занятости населения Алтайского края

Комплекс значимых факторов и условий, влияющих на развитие сферы труда и занятости населения Алтайского края, приведен в таблице 1.

Таблица 1

SWOT-анализ рынка труда Алтайского края на период до 2025 года

Сильные стороны	Слабые стороны
Высокий экономический потенциал, выгодное геоэкономическое положение региона, дающие дополнительные импульсы возникновению новых рынков и развитию рынка труда. Научно-образовательный комплекс и уровень развития системы здравоохранения способствуют сохранению и развитию человеческого и кадрового потенциала региона. Развитие новых высокотехнологичных секторов и кластеров, увеличивающих инвестиционную привлекательность региона и число рабочих мест, в том числе в рамках развития туристско-рекреационного и санаторно-курортного комплексов. Реализация в крае специальных программ государственной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.	Недостаточная обеспеченность экономики высококвалифицированными кадрами. Деятельность образовательных организаций недостаточно скоординирована с потребностями рынка труда. Наличие территориального и структурного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на локальных рынках труда. Сохранение неформальной занятости. Значительные межмуниципальные различия по степени экономической активности и уровню жизни населения. Неблагоприятные в целом демографические тенденции, невысокая вероятность компенсации сокращающихся трудовых ресурсов за счет межрегиональной и международной миграции. Невысокая мобильность рабочей

Большой удельный вес граждан и работодателей, разделяющих идеи и принципы социальной ответственности. Эффективные решения органов исполнительной власти по регулированию притока иностранной рабочей силы. Сохранение авторитета власти среди граждан и в деловых кругах, наличие существенных ресурсов и организационных возможностей для инициации и реализации социальных и экономических проектов, кооперации общества и бизнеса.	силы внутри региона. Недостаточный уровень оплаты труда. Медленное улучшение условий труда на рабочих местах в производственной сфере. Недостаточная развитость кооперационных связей, предпринимательских сетей и инфраструктурных объектов. Недостаточное развитие сторон социального партнерства, представляющих интересы работников и работодателей. Существенный удельный вес категорий безработных граждан, недостаточно конкурентоспособных на рынке труда.
Возможности	Угрозы
Благоприятные перспективы сохранения темпов экономического роста, повышения доходов и занятости населения, а также доходов краевого и муниципальных бюджетов в результате сокращения неформальной занятости, развития социального партнерства на рынке труда. Повышение инвестиционной привлекательности региона, развитие перспективных рынков труда, в том числе сферы производства и переработки сельскохозяйственного сырья, промышленности, жилищного строительства, лесопромышленного комплекса, туризма, сферы услуг и др. Сокращение территориального и отраслевого дисбаланса спроса и предложения рабочей силы путем стимулирования внутренней трудовой миграции. Существенный рост заработной платы работников учреждений	Сохранение негативных демографических тенденций, оттока квалифицированных кадров за пределы региона, сокращение численности экономически активного населения края. Высвобождение работников и сокращение количества рабочих мест в результате модернизации техники и технологий в различных сферах экономической деятельности. Уменьшение возможностей для трудовой занятости отдельных групп населения, недостаточно конкурентоспособных на рынке труда (инвалиды, молодежь без опыта работы, женщины, воспитывающие детей в возрасте до 3-х лет, освобожденные из мест лишения свободы и др.). Сохраняющаяся в стране нестабильность налогового законодательства.

здравоохранения, образования, культуры и др. в результате реализации «дорожных карт» (планов мероприятий) по повышению эффективности государственных и муниципальных услуг.

Повышение привлекательности труда на производстве за счет улучшения условий труда на рабочих местах.

Повышение престижа рабочих профессий.

Повышение уровня социальной ответственности работодателей и увеличение количества организаций, соответствующих критериям социальной ответственности.

Повышение эффективности контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений и коллективных договоров сторонами социального партнерства.

Сохранение социальной стабильности путем реализации системы государственных гарантий защиты от безработицы.

Таким образом, ситуация в сфере труда и занятости населения Алтайского края наряду со снижением уровня безработицы, повышением уровня оплаты труда и качества рабочих мест характеризуется сокращением численности трудовых ресурсов при одновременном увеличении нагрузки на трудоспособное население, структурным несоответствием спроса и предложения рабочей силы, невысоким уровнем доходов населения, значительной дифференциацией рынков труда муниципальных образований, что требует системных мер, направленных на создание условий, способствующих развитию эффективного рынка труда.

3. Цели, задачи Стратегии

В соответствии со стратегией социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года стратегической целью развития сферы труда и за-

нятости населения края на долгосрочный период является создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края.

Реализация стратегической цели развития сферы труда и занятости населения края предполагает достижение следующих целей:

Цель 1. Обеспечение экономики края трудовыми ресурсами, необходимыми для его устойчивого социально-экономического развития.

Основа обеспечения эффективности функционирования рынка труда – реализация системы государственных мер, направленных на регулирование предложения труда и повышение качества рабочей силы. Для этого необходимо решить комплекс задач.

Задача 1.1. Совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации.

Для создания надежной информационно-аналитической основы политики на региональном рынке труда необходимо обеспечить своевременное определение и прогнозирование потребности экономики края в трудовых ресурсах с учетом отраслевых и региональных приоритетов развития, в том числе в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов.

Задача 1.2. Повышение адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда.

Актуальным является совершенствование региональной системы управления качеством рабочей силы, основанной на прогнозе потребностей экономики края в квалифицированных кадрах. Эта система включает:

систему профессиональной ориентации, повышения мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, повышение статуса в обществе человека труда;

непрерывное и дополнительное профессиональное образование для постоянного опережающего повышения и поддержания уровня квалификации кадров и быстрой адаптации населения к динамично меняющимся условиям на рынке труда;

развитие региональной системы внутрипроизводственного обучения персонала.

Задача 1.3. Способствование повышению демографического потенциала региона.

Одной из мер повышения демографического потенциала края является стимулирование рождаемости, обеспечение занятости женщин, имеющих малолетних детей.

Задача 1.4. Использование возможности международной и межрегиональной трудовой миграции для сохранения и развития квалифицированного кадрового потенциала края.

Главным ориентиром деятельности при решении данной задачи является регулирование привлечения в регион квалифицированной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах на

основе принципа приоритетного использования национальных кадров, а также реализации программ содействия добровольному переселению в Алтайский край соотечественников, проживающих за рубежом.

Задача 1.5. Повышение мобильности рабочей силы на региональном рынке труда.

Успешное решение задачи сокращения территориального дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда возможно при реализации системных мер, направленных на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости с учетом структурных сдвигов в реальном секторе экономики региона, стимулирование в крае «маятниковой» трудовой миграции. Для этого особое внимание необходимо уделить созданию стимулов для повышения мобильности рабочей силы, в том числе развитию системы сопровождения рабочих мест – жилья, транспортной сети и иных объектов, повышающих качество проживания в территориях.

Цель 2. Содействие сохранению и созданию новых рабочих мест, в том числе высокопроизводительных, отвечающих стандартам социальной ответственности и обеспечивающих эффективную занятость граждан.

Для достижения данной цели необходимы активные действия в двух направлениях.

Задача 2.1. Увеличение количества рабочих мест, отвечающих стандартам социальной ответственности.

Для этого необходимо содействовать созданию новых рабочих мест в рамках развития малого и среднего предпринимательства (прежде всего имеющего социально значимую и инновационную направленность), в том числе на основе развития малого инновационного предпринимательства на базе образовательных организаций и содействия самозанятости безработных граждан, созданию ими дополнительных рабочих мест на основе кооперативных форм взаимодействия с представителями стабильно работающих бизнес - структур, формирования предпринимательских сетей.

Особого внимания заслуживает государственная поддержка крупных предприятий и субъектов малого и среднего предпринимательства, способных производить конкурентоспособную и экспортоориентированную продукцию.

Актуальна реализация комплекса мер, направленных на содействие развитию экономики монопрофильных городских округов и сельских населенных пунктов, создание новых рабочих мест в рамках инвестиционных проектов с учетом ситуации на локальных рынках труда.

Задача 2.2. Повышение качества рабочих мест и трудовой жизни населения края.

Актуальным является создание целостной и эффективной системы управления качеством рабочих мест, включающей:

развитие социального партнерства и социальной ответственности на рынке труда, повышение мотивации работодателей к улучшению качества рабочих мест;

повышение роли социальной экспертизы в определении качества рабочих мест;

повышение производительности труда мотивированной и квалифицированной рабочей силы путем повышения уровня оплаты труда и создание безопасных и комфортных условий трудовой деятельности. Особо актуален вопрос модернизации управления охраной труда, которая позволяет перейти от реагирования на уже произошедшие неблагоприятные события к реализации комплекса превентивных мер, направленных на сохранение здоровья работающего населения;

содействие развитию гибких форм занятости для расширения возможностей реализации прав различных категорий граждан на достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии.

Цель 3. Повышение уровня развития социального партнерства, институциональной среды и инфраструктуры рынка труда.

Курс на переход от низкого уровня безработицы к эффективной занятости диктует необходимость развития институциональной среды, стратегических партнерств и инфраструктуры регионального рынка труда, наращивания потенциала государственного регулирования, создания целостной, эффективной и гибкой системы управления, основанной на принципе обеспечения баланса интересов всех субъектов рынка труда.

В связи с этим предстоит решить ряд задач.

Задача 3.1. Продолжение курса на развитие социального и государственно-частного партнерства.

Результат развития партнерства между органами государственной власти, работодателями, профсоюзами – обеспечение активного участия всех социальных партнеров в разрешении проблем регионального рынка труда, содействие работодателям в выполнении норм социальной ответственности.

Решение этой задачи будет осуществляться на основе:

создания эффективной системы представительства работодателей, усиления роли профсоюзов и институтов гражданского общества в процессах регулирования социально-трудовых отношений (в том числе в рамках коллегиальных органов, созданных на принципах социального партнерства), что будет содействовать принятию обоснованных и взвешенных решений по вопросам социальной направленности;

проведения взаимных консультаций сторон социального партнерства при принятии решений, нормативных правовых и локальных актов по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, организации совместного обучения представителей сторон социального партнерства формам и методам договорного регулирования отношений в сфере труда и занятости;

формирования имиджа социально ответственных работодателей, создания стимулов для улучшения качества рабочей силы и рабочих мест,

обеспечения государственного протекционизма и поддержки всех участников рынка труда с социально ответственным поведением.

Задача 3.2. Совершенствование механизма государственного посредничества на региональном рынке труда.

Суть совершенствования этого механизма заключается в инновационном развитии, обновлении содержания, форм и методов работы государственной службы занятости. Оно направлено на обеспечение клиентоориентированного подхода, повышение доступности и качества государственных услуг, в том числе за счет перехода к предоставлению отдельных государственных услуг в электронном виде и на базе многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг.

Предстоит сформировать основу взаимовыгодного сотрудничества государственной службы занятости населения с частными агентствами занятости и кадровыми службами организаций, в том числе по вопросам трудоустройства граждан вне территории их постоянного проживания.

Задача 3.3. Формирование единого информационного пространства регионального рынка труда.

Актуальным является развитие в регионе единого информационного пространства рынка труда, которое позволило бы гражданам и работодателям оперативно получать необходимую и достоверную информацию о спросе и предложении на рынке труда, ускорить процесс поиска работника или работы, повысить правовую грамотность населения в сфере труда и занятости.

Цель 4. Обеспечение соблюдения законных прав и государственных гарантий граждан в сфере труда и занятости.

Предметом особого внимания является реализация систем государственных гарантий в осуществлении права на труд и защиту от безработицы, выполнение работодателем обязательств, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, недопущение образования задолженности по заработной плате, принятие мер, направленных на ликвидацию задолженности по заработной плате перед работниками.

Задача 4.1. Содействие сокращению доли неформально занятых в экономике.

Решение этой задачи тесно связано со стимулированием развития малого предпринимательства. Комплекс регулирующих мер должен включать устранение неоправданных экономических и административных барьеров, развитие системы поддержки малого и среднего предпринимательства.

Масштабы неформальной занятости могут быть существенно сокращены при расширении возможностей официального трудоустройства, в том числе через профессиональное обучение; при дальнейшем росте заработной платы и повышении привлекательности официальной занятости, а также благодаря активному регулированию процессов трудовой миграции иностранной рабочей силы и просветительской работе среди населения.

Задача 4.2. Содействие вовлечению в эффективную занятость безработных граждан, в том числе обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда.

Политика в области социальной защиты уязвимых групп населения должна сопровождаться адресными мерами по активизации их вовлечения в процессы на рынке труда. Следует расширять возможности для успешной занятости инвалидов, выпускников, потерявших работу граждан пенсионного и предпенсионного возраста, женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после перерыва, связанного с рождением и воспитанием детей, и ряда других категорий граждан.

Задача 4.3. Продолжение гарантированного обеспечения социальной поддержки безработных граждан.

Решение этой задачи позволяет временно поддержать доходы безработных граждан в период поиска работы и снизить социальную напряженность.

Достижение целей и решение задач должно осуществляться за счет усиления регулирующей и координирующей роли государства на рынке труда на уровне региона, на уровне муниципальных образований и на уровне организаций.

4. Приоритетные направления развития сферы труда и занятости населения края

Повышение качества и мобильности рабочей силы, развитие гибкого рынка труда и эффективных трудовых отношений позволяют обеспечить увеличение темпов технологической модернизации и уровня конкурентоспособности региона.

Исходя из положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года, стратегии социально-экономического развития Алтайского края на период до 2025 года, Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», реализация приоритетных направлений политики в сфере труда и занятости населения Алтайского края предусматривает:

- 1) развитие трудового потенциала региона, управление качеством рабочей силы;
- 2) управление структурой рабочих мест и повышение их качества;
- 3) развитие социального партнерства, вовлечение общественного ресурса в процесс достижения целей развития региона и повышение эффективности регулирования процессов на рынке труда;

4) реализация системы государственных гарантий граждан в сфере труда и занятости населения.

5. Основные сценарии развития сферы труда и занятости населения края в долгосрочной перспективе

Ситуация в сфере труда и занятости населения Алтайского края может развиваться по нескольким сценариям, различающимся как общими параметрами занятости и безработицы, так и их структурными характеристиками.

Консервативный сценарий.

Сценарий основан на гипотезах изменения демографического потенциала края, заложенных в аналогичном сценарии демографического прогноза и сохранении тенденций социально-экономического развития региона, сложившихся в 2000-е годы. При этом предполагается, что распределение трудовых ресурсов между экономикой, сферой образования, вооруженными силами, домашним и личным подсобным хозяйством сохранится на современном уровне.

Наметившийся экономический рост продолжится и в дальнейшем. Занятость в отраслях непродовольственной сферы сократится незначительно. Интенсивность движения рабочей силы, процессы ее высвобождения из экономики и создание новых рабочих мест сохранятся на современном уровне.

Согласно прогнозным расчетам в 2025 году численность занятого в экономике населения по консервативному варианту составит 985 тыс. человек. Уровень официально зарегистрированной безработицы по отношению к численности экономически активного населения не будет превышать 2,8 %.

Угрозы и риски реализации сценария.

При сложившихся неблагоприятных демографических тенденциях и дальнейшем оттоке трудовых ресурсов в другие российские регионы продолжится сокращение численности населения края, сопровождающееся ростом доли населения нетрудоспособного возраста. Вследствие оттока населения, проживающего в сельской местности, из-за недостаточных темпов улучшения условий жизни на селе, низкой привлекательности труда могут возникнуть проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами агропромышленного комплекса. Сохранится тенденция отставания размера заработной платы работников края от средней по Сибирскому федеральному округу.

Данный вариант развития, являясь по сути инерционным, не обеспечивает устойчивого развития сферы труда и занятости региона на долгосрочную перспективу.

Инновационный сценарий.

Данный сценарий предполагает реализацию крупных инвестиционных проектов в приоритетных для края секторах: агропромышленном, туристско-

рекреационном, а также в развитии транспортной инфраструктуры, что будет способствовать постепенному наращиванию темпов экономического развития края, переходу экономики края на инновационный путь развития. В этих условиях в большинстве отраслей материального производства процессы высвобождения рабочей силы в связи с модернизацией и ее дополнительного привлечения на новые рабочие места будут носить более динамичный характер.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» программой социально-экономического развития Алтайского края на период до 2017 года предусмотрен ежегодный ввод не менее 15 тыс. новых постоянных рабочих мест, в том числе высокопроизводительных. При создании высокопроизводительных рабочих мест наибольшее снижение численности занятых работников будет отмечаться в отраслях реального сектора экономики (сельском хозяйстве, промышленности, строительстве, на транспорте и в организациях связи). При этом часть высвобожденных работников будет трудоустраиваться в сфере услуг и торговли.

В целом ожидается рост инвестиций в основной капитал, ввод новых рабочих мест и увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении производительности труда. Реформы в социальной сфере приведут не к сокращению занятости, а к снижению трудовой нагрузки работников этой сферы до научно обоснованных нормативов, повышению эффективности труда.

В соответствии с инновационным сценарием в 2025 году численность занятого в экономике населения составит 1077,4 тыс. человек, уровень официально зарегистрированной безработицы по отношению к численности экономически активного населения достигнет 2,0 %.

Угрозы и риски реализации сценария.

Реализация инновационного варианта развития предъявляет жесткие требования к мобилизации источников экономического роста, привлечению инвестиционных ресурсов и созданию новых рабочих мест с высоким уровнем производительности и оплаты труда, повышению качества человеческого капитала, созданию новых эффективных моделей взаимодействия органов власти и бизнеса.

Форсированный сценарий.

Форсированный сценарий предполагает повышенные темпы экономического роста, основанные на более интенсивном притоке инвестиций, максимально благоприятных условиях для создания новых высокопроизводительных рабочих мест, повышенном спросе на рабочую силу, динамичном росте численности населения в трудоспособном возрасте. Основа достижения высоких темпов роста экономики – совершенствование производственной базы машиностроения, перерабатывающей промышленности, строительства, сферы услуг.

Угрозы и риски реализации сценария.

В целом для реализации сценария требуются более благоприятные условия в части расширения экспорта производимых в крае товаров и услуг и привлечения в регион инвестиционных ресурсов, в том числе иностранных.

Реализация форсированного варианта развития объективно зависит от целого ряда внешнеэкономических факторов (макроэкономическая стабильность российской и мировой экономики, сдержанная тарифная политика на товары и услуги естественных монополий внутри страны и др.). В связи с этим вероятность его реализации крайне мала.

Целевым сценарием Стратегии предлагается инновационный сценарий. Успешная реализация системы мер, закрепленных настоящей Стратегией, делает возможным осуществление данного сценария, позволяющего обеспечить высокие стандарты жизни населения.

6. Сроки и этапы реализации Стратегии

Достижение цели и решение поставленных задач Стратегии предполагается осуществить в 2 этапа, что позволит:

на I этапе в 2013 – 2017 годах:

оптимизировать систему мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации;

создать условия для повышения уровня профессиональной и территориальной мобильности населения;

решить задачу по оптимизации привлечения иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики;

повысить качество рабочих мест и трудовой жизни населения края (увеличить удельный вес рабочих мест, аттестованных по условиям труда, в общем количестве рабочих мест в организациях Алтайского края до 72,0 %; снизить коэффициент производственного травматизма до 2,6);

обеспечить рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника до 27 468 руб.;

повысить уровень развития социального партнерства: создать эффективную систему представительства работодателей, усилить роль профсоюзов в процессах регулирования социально-трудовых отношений;

сформировать ряд информационных площадок, выступающих основой единого информационного пространства регионального рынка труда;

решить задачу обновления содержания, форм и методов работы государственной службы занятости;

активно вовлекать в эффективную занятость безработных граждан, в том числе обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда;

улучшить ситуацию на региональном и локальных рынках труда (снизить коэффициент напряженности на рынке труда края до 1,5; уровень заре-

гистрированной безработицы к экономически активному населению (на конец периода) до 2,14 %);

на II этапе в 2018 – 2025 годах:

решить задачу повышения адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда;

обеспечить в крае долю высококвалифицированных работников не менее трети от числа квалифицированных;

способствовать повышению демографического потенциала региона;

существенно повысить уровень профессиональной и территориальной мобильности населения края, сформировать необходимую для этого инфраструктуру;

обеспечить ежегодное создание не менее 16 тысяч новых рабочих мест;

повысить качество рабочих мест и трудовой жизни населения края (довести удельный вес рабочих мест, аттестованных по условиям труда, в общем количестве рабочих мест в организациях Алтайского края до 85,0 %; снизить коэффициент производственного травматизма до 2,3);

обеспечить активное развитие социального партнерства и социальной ответственности на рынке труда;

обеспечить существенный рост среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника (до 56 183 руб.);

улучшить ситуацию на региональном и локальных рынках труда (снизить коэффициент напряженности на рынке труда края до 1,0; уровень официально зарегистрированной безработицы к экономически активному населению (на конец периода) до 2,03 %).

7. Система мероприятий по реализации Стратегии

Исходя из целей и приоритетных направлений развития сферы труда и занятости населения Алтайского края до 2025 года предусматривается реализация мероприятий, представленных в приложении 1, разработанных с учетом реализуемых в Алтайском крае региональных программ.

Ежегодный план мероприятий по реализации Стратегии будет формироваться с учетом реально складывающейся ситуации на региональном и локальных рынках труда.

8. Механизмы реализации Стратегии

Эффективное управление реализацией настоящей Стратегии возможно при комплексном использовании финансово-бюджетных, институциональных, нормативно-правовых, информационных и организационных механизмов ее реализации.

Основными финансово-бюджетными механизмами реализации Стратегии должны стать региональные программы. Реализация Стратегии предусматривает скоординированную деятельность по осуществлению проектов и

мероприятий, намеченных в рамках программ, реализуемых в Алтайском крае, с применением механизмов государственной поддержки с использованием бюджетных средств.

Институциональные механизмы реализации Стратегии предусматривают повышение уровня развития инфраструктуры регионального рынка труда. Уровень развития инфраструктурных объектов рынка труда (государственная служба занятости, частные агентства занятости, биржи труда, информационно-консультационные центры, учебные заведения, деловые центры, инкубаторы бизнеса, аутсорсинговые компании и др.) и их взаимодействие должны обеспечивать необходимый сервис для всех участников рынка труда.

Совершенствование деятельности государственной службы занятости должно быть направлено на обеспечение клиентоориентированного подхода, повышение доступности и качества услуг.

Необходимо дальнейшее развитие в крае институциональной среды и инновационной инфраструктуры, способствующей повышению предпринимательской и инновационной активности.

В системе профессионального образования необходима разработка и реализация механизмов, позволяющих обеспечить согласованность процесса модернизации образования с текущими и перспективными потребностями рынка труда. Данные процессы должны происходить путем привлечения работодателей к формированию заказа на подготовку специалистов и содержания образовательных программ, организацию мониторинга взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда.

Реализация нормативно-правовых механизмов Стратегии должна быть основана на принципе согласованности интересов всех участников регионального развития – общества, государственной власти и бизнеса.

Важнейшими сферами регионального законодательства, где необходимо совершенствование существующих и принятие новых норм, являются процессы регулирования, формирования, сохранения и развития кадрового потенциала края и повышение качества трудовой жизни его жителей, в том числе совершенствование социально-трудовых отношений.

В области развития кадрового потенциала региона необходима разработка норм об осуществлении государственной поддержки обучения, повышения квалификации, профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования с учетом приоритетных направлений развития региональной экономики, в том числе с использованием механизма государственного заказа.

Разрабатываемые правовые нормы должны обеспечивать динамичное развитие рынка труда края и повышение его эффективности за счет стимулирования инвестиционной и предпринимательской деятельности, закрепления оптимальных форм взаимоотношений между властью и бизнесом, осуществления поддержки на краевом и муниципальном уровнях устойчивого развития малого предпринимательства.

Разработка действенной нормативно-правовой базы и ее эффективное использование является основой ускорения темпов социально-экономического развития Алтайского края, обеспечения социальных стандартов и качества жизни его населения.

Информационные механизмы Стратегии реализуются через систему ее коммуникационного обеспечения, включающую развитие краевого портала «Электронный работодатель»; единой информационной базы выпускников образовательных организаций края и информирования населения о результатах трудоустройства выпускников; активное использование средств социальной рекламы для повышения престижа профессий, востребованных на региональном рынке труда.

Организационные механизмы включают систему управления реализацией Стратегии.

Органом исполнительной власти Алтайского края, ответственным за реализацию Стратегии в целом, является управление Алтайского края по труду и занятости населения.

Основными исполнителями являются:

управление Алтайского края по труду и занятости населения;

Главное управление экономики и инвестиций Алтайского края;

Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края;

Главное управление сельского хозяйства Алтайского края;

управление Алтайского края по промышленности и энергетике;

управление Алтайского края по жилищно-коммунальному хозяйству;

управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры.

Исполнители обеспечивают:

выполнение мероприятий Стратегии;

постоянный мониторинг социальных и экономических процессов и корректировку на его основе принимаемых мер по достижению стратегических целей;

ежегодное предоставление в управление Алтайского края по труду и занятости населения отчетности о выполнении плана мероприятий по реализации Стратегии;

методическое обеспечение деятельности органов исполнительной власти Алтайского края и органов местного самоуправления, направленной на решение задач Стратегии;

оказание конкретной помощи органам местного самоуправления края в реализации мероприятий Стратегии.

Управление Алтайского края по труду и занятости населения координирует и контролирует реализацию Стратегии, анализирует ход выполнения ее мероприятий, которые устанавливаются ежегодным планом мероприятий по реализации Стратегии, и на основе проведенного анализа вносит предложения по совершенствованию механизма ее реализации.

Координацию и оценку реализации Стратегии осуществляет краевой координационный комитет содействия занятости населения.

Участие субъектов регионального рынка труда в реализации Стратегии заключается в нижеследующем.

Стороны социального партнерства:

повышают результативность договорного регулирования социально-трудовых отношений, для чего создают условия для полного выполнения обязательств, предусмотренных в рамках соглашений и коллективных договоров;

повышают эффективность реализации правовых механизмов внесудебного разрешения трудовых споров;

содействуют созданию и деятельности легитимных сторон социального партнерства на территориальном и отраслевом уровнях.

Работодатели:

организуют работу, направленную на соответствие своей деятельности критериям социальной ответственности, утвержденным нормативным правовым актом Алтайского края, активно участвуют в региональном социальном партнерстве, систематически взаимодействуют с представительными органами работников (профсоюзами);

выполняют свои обязанности, определенные трудовым законодательством Российской Федерации и Алтайского края, и обязательства краевых, отраслевых, территориальных соглашений, коллективных договоров, а также соглашений о стратегическом партнерстве на рынке труда;

участвуют совместно с государственной службой занятости Алтайского края в развитии региональной системы информационного обеспечения рынка труда Алтайского края;

выплачивают заработную плату не ниже величины, установленной Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае;

систематически улучшают условия труда, проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда и осуществляют декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, создают и сохраняют социально привлекательные, эффективные и безопасные рабочие места;

содействуют занятости населения, выполнению квоты для приема на работу инвалидов, в том числе на принципах софинансирования;

участвуют в реализации региональных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест;

являются членами региональных объединений работодателей.

Граждане:

занимают на рынке труда активную позицию, проявляют мобильность, выступают с инновационными и предпринимательскими инициативами;

активно сотрудничают с государственными учреждениями службы занятости населения Алтайского края;

участвуют в профессиональных ассоциациях и отраслевых профсоюзах; систематически повышают свой профессиональный уровень.

Профессиональные союзы с целью повышения уровня жизни человека труда и его семьи добиваются:

участия профсоюзных организаций в формировании финансово-хозяйственных и производственных планов предприятий, разработке мероприятий по модернизации и технологическому перевооружению производства;

согласования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, с выборным органом первичной профсоюзной организации;

регулярного совместного анализа сторонами, заключившими соглашение или коллективный договор, выполнения его условий;

разработки и реализации мер по предупреждению банкротства организаций;

реализации мероприятий по повышению конкурентоспособности работников, в том числе по профессиональному обучению и получению дополнительного профессионального образования за счет средств работодателей;

проведения на предприятиях мероприятий в области охраны здоровья работников.

Органы исполнительной власти Алтайского края при взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти в Алтайском крае:

осуществляют мониторинг, надзор и контроль за соблюдением работодателями на территории Алтайского края трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

принимают все необходимые меры для того, чтобы достижение делового успеха бизнес-сообщества было неразрывно связано с соблюдением этических норм социальной ответственности, отдают приоритет при предоставлении всех форм государственной поддержки работодателям, чья деятельность признана на территории края социально ответственной в установленном порядке.

Органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов:

осуществляют организацию в пределах своих полномочий ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях;

содействуют развитию социального партнерства на территории муниципального образования, являются его активными участниками; при предоставлении всех форм муниципальной поддержки отдают приоритет работодателям, чья деятельность признана на территории края в установленном порядке социально ответственной;

участвуют в организации и финансировании мероприятий, направленных на содействие трудоустройству граждан;

принимают в пределах своих полномочий нормативные правовые акты в сфере регулирования социально-трудовых отношений;

содействуют развитию системы информационно-аналитического обеспечения субъектов рынка труда.

9. Ожидаемые результаты реализации Стратегии

Инструментом контроля реализации Стратегии является система индикаторов и показателей. Перечень показателей и их прогнозные значения в разрезе целей и задач Стратегии представлены в приложении 2 «Ожидаемые результаты реализации Стратегии».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края до 2025 года

СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ
по реализации Стратегии

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемые результаты
1	2	3	4	5
Цель 1. Обеспечение экономики края трудовыми ресурсами, необходимыми для его устойчивого социально-экономического развития				
Задача 1.1. Совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации				
1	Мониторинг планируемого создания и модернизации рабочих мест, в том числе высокопроизводительных, с учетом отраслевых и региональных приоритетов развития	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	создание надежной информационно-аналитической основы политики на региональном рынке труда с учетом территориальной специфики
2	Формирование перспективной потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации, в том числе прогнозных показателей подготовки квалифицированных кадров по профессиям и специальностям развивающихся отраслей экономики	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Главное управление экономики и инвестиций Алтайского края, управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры, органы исполнительной власти Алтайского края, КАУ «Алтайский центр государственно-частного партнерства и привлечения инвестиций», органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2025 года	

1	2	3	4	5
Задача 1.2. Повышение адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда				
3	Создание и внедрение автоматизированной информационной системы «Единая система поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных организаций Алтайского края»	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края (по согласованию), Совет ректоров вузов Алтайского края и Республики Алтай (по согласованию), профессиональные образовательные организации Алтайского края (по согласованию)	до 2015 года	адаптация системы профессионального образования к потребностям рынка труда, сокращение профессионально-
4	Разработка и организационное обеспечение системы профессиональной ориентации обучающихся в образовательных организациях общего образования, в том числе создание межведомственной комиссии по профориентации, реализация мер по повышению в обществе статуса человека труда, престижности рабочих профессий и специальностей, востребованных на рынке труда и др.	Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, управление Алтайского края по труду и занятости населения, управление Алтайского края по печати и информации, органы исполнительной власти Алтайского края, объединения работодателей (по согласованию), профессиональные образовательные организации Алтайского края (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	квалификационного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда
5	Развитие инновационных форм обучения, баз производственных практик	Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Совет ректоров вузов Алтайского края и Республики Алтай (по согласованию), профессиональные образовательные организации Алтайского края (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	
6	Развитие системы подготовки и переподготовки кадров для нужд экономики Алтайского края с учетом потребностей реализуемых инвестиционных проектов	Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Главное управление экономики и инвестиций Алтайского края, КАУ «Алтайский центр государственно-частного партнерства и привлечения инвестиций», Совет	до 2025 года	развитие кадрового потенциала с учетом отраслевых приоритетов развития ре-

1	2	3	4	5
		ректоров вузов Алтайского края и Республики Алтай (по согласованию), профессиональные образовательные организации Алтайского края (по согласованию)		гиона, повышение профессионального уровня граждан, оптимизация численности и состава кадров, привлечение в отрасль и закрепление обучающихся специалистов
7	Целевая подготовка специалистов, востребованных на рынке труда, по программам среднего, высшего, послевузовского профессионального образования	Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Совет ректоров вузов Алтайского края и Республики Алтай (по согласованию), профессиональные образовательные организации Алтайского края (по согласованию)	до 2025 года	
8	Переподготовка, стажировка, повышение квалификации кадров с учетом отраслевых и региональных приоритетов развития (сельское хозяйство, промышленное производство, туризм и др.)	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Совет ректоров вузов Алтайского края и Республики Алтай (по согласованию), профессиональные образовательные организации Алтайского края (по согласованию)	до 2025 года	
9	Подготовка профессиональных кадров для сферы малого и среднего предпринимательства, в том числе в рамках реализации ведомственной целевой программы «Губернаторская программа подготовки профессиональных кадров для сферы малого и среднего предпринимательства Алтайского края в 2013-2016 годах»	Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры	до 2025 года	развитие кадрового потенциала сферы малого и среднего предпринимательства края
10	Развитие региональной системы внутрипроизводственного обучения персонала	Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	развитие кадрового потенциала края

1	2	3	4	5
Задача 1.3. Способствование повышению демографического потенциала региона				
11	Реализация системы мер, направленных на стимулирование рождаемости, обеспечение занятости женщин, имеющих малолетних детей	управление Алтайского края по труду и занятости населения	до 2025 года	улучшение демографической ситуации, повышение трудового потенциала региона
Задача 1.4. Использование возможности международной и межрегиональной трудовой миграции для сохранения и развития квалифицированного кадрового потенциала края				
12	Определение потребности в привлечении иностранных работников и формирование квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Алтайском крае	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, Управление Федеральной миграционной службы по Алтайскому краю (по согласованию), Государственная инспекция труда в Алтайском крае (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	привлечение иммигрантов с востребованными профессиями и специальностями на региональный рынок труда, сокращение профессионально-квалификационного дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда
13	Стимулирование притока иностранных специалистов с высоким кадровым потенциалом, содействие и помощь в ускоренной адаптации и интеграции иммигрантов		ежегодно до 2025 года	
14	Создание правовых, организационных и информационных условий, способствующих переселению соотечественников в Алтайский край для постоянного проживания, получению профессионального образования, включению их в трудовые и социальные связи с целью обеспечения потребности экономики края в квалифи-	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Главное управление Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности, Главное управление Алтайского края по социальной защите населения и преодолению последствий ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, Главное	до 2016 года	

1	2	3	4	5
	цированных кадрах, в том числе в рамках реализации долгосрочной целевой программы «Оказание содействия добровольному переселению в Алтайский край соотечественников, проживающих за рубежом» на 2013-2015 годы	управление сельского хозяйства Алтайского края, управление Алтайского края по строительству и архитектуре, Управление Федеральной миграционной службы по Алтайскому краю (по согласованию), Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Алтайского края (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)		
Задача 1.5. Повышение мобильности рабочей силы на региональном рынке труда				
15	Поддержка молодых специалистов в сфере образования, здравоохранения, при переезде для работы в сельскую местность	Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Главное управление Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности, Главное управление сельского хозяйства, управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2015 года	переезд в сельскую местность востребованных специалистов, сокращение территориального дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда
16	Стимулирование внутрикраевой «маятниковой» трудовой миграции, в том числе создание системы сопровождения рабочих мест – жилья, транспортной сети и иных объектов	управление Алтайского края по транспорту, дорожному хозяйству и связи, управление Алтайского края по строительству и архитектуре, управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры, органы местного самоуправления (по согласованию), работодатели (по согласованию)	до 2025 года	создание условий для повышения мобильности рабочей силы на региональном рынке труда

1	2	3	4	5
17	Создание условий для перераспределения рабочей силы по отраслям и видам занятости в сельской местности в сторону не-сельскохозяйственных видов деятельности, включая сельский туризм	Главное управление сельского хозяйства Алтайского края, управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры, органы исполнительной власти Алтайского края, органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2021 года	сокращение дифференциации территориальных рынков труда, улучшение кадрового обеспечения
18	Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, обеспечение жильем молодых специалистов	Главное управление сельского хозяйства Алтайского края, управление Алтайского края по строительству и архитектуре, управление Алтайского края по жилищно-коммунальному хозяйству, органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2021 года	сельских территорий; сокращения территориального дисбаланса спроса и предложения рабочей силы

Цель 2. Содействие сохранению и созданию новых рабочих мест, в том числе высокопроизводительных, отвечающих стандартам социальной ответственности и обеспечивающих эффективную занятость граждан

Задача 2.1. Увеличение количества рабочих мест, отвечающих стандартам социальной ответственности

19	Оптимизация условий для открытия и развития малого и среднего бизнеса в регионе, в том числе поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, осуществляющих разработку и внедрение инновационной продукции	управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры, Главное управление экономики и инвестиций Алтайского края, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Главное управление сельского хозяйства Алтайского края, органы исполнительной власти Алтайского края, органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2025 года	увеличение количества новых рабочих мест в рамках развития малого и среднего бизнеса, а также инвестиционных проектов с учетом ситуации на локальных рынках
20	Содействие самозанятости безработных граждан в рамках программ содействия занятости, создание дополнительных ра-	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, органы местного самоуправления (по	ежегодно	

1	2	3	4	5
	бочих мест, в том числе на основе развития системы кооперации	согласованию)		труда
21	Создание новых рабочих мест в развивающихся отраслях экономики региона (промышленное производство, сельское хозяйство, туризм и др.), в том числе в монопрофильных городских округах и сельских населенных пунктах	органы исполнительной власти Алтайского края, Главное управление сельского хозяйства Алтайского края, управление Алтайского края по развитию туристско-рекреационного и санаторно-курортного комплексов, работодатели (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2021 года	увеличение количества рабочих мест на перспективных рынках
22	Государственная поддержка предприятий, способных производить конкурентоспособную и экспорто ориентированную продукцию, в том числе организация, проведение и информационная поддержка выставочных и других публичных мероприятий на российском и международном уровнях	Главное управление экономики и инвестиций Алтайского края, управление Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструктуры, управление Алтайского края по обеспечению международных и межрегиональных связей, управление Алтайского края по печати и информации, органы исполнительной власти Алтайского края	до 2017 года	увеличение количества рабочих мест
Задача 2.2. Повышение качества рабочих мест и трудовой жизни населения края				
23	Создание условий для модернизации оборудования и технологий, повышения производительности труда, создания высокопроизводительных рабочих мест	органы исполнительной власти, объединения работодателей (по согласованию)	до 2018 года	создание условий для повышения качества рабочих мест в регионе
24	Проведение социальной экспертизы разрабатываемых региональных программ, инвестиционных проектов и соглашений о социально-экономическом партнерстве между Администрацией края	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	создание условий для повышения социально-экономической

1	2	3	4	5
	и хозяйствующими субъектами в части их влияния на создание, сохранение рабочих мест и занятость населения Алтайского края			эффективности реализации инвестиционных проектов
25	Реализация комплекса мер, направленных на обеспечение устойчивого роста и своевременной выплаты заработной платы, в том числе в рамках работы краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, комитет администрации Алтайского края по финансам, налоговой и кредитной политике, объединения работодателей (по согласованию), Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	обеспечение роста и своевременной выплаты заработной платы
26	Разработка и реализация мероприятий поддержки для закрепления квалифицированных рабочих на промышленных предприятиях края, в том числе содействие развитию гибких форм занятости	органы исполнительной власти Алтайского края, объединения работодателей (по согласованию), Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	повышение привлекательности рабочих мест
27	Реализация превентивных мер, направленных на сохранение здоровья работающего населения, в том числе непрерывная подготовка работников по вопросам охраны труда, информационное обеспечение и пропаганда охраны труда, совершенствование лечебно-профилактического обслуживания работающего населения, в том числе в рамках реализации долгосрочной целевой программы «Улучшение условий и охраны труда в	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление Алтайского края по здравоохранению и фармацевтической деятельности, управление Алтайского края по печати и информации, органы исполнительной власти Алтайского края, государственное учреждение - Алтайское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (по согласованию), Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2016 года	создание безопасных условий труда

1	2	3	4	5
	Алтайском крае» на 2013-2015 годы.			
Цель 3. Повышение уровня развития социального партнерства, институциональной среды и инфраструктуры рынка труда				
Задача 3.1. Продолжение курса на развитие социального и государственно-частного партнерства				
28	Разработка и реализация мероприятий по дальнейшему развитию социального партнерства на рынке труда	управление Алтайского края по труду и занятости населения, управление Алтайского края по печати и информации, Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	формирование социально ответственного поведения субъектов рынка труда
29	Обеспечение эффективного функционирования краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевых рабочих групп по охране труда и безопасности производства, по вопросам выплаты заработной платы, краевого координационного комитета содействия занятости населения и аналогичных коллегиальных органов, созданных на принципах социального партнерства в муниципальных образованиях	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, органы надзора и контроля, Государственная инспекция труда в Алтайском крае (по согласованию), Управление Федеральной налоговой службы по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Отделение Пенсионного Фонда Российской Федерации по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Алтайское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (по согласованию), Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), территориальные объединения работодателей и профсоюзов, органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	повышение эффективности регулирования социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства
30	Обеспечение заключения и реализации	управление Алтайского края по труду и занятости	ежегодно до	установление

1	2	3	4	5
	региональных, региональных отраслевых, территориальных, территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров	населения, органы исполнительной власти Алтайского края, Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), территориальные объединения работодателей и профсоюзов, органы местного самоуправления (по согласованию)	2025 года	дополнительных социальных гарантий работникам края
31	Обеспечение сторонам социального партнерства возможности на всех уровнях принимать участие в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов, в том числе на основе взаимных консультаций сторон	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), территориальные объединения работодателей и профсоюзов, органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	обеспечение учета интересов сторон социального партнерства
32	Совместное участие сторон социального партнерства в организации, проведении и подведении итогов конкурсов «Лучший по профессии» и «Лучший социально ответственный работодатель года»	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), территориальные объединения работодателей и профсоюзов, органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	развитие института социально ответственных работодателей Алтайского края
33	Организация совместного обучения представителей сторон социального партнерства формам и методам договорного регулирования социально-трудовых отношений	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), террито-	по мере необходимости	повышение правовой грамотности сторон социального партнерства в сфере

1	2	3	4	5
		риальные объединения работодателей и профсоюзов, органы местного самоуправления (по согласованию)		регулирования социально-трудовых отношений
34	Реализация мероприятий по формированию у субъектов рынка труда (работодателей, работников и др.) социально ответственного поведения, обеспечивающего достижение целей социально-экономического развития региона, в том числе формирование имиджа социально ответственных работодателей, обеспечение государственного протекционизма участников рынка труда с социально ответственным поведением	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы исполнительной власти Алтайского края, Алтайское краевое объединение организаций профсоюзов (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию), общественные организации (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	обеспечение баланса интересов участников рынка труда, повышающего эффективность их деятельности
Задача 3.2. Совершенствование механизма государственного посредничества на региональном рынке труда				
35	Мониторинг качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения	управление Алтайского края по труду и занятости населения	ежегодно до 2025 года	повышение степени удовлетворенности граждан и работодателей качеством и доступностью государственных услуг в области содейст-
36	Повышение качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе по принципу «одного окна» на базе многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг	управление Алтайского края по труду и занятости населения	ежегодно до 2025 года	и работодателей качеством и доступностью государственных услуг в области содейст-

1	2	3	4	5
37	Повышение открытости деятельности управления Алтайского края по труду и занятости населения	управление Алтайского края по труду и занятости населения	ежегодно до 2025 года	вия занятости населения
38	Развитие стратегического партнерства государственной службы занятости Алтайского края с органами местного самоуправления в рамках реализации программ содействия занятости	управление Алтайского края по труду и занятости населения, органы местного самоуправления (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	сокращение дифференциации территориальных рынков труда, повышение уровня и качества жизни населения территорий
39	Развитие стратегического партнерства государственной службы занятости Алтайского края с частными агентствами занятости и кадровыми службами организаций, в том числе создание единой информационной площадки в рамках государственно-частного партнерства на рынке труда	управление Алтайского края по труду и занятости населения, частные агентства занятости (по согласованию), объединения работодателей (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	формирование информационного пространства рынка труда, позволяющего повысить эффективность и ускорить процесс поиска работника или работы
Задача 3.3. Формирование единого информационного пространства регионального рынка труда				
40	Информирование и консультирование населения в сфере трудовых отношений	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Государственная инспекция труда в	ежегодно до 2025 года	повышение грамотности насе-

1	2	3	4	5
		Алтайском крае (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)		ления в сфере трудовых отношений
41	Развитие информационного пространства регионального рынка труда: портала «Электронный работодатель», банка данных о работодателях Алтайского края, отнесенных в установленном порядке к категориям «социально ответственный работодатель» и «социально ориентированный работодатель»	управление Алтайского края по труду и занятости населения, объединения работодателей (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	создание в регионе единого информационного пространства рынка труда, позволяющего повысить эффективность и ускорить процесс поиска работника или работы

Цель 4. Обеспечение соблюдения законных прав и государственных гарантий граждан в сфере труда и занятости

Задача 4.1. Содействие сокращению доли неформально занятых в экономике

42	Информирование населения и работодателей о последствиях неофициального трудоустройства и выплаты неучтенной заработной платы	управление Алтайского края по труду и занятости населения, управление Алтайского края по печати и информации, Государственная инспекция труда в Алтайском крае (по согласованию), Управление Федеральной налоговой службы по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Отделение Пенсионного Фонда Российской Федерации по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Алтайское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (по согласованию)	ежегодно до 2025 года	рост заинтересованности работодателей и работников в официальном трудоустройстве и получении заработной платы в полном объеме официально
----	--	--	-----------------------	--

1	2	3	4	5
43	Межведомственное взаимодействие для обмена информацией и выявления неформальной занятости на территории края	Государственная инспекция труда в Алтайском крае (по согласованию), Управление Федеральной налоговой службы по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Отделение Пенсионного Фонда Российской Федерации по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Алтайское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (по согласованию), управление Алтайского края по труду и занятости населения	ежегодно до 2025 года	формирование и развитие системы выявления неформально занятых в экономике
44	Реализация надзорно-контрольных мероприятий и других мер воздействия в целях сокращения числа неформально занятых в экономике края	Государственная инспекция труда в Алтайском крае (по согласованию), Управление Федеральной налоговой службы по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Отделение Пенсионного Фонда Российской Федерации по Алтайскому краю (по согласованию), государственное учреждение - Алтайское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (по согласованию), управление Алтайского края по труду и занятости населения	ежегодно до 2025 года	сокращение доли неформально занятых в экономике
Задача 4.2. Содействие вовлечению в эффективную занятость безработных граждан, в том числе обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда				
45	Содействие занятости безработных граждан (информирование о положении на рынке труда, социальная адаптация, психологическая поддержка, организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, организация профессиональной ориента-	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, объединения работодателей (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2025 года	расширение возможностей для вовлечения в трудовую деятельность незанятых граждан

1	2	3	4	5
	ции, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, содействие в переезде/ переселении в другую местность для трудоустройства, временное трудоустройство, в том числе на оплачиваемых общественных работах, организация самозанятости)			
46	Повышение конкурентоспособности на рынке труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование)	управление Алтайского края по труду и занятости населения, Главное управление образования и молодежной политики Алтайского края, Главное управление Алтайского края по социальной защите населения и преодолению последствий ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, объединения работодателей (по согласованию), органы местного самоуправления (по согласованию)	до 2025 года	расширение возможностей для вовлечения в трудовую деятельность незанятых граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда
47	Содействие трудоустройству, в том числе временному, незанятых многодетных родителей и родителей, воспитывающих детей-инвалидов			
48	Расширение возможностей для успешной занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста, стремящихся возобновить трудовую деятельность (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, содействие временному трудоустройству)			
49	Содействие трудоустройству инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, обеспечение приоритетного порядка участия в государственных программах поддержки и			

1	2	3	4	5
	развития предпринимательства, обеспечивающих занятость людей с ограниченными возможностями			
50	Содействие трудоустройству, в том числе временному, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы (лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, и др.), а также несовершеннолетних в свободное от учебы время			
Задача 4.3. Продолжение гарантированного обеспечения социальной поддержки безработных граждан				
51	Выплата пособий по безработице, назначение досрочной пенсии безработным гражданам, стипендий в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости	управление Алтайского края по труду и занятости населения	до 2025 года	обеспечение социальной поддержки безработных граждан

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Стратегии развития сферы труда и занятости
населения Алтайского края до 2025 года

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
реализации Стратегии

№ п/п	Показатель	Еди- ница изме- рения	Источник информации	Базо- вый год (2012)	Теку- щий год (2013)	План 2014 года	План 2015 года	План 2016 года	План 2017 года	План 2018 года	План 2019 года	План 2020 года	Целевое прогноз- ное зна- чение индика- тора (2025 год)	Отно- шение целевого про- гнозного значения индика- тора к факти- ческому, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Стратегический ориентир – создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего стабильный рост качества занятости и уровня жизни населения Алтайского края														
1	Уровень зарегистрированной безработицы к экономически активному населению (на конец периода)	про- цент	ведомственная отчетность управления Алтайского края по труду и занятости населения	2,39	2,27	2,22	2,18	2,15	2,14	2,12	2,11	2,09	2,03	85,0
2	Численность занятого в экономике населения (среднегодовая)	тыс. чело- век	официальная статистическая отчетность	1078,1	1079,0	1075,0	1073,8	1072,4	1071,8	1072,7	1074,0	1074,9	1077,0	99,9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	Доля высококвалифицированных работников от числа квалифицированных	процент	официальная статистическая отчетность	21,4	22,0	23,5	25,0	26,5	28,0	29,5	31,5	33,3	33,5	156,5
4	Уровень занятости сельского населения	процент	официальная статистическая отчетность	59,9	59,9	60,1	60,2	60,3	60,4	60,5	60,6	60,8	61,1	102,0
Цель 1. Обеспечение экономики края трудовыми ресурсами, необходимыми для его устойчивого социально-экономического развития														
Задача 1.1. Совершенствование системы мониторинга и прогнозирования потребности экономики края в кадрах необходимой квалификации														
5	Актуализация прогноза потребностей рынка труда Алтайского края в кадрах	—	ведомственная отчетность управления Алтайского края по труду и занятости населения	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,0
Задача 1.2. Повышение адаптивности профессионального образования к потребностям рынка труда														
6	Удельный вес выпускников, завершивших обучение в отчетном году по образовательным	процент	ведомственная отчетность Главного управления обра-	52,0	52,0	53,0	55,0	57,0	57,5	58,0	58,5	59,0	63,0	121,2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	программам среднего профессионального образования, трудоустроенных в организациях Алтайского края по полученной профессии или специальности, в общей численности выпускников таких организаций		зования и молодежной политики Алтайского края											
7	Удельный вес выпускников, завершивших обучение в отчетном году по образовательным программам высшего профессионального образования, трудоустроенных в организациях Алтайского края по полученной профессии или специальности, в общей численности выпускников таких организаций	процент	ведомственная отчетность Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края	78,0	78,5	79,0	80,0	82,0	82,5	82,7	83,1	83,3	85,1	109,1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Цель 2. Содействие сохранению и созданию новых рабочих мест, в том числе высокопроизводительных, отвечающих стандартам социальной ответственности и обеспечивающих эффективную занятость граждан														
Задача 2.1. Увеличение количества рабочих мест, отвечающих стандартам социальной ответственности														
11	Ввод новых постоянных рабочих мест	тыс. единиц	ведомственная отчетность управления Алтайского края по труду и занятости населения	16,0	16,0	16,0	16,1	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,3	101,9
12	Создание и модернизация высокопроизводительных рабочих мест	тыс. единиц	ведомственная отчетность управления Алтайского края по труду и занятости населения	—	4,3	4,4	4,5	4,5	4,7	4,8	4,9	5,0	5,5	127,9*
13	Удельный вес занятых в малом и среднем бизнесе в общей численности занятых в экономике	процент	ведомственная отчетность управления Алтайского края по развитию предпринимательства и рыночной инфраструк-	43,3	43,0	43,5	44,0	44,5	45,5	47,0	48,5	50,0	60,0	138,6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			туры											
Задача 2.2. Повышение качества рабочих мест и трудовой жизни населения края														
14	Реальная среднемесячная начисленная заработная плата	процент к предыдущему году	официальная статистическая отчетность	110,5	105,5	105,7	105,7	106,2	105,4	105,4	105,4	105,4	104,6	увеличение за период в 1,93 раза
15	Удельный вес рабочих мест, аттестованных по условиям труда, в общем количестве рабочих мест в организациях Алтайского края	процент	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	56,0	62,0	64,0	67,0	69,0	72,0	75,0	78,0	81,0	85,0	увеличение в 1,5 раза
16	Коэффициент производственного травматизма	на 1 000 работающих	официальная статистическая отчетность	2,7	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,3	85,2
17	Количество социально ответственных и социально ориентированных работодателей	единиц	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	305	320	335	350	365	380	395	410	425	500	увеличение в 1,6 раза

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Цель 3. Повышение уровня развития социального партнерства, институциональной среды и инфраструктуры рынка труда														
Задача 3.1. Продолжение курса на развитие социального и государственно-частного партнерства														
18	Охват работников коллективными договорами	процент	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения и органов местного самоуправления	75,0	75,0	76,0	77,0	78,0	78,5	79,0	79,5	80,0	85,0	113,3
Задача 3.2. Совершенствование механизма государственного посредничества на региональном рынке труда														
19	Соотношение спроса и предложения на региональном рынке труда (коэффициент напряженности на рынке труда)	человек на одну вакансию	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	2,7	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,0	37,0
20	Уровень трудоустройства на постоянные и временные рабочие места граждан, обратившихся в службу занятости населения с целью поиска подходящей работы	процент	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	70,3	73,5	73,6	73,8	74,0	74,2	74,3	74,5	74,9	76,5	108,8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	по содействию трудоустройству		края по труду и занятости населения											
25	Удельный вес трудоустроенных инвалидов в общей численности инвалидов, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы	процент	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	57,6	61,0	61,5	62,0	62,5	63,1	63,5	64,1	64,8	66,6	115,6
26	Уровень занятости женщин в возрасте 25-49 лет	процент	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	73,1	73,3	73,7	74,2	74,6	75,0	75,3	75,6	76,0	77,4	105,9
27	Удельный вес женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, направленных на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное	процент	по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,5	98,5	98,5	99,0	101,0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	образование, в общей численности женщин данной категории, обратившихся в службу занятости населения													
Задача 4.3. Продолжение гарантированного обеспечения социальной поддержкой безработных граждан														
28	Доля граждан, получающих пособие по безработице, в общем числе официально зарегистрированных безработных	процент	расчетный показатель	89,7	92,0	92,0	92,0	92,0	92,0	92,0	92,0	92,0	92,0	102,6

* Учет данного показателя осуществляется с 2013 года, указано отношение целевого прогнозного значения индикатора к 2013 году.

** В соответствии с нормативами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 апреля 2012 г. № 415н «Об утверждении нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения».