

КЕМЕРОВО

1. В 2024 году продолжилась работа городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Состоялось 6 заседаний комиссии.

Приоритетом в работе трехсторонней комиссии, как и в 2023 году, стало рассмотрение вопросов, связанных с реализацией мероприятий по снижению кадрового дефицита во всех сферах экономики, закрепление молодежи, выпускников кемеровских профессиональных образовательных организаций и высших учебных заведений в экономике города. К обсуждению проблемы были привлечены региональное министерство образования, ВУЗы, Центр опережающего профессионального образования Кузбасса (далее - ЦОПП), профсоюзы, работодатели города.

Было отмечено, что большое значение в данной работе имеет комплексная профориентационная работа среди школьников среднего и старшего звена, их родителей, направленная на выбор профессиональных образовательных организаций и ВУЗов для получения профессии/специальности и последующего трудоустройства на городские предприятия.

В результате реализации профориентационных мероприятий в 2024 году удалось закрепить положительную динамику количества выпускников школ, выбирающих для обучения ВУЗы города и выйти на ее рост. Так, в 2024 году в ВУЗы Кузбасса поступило 56,7 % выпускников (2023 - 54,6 %, 2022 - 52 %). В кузбасские учреждения среднего профессионального образования (СПО) поступили 96,1 % (2 975 чел.) выпускников 9 классов и 10,2 % (226 чел.) выпускников 11 классов.

Согласно аналитике Министерства образования Кузбасса, на сегодняшний день самая эффективная практика закрепления / трудоустройства молодых кадров в экономике города и региона – внедрение целевого обучения в системе СПО, гарантирующего последующее трудоустройство молодых специалистов.

Для привлечения кадров в образовательные учреждения с выпускниками школ города в 2024 году было заключено 45 договоров на целевое обучение по педагогическим специальностям (в т.ч. ВПО – 35, СПО -10), в 2023 году - 40 договоров (из них на обучение по педагогическим специальностям - 24 договора (СПО)).

Наибольшее применение механизма целевого обучения в 2024 году наблюдали в отношении студентов учреждений СПО старших курсов. По договору целевого обучения предприятие обязуется принять выпускника на работу, а он обязан отработать не менее трех лет. Обучение студентов в это время осуществляется исключительно за счет средств бюджета. В 2023 году договор о целевом обучении имели 213 выпускников учреждений СПО, расположенных на территории г. Кемерово и Кемеровского района, в 2024 году – 1 573 договоров целевого обучения (из них 408 договоров со студентами 1 курса).

Однако масштаб применения механизма целевого договора не решает задач по закрытию кадровой потребности в необходимом объеме.

Наиболее остро данный вопрос стоит в удовлетворении кадровой потребности предприятий ОПК, организаций здравоохранения, образования. Так, кадровая потребность, заявленная работодателями в 2024 году в сфере здравоохранения и социальных услуг, составила – 1 579 чел., в сфере образования – 774 чел.

Полагаем, что проблемы подготовки и закрепления молодых кадров актуальны для большинства муниципальных образований, в связи с чем данная проблематика

требует обсуждения в рамках работы АСДГ, обобщения его результатов и разработки нового механизма, обеспечивающего удовлетворение кадровой потребности предприятий и организаций города. Одним из возможных механизмов может быть введение системы обязательного государственного распределения студентов по полученной квалификации, окончивших профессиональные образовательные программы на бюджетной основе.

В связи с этим предлагаем организовать на площадке АСДГ:

а) обмен опытом решения проблем подготовки и кадрового обеспечения организаций городов;

б) обсуждение и выработку мер/предложений, предусматривающих совершенствование механизма целевого обучения, с целью повышения его привлекательности как для работодателей, так и граждан имеющих намерение пройти или проходящих профессиональное обучение (напр. предоставление предприятиям и организациям, безвозмездно передавшим имущество в пользу образовательной организации для повышения материально-технической базы при профессиональной подготовке, права на применение/получение инвестиционного налогового вычета; развитие системы стажировок и базы практик для студентов; меры по стимулированию предприятий по трудоустройству молодых специалистов, предоставление жилья и льготное ипотечное кредитование и т.д.);

в) обсуждение и выработку предложений по внесению изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающих введение системы государственного обязательного распределения студентов - бюджетников по окончании обучения.

Считаем целесообразным пригласить к дискуссии представителей Государственного Совета Республики Татарстан. (В 2023 году данный орган внес проект законодательной инициативы о введении механизма распределения выпускников. По итогам рассмотрения проект возвращен на доработку).

2. Согласно мониторингу создания новых рабочих мест в 2024 году в городе Кемерово создано 2 193 рабочих места, в том числе: в строительстве – 657, в производстве химических веществ и химических продуктов – 46, в оптовой и розничной торговле – 580, в организациях общественного питания – 100, в образовании – 25, в сфере бытового обслуживания – 25, в сфере операций с недвижимым имуществом, арендой – 89, в сфере добычи полезных ископаемых – 41, в производстве кокса – 288, в медицинской промышленности – 17, в сфере производства пищевых продуктов, напитков, табачных изделий – 5, в производстве прочей неметаллической минеральной продукции – 50, в производстве машин и оборудования – 1, в сфере транспортировки и хранения – 179, в производстве готовых металлических изделий – 9.

В сравнении с 2023 годом наблюдается снижение на 5 % общего количества вновь созданных рабочих мест и на 24 % высокопроизводительных рабочих мест.

3. Во исполнение статьи 353.1 Трудового кодекса РФ, Закона Кемеровской области от 12.05.2015 № 38-ОЗ «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», в соответствии с планом проведения проверок на 2024 год, утвержденным Главой города Кемерово, в подведомственных муниципальных учреждениях проводились проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права.

Организация данной работы осуществлялась отраслевыми подразделениями администрации города согласно постановлению администрации города Кемерово от 07.07.2015 № 1647 «Об осуществлении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Проведены плановые контрольные мероприятия в 15 муниципальных учреждениях: 5 - образование, 2 – социальная защита, 4 – культура и спорт, 2 - ЖКХ, 1 - поддержка предпринимательства, 1 - городское развитие. 12 проверок – документарные, 2 проверки осуществлены с выездом в учреждение.

Среди выявленных нарушений 55,6 % связаны соблюдением требований в сфере охраны труда, 38,4 % - с организацией и ведением кадрового делопроизводства, 5,3 % - с соблюдением общих требований по установлению и выплате заработной платы. Все нарушения устранены. Мероприятия по предупреждению и пресечению нарушений: информирование подведомственных учреждений об изменениях законодательства, правовых актов, устанавливающих обязательные требования трудового законодательства, включая требования охраны труда; консультирование и разъяснение установленных требований; участие специалистов учреждений в обучающих семинарах, инструктажах, тематических конференциях.

Также в 2024 году обучение по дополнительной общеобразовательной программе «Общие вопросы охраны труда и функционирования системы управления охраной труда» прошли 25 муниципальных служащих, в том числе осуществляющие проверки.

4. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в подведомственных организациях (учреждениях) в 2024 году из всех источников составило 40,9 млн. рублей, что в 3,4 раза больше финансирования данных мероприятий в 2023 году. Основные финансовые затраты направлены на: проведение специальной оценки условий труда (чел., раб. мест), проведение медицинских осмотров (чел.), обучение по охране труда (чел.), обеспечение средствами индивидуальной защиты (чел.), приобретение моющих и других средств.

5. Во исполнение постановления Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 10.07.2024 № 437 «О межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости в Кузбассе» создана городская рабочая группа межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости в Кузбассе.

В состав рабочей группы включены представители отраслевых подразделений администрации города, территориальных подразделений федеральных органов (ФНС, ФСС, СФР, УМВД, Государственная инспекция труда, служба судебных приставов, орган статистики), Центра занятости населения, профсоюзов, прокуратуры и следственного комитета.

Большое внимание уделяется информационной работе:

на заседании комиссии работодателям разъясняется законодательство о труде, налоговое законодательство, ответственность за его неисполнение. Особый акцент делается на возможность получения государственных мер поддержки предприятий и работников, в том числе посредством введения временных работ, опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, трудоустройства

работников с использованием социального контракта;

на официальном сайте администрации города создан раздел «Неформальная занятость» (Сферы деятельности/ Экономика/ Трудовые отношения/ Неформальная занятость), в котором содержатся сведения о необходимых действиях работника, направленных на оформление трудовых отношений, легализацию доходов.

Для разъяснения негативных последствий неформальной занятости и формирования мотивации на официальное трудоустройство размещаются: новостные посты, тематические ролики и информационные листовки на официальных интернет-ресурсах (сайт, инвестиционный портал), в общественном транспорте, на городских Led-экранах, сайтах муниципальных учреждений; тематические публикации в печатных СМИ (газета «Кемерово»); распространяются раздаточные полиграфические материалы; проводятся совещания и консультирование работодателей и граждан, в том числе по телефону «горячей линии».

Так, в 2024 году:

с 3106 гражданами проведена беседа о преимуществах самозанятости или регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (МБУ «Центр поддержки предпринимательства»);

с 1931 гражданином проведена беседа о преимуществах использования механизма социального контракта;

количество случаев легализации составило 5 946 человек, из них: заключение трудового договора – 75 человек, регистрация в качестве самозанятого – 4 894 человека, регистрация в качестве индивидуального предпринимателя – 750 человек, регистрация юридического лица – 227 человек;

на официальном сайте администрации города Кемерово, инвестиционном портале города Кемерово и в социальных сетях размещено 292 информационных материала о негативных последствиях неформальной занятости, возможностях трудоустройства, разъяснений законодательства.

Задача на 2025 год - выявление и легализация (самозанятость) граждан, лично занимающихся оказанием услуг (ногтевой сервис, швейное дело, массаж, дизайн, фитнес - тренер, коуч и т.д.) на дому, в помещениях спортивных и деловых центров.

6. Продолжалась реализация государственной программы Кемеровской области – Кузбасса «Оказание содействия добровольному переселению в Кемеровскую область – Кузбасс соотечественников, проживающих за рубежом» на 2016-2027 годы» (далее - госпрограмма) как одного из инструментов по улучшению демографической ситуации и пополнению трудовых ресурсов.

В целях реализации данной госпрограммы в соответствии с постановлением администрации города Кемерово от 18.04.2016 № 828 создана городская территориальная межведомственная комиссия.

На заседаниях комиссии рассматриваются заявления на участие в госпрограмме. По итогам рассмотрения мнение по каждому кандидату на вступление в госпрограмму направляется в уполномоченный орган – Министерство труда и занятости населения Кузбасса для принятия решения о его включении в госпрограмму или отказе. Заседания городской межведомственной комиссии проводятся еженедельно (по мере поступления заявлений).

Мнение комиссии о согласовании или несогласовании вселения кандидатов на территорию города Кемерово формируется по результатам обсуждения информации

о заявителях путем голосования на основе критериев госпрограммы (группы 1, 2) и с учетом экономических и демографических потребностей города.

В 2024 году в городскую комиссию поступили заявления 122 кандидатов, которые также заявили для участия в госпрограмме в качестве членов семьи 288 человек (в том числе 101 несовершеннолетний ребенок). 21 % заявлений поступил от лиц, находящихся на законном основании в Российской Федерации, т.е. уже проживающих и работающих/учащихся в городе или регионе.

Состоялось 40 заседаний комиссии. По результатам рассмотрения заявлений принято решение о согласовании вселения на территорию города в качестве участников госпрограммы по 102 заявлениям (83,6 %). Прибыть на территорию вселения участники госпрограммы вправе в течение трех лет со дня получения статуса (выдачи соответствующего свидетельства).

Согласно информации миграционной службы, в 2024 году в город Кемерово в рамках госпрограммы прибыло 194 человека (93 – участника и 101 член семьи). 37,0 % соотечественников проживали у родственников, 58,0 % - арендовали жилье, 5,0 % - приобрели жилье в собственность.

Среди прибывших участников госпрограммы 33,5 % имеют высшее образование, 41,3 % - среднее специальное (профессиональное) образование и 25,2 % - общее образование.

В отчетном периоде реализованы мероприятия по информированию потенциальных участников госпрограммы о преимуществах участия в ней. В режиме видеоконференции проведены 2 презентации региональной программы в Федеративной Республике Германии (г. Бонн). Проведены выездные презентации региональной госпрограммы в очном формате в Республике Узбекистан и Киргизской Республике. В марте, мае и октябре 2024 года по инициативе Минтруда Кузбасса проведены встречи с работодателями региона, на которых рассказали о порядке и условиях трудоустройства соотечественников. В мае и октябре 2024 года проведены встречи в очном формате со студентами ведущих высших учебных учреждений Кузбасса (КемГУ, КузГТУ, СибГИУ) по вопросу участия в региональной программе.

По решению Губернатора Кузбасса в Кемерово ведется строительство здания Кузбасского центра переселения и развития профессиональной карьеры соотечественников для временного размещения прибывших участников госпрограммы вместимостью на 200 мест. Примерный срок сдачи в эксплуатацию 2 полугодие 2026 года.

7. В 2024 году продолжилась работа по оптимизации производственных процессов на предприятиях города в рамках национального проекта «Производительность труда». В национальном проекте приняли участие 36 предприятий крупных организаций (ООО «Кузбасский Скарабей», ООО «Кемеровский ДСК», ОАО «Кемеровский опытный ремонтно-механический завод», ООО «Инженерный Центр «АСИ», ООО «ТоргИнвест», АО «Кемеровоспецстрой», АО «Кемеровская горэлектросеть», АО «Кемвод», ООО «Кузбассхлеб», ООО «Монтажэнергострой», ООО «Завод электромашина», ООО «ЗЖБИ», ООО «Химпром», ООО «ФС Сервис», ООО «Перспективные технологии», ООО «РСУ СКЭК», АО «КМЗ», АО «КЭЗСБ», ООО «Транспорт-Электропривод», АО «Предзаводская автобаза», ООО «Кузбассдорстрой», ООО «СДС - Строй», ООО «МАК им. А.А. ЛЕОНОВА», КАО «АЗОТ», ООО ПК «Стройиндустрия», ООО

«ОКС», ООО «Кузбасслегпром», ОАО «Кемеровская фармацевтическая фабрика», ОАО «Кузбассфарма», АО «Автодор», ООО «СибКонТекс», АО «Новокузнецкий хладокомбинат», ООО «Азот-Агро», АО «КТК», ООО «ЭлитСтройСервис», ГПК «Пассажиравтотранс»).

Достижения участников нацпроекта в 2024 году:

На КАО «Азот» внедрен инструмент подачи предложений по улучшению от всех сотрудников предприятия («Фабрика идей»), в результате чего подано 4 644 предложений по улучшению, из них принято к реализации – 2 943 предложений, вовлечены в данный процесс треть персонала предприятия – 2 230 человек. Для удобства подачи предложений через ПК или мобильный телефон разработано соответствующее программное обеспечение. На 89 рабочих пространствах в 53-х подразделениях предприятия внедрен инструмент вовлечения сотрудников в процесс непрерывных улучшений («Безопасное рабочее пространство») с применением технологии 5С, норм охраны труда, пожарной безопасности и др. Действует инструмент обозначения проблем на любом рабочем месте «Доска решения проблем», с помощью данного инструмента обозначено 332 проблемы, устранено 154 проблемы. Функционирует инфоцентр для мониторинга и контроля выполнения ключевых показателей эффективности.

ООО «Кузбассдорстрой» оценивает экономический эффект от участия в нацпроекте и внедрения инструментов бережливого производства в 370,0 млн. рублей. Предприятие почти в три раза нарастило объемы выработки асфальто-бетонной смеси на одного сотрудника (с 200 до 570 кг в час), время протекания процесса производства и укладки асфальтобетонного покрытия снизилось на 64% (с 40 до 14 часов), объемы незавершенного производства удалось сократить на 10% (с 32 тысяч до 29 тысяч тонн). Эксперты ФЦК помогли предприятию повысить эффективность производства асфальтобетона и устройства дорожного покрытия.

Кроме того, рабочая группа обеспечила непрерывный подъезд загруженных асфальтобетонной смесью машин на дорожном участке, и это снизило время ожидания разгрузки асфальта с машины в асфальтоукладчик в 30 раз. Параллельно снижены потери времени на ремонт малой дорожной техники. За счет внедрения регламента автономного и текущего обслуживания оборудования время его простоя на ремонте в рабочий сезон сократилось с 27 часов до 2,5 часа в месяц.

В АО «Кемеровская горэлектросеть» для руководителей производственных подразделений проведены семинары в целях дальнейшего тиражирования полученного опыта по внедрению инструментов бережливого производства.

В ООО «Транспорт-Электропривод» проведено обучение новых работников участка механической обработки, сварочного участка, инженерно-технических работников по программам: «7 видов потерь», «Методика решения проблем», «Реализация проектов по улучшениям».

В ООО «СДС-Строй» инициирована разработка программы повышения производительности труда в строительно-монтажном управлении за счет обучения персонала, совершенствования технологических карт, нормирования и системы 5С на рабочих местах.

В АО «КемВод» разработан укрупненный план по развитию потока и повышения производительности труда для поэтапного увеличения производительности в последующие 3 года. Также предприятие приняло участие в

программе повышения квалификации «Лидеры производительности», разработав дорожную карту проекта трансформации и успешно защитив выпускную работу.

В АО «Кемеровская транспортная компания» сокращено время проведения техосмотра, уменьшена трудоемкость и исключены производственные ошибки. (Предприятие обслуживает больше 60 городских и сезонных пригородных маршрутов в г. Кемерово).

В АО «КЭЗСБ» за время участия в национальном проекте обучено 80 % сотрудников предприятия по направлениям «Методика решения проблем», «Реализация проектов по улучшению. Производственный анализ», «7 видов потерь», «Картирование». После оптимизации потока ВПП снизилось на 28 %, трудоемкость снизилась на 20 %, срок оборота запасов на 25 %.

В 2024 году новым участником национального проекта стала компания «ЭлитСтройСервис». Предприятие является генеральным подрядчиком строительства многоквартирных жилых домов. С помощью экспертов регионального центра компетенций (далее - РЦК) компания планирует оптимизировать процессы строительно-монтажных работ при строительстве 16-ти этажных многоквартирных жилых домов панельной серии в ЖК «Кузнецкий» Заводского района Кемерово.

Также в нацпроект вступило ГПК «Пассажиравтотранс». В транспортную компанию входят 17 филиалов по всему региону, ежедневно она перевозит 172 тысячи пассажиров. При поддержке РЦК внедрили бережливые технологии на пилотном участке, что позволило в два раза сократить время проведения технического обслуживания автобусов большого класса и почти на 70% увеличить выработку каждого сотрудника. В результате применения бережливых технологий на предприятии удалось решить 16 производственных проблем. В ходе оптимизации внедрена «система 5С», рабочие места укомплектованы необходимым инструментом, сформирован запас оборотных узлов и агрегатов.

Более 20 производственных проблем, которые затягивали процесс обработки семян зернобобовых культур, удалось решить на ООО «Азот-Агро». На 14 % увеличилась выработка, на 10 % сократилось время протекания процессов, потенциальный эффект от улучшений в денежном эквиваленте составит около 15,0 млн. рублей. В ходе оптимизации удалось исключить ненужную транспортировку, лишние передвижения работников, простои линии и другие вопросы. Например, транспортер для зерна дооборудовали скребками, чтобы исключить накопление зерна в сходе, а сами скребки заменили на более устойчивые — из поливинилхлорида. В итоге среднее время простоя сократилось почти на 4 часа. Рабочие пространства реорганизовали в соответствии с системой «5С». Изменили хранение мешков для зерна — бигбэгов, выделив в специальной зоне отдельное место для каждого типа. Это позволило снизить время поиска упаковки для зерна на 97%. ООО «Азот-Агро» планирует открыть еще шесть проектов по бережливому производству до конца 2027 года.

Региональный центр компетенций Кузбасса (РЦК) в 2024 году вошел в пятерку лучших центров России. При составлении рейтинга федеральные эксперты учитывали результативность проектов по повышению производительности труда на предприятиях, качество обучения сотрудников и уровень подготовки внутренних тренеров.

Минтруд Кузбасса подвел итоги конкурса «Лучшие практики наставничества – 2024», который проводится в рамках нацпроекта «Производительность труда» с

целью поощрения талантливых наставников и распространения их передового опыта, а также для поддержки молодых специалистов в возрасте до 35 лет. По итогам рассмотрения заявок принято решение в номинации «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда» 2 место присудить АО «Холдинговая компания «СДС».

Внедрение инструментов бережливых технологий в 2024 году продолжалось и в социальной сфере: в подразделениях администрации города и в подведомственных учреждениях в рамках региональной программы «Бережливый Кузбасс» на 2022 – 2024 годы. Лин-проекты и предложения по улучшению деятельности были направлены на оптимизацию офисных и технологических потерь, конечной целью стало устранение всех видов потерь, повышение эффективности при выполнении функций, качества предоставления услуг, клиентоориентированности.

Всего с 2019 по 2024 годы заявлено 911 проектов, прошли комиссионную защиту 597 проектов. В 2024 году проведено 15 комиссий, защищены (одобрены) 127 проектов.

Особое внимание комиссии было направлено на выявление экономического эффекта проектов, достижения качественных показателей оказания муниципальных услуг, а также на дальнейшее улучшение и тиражирование.

Наибольшую активность по внедрению бережливых технологий в свою деятельность продемонстрировало Финансовое управление города Кемерово, разработав в 2024 году 3 проекта по актуальным направлениям деятельности, в том числе: подготовка отчета о мероприятиях по финансовому оздоровлению городской экономики, разработки бюджета города. Результатом проектов стало: снижение количества исходящей корреспонденции на 75 %, снижение времени на подготовку запросов - 51 час., снижение затрат (расходный материал) более чем в 4 раза, повысилось качество представляемой информации, на 79 % снизилось количество возвратов информации на доработку.

В бережливом проекте территориального управления Рудничного района нашла отражение проблематика создания комфортной городской среды путем устранения нарушений в сфере парковки транспортных средств в неустановленных для этого местах (газоны, пешеходные часть тротуара и т.п.). В результате оптимизации повысилась эффективность и оперативность данной работы: в 5 раз снизилось время реагирования на правонарушение и установление владельца транспортного средства, в 1,5 раза снизились временные затраты на оформление административного материала.

В результате реализации проекта Кедровского центра развития творчества детей и юношества оптимизирована работа по формированию экологически грамотного поведения воспитанников и их родителей. Оптимизирована система подготовки и реализации экологических мероприятий, на 62 % увеличилось количество человек, вовлеченных в экологические мероприятия, в 3 раза увеличился объем собираемого вторичного сырья для последующей экологической переработки/утилизации: батареек и пластиковых пробок - в 3 раза, макулатуры - в 2,3 раза.

По итогам регионального рейтингования территорий в 2024 году Кемеровскому городскому округу присвоен уровень развития бережливого управления «Лидер».

Продолжает пополняться материалами электронная библиотека «Бережливый Кемерово» на официальном сайте администрации города Кемерово. <https://kemerovo.ru/sfery-deyatelnosti/ekonomika/berezhlivyy-kemerovo/>.

Задачи на 2025 - 2030 годы – обеспечить вовлечение в федеральный проект «Производительность труда» нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика» 40 % средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей и 100 % муниципальных организаций социальной сферы.

Комсомольск-на-Амуре

5.Трудовые отношения»

Создание необходимых условий для соблюдения гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита интересов работников и работодателей является одним из приоритетных направлений деятельности администрации города Комсомольска-на-Амуре.

Одной из основных задач в сфере социально-трудовых отношений остается легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда, повышение уровня заработной платы и создание условий для своевременной ее выплаты.

Для выполнения данной задачи в городе продолжает действовать межведомственная комиссия по решению проблем просроченной задолженности по заработной плате и легализации трудовых отношений при администрации города Комсомольска-на-Амуре (далее – Межведомственная комиссия).

В 2024 году при администрации города Комсомольска-на-Амуре состоялось 1 заседание Межведомственной комиссии, в ходе которого была рассмотрена одна организация, имеющая задолженность по заработной плате.

В результате работы Межведомственной комиссии погашена задолженность по заработной плате перед 46 работниками организации в размере 800 тыс. рублей.

Также, администрацией города Комсомольска-на-Амуре принято участие в четырех заседаниях краевой межведомственной комиссии по проблемам просроченной задолженности по заработной плате, предотвращению несостоятельности (банкротства) предприятий и организаций под руководством Правительства Хабаровского края, проведенных в режиме видеоконференцсвязи.

Администрацией города Комсомольска-на-Амуре на постоянной основе проводится информирование работодателей о необходимости соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации. Так в 2024 году в адрес 627 работодателей города направлены информационно-разъяснительные материалы о легализации трудовых отношений и письма-запросы о необходимости предоставления в администрацию города Комсомольска-на-Амуре информации о количестве вновь заключенных трудовых договоров. Письменные пояснения о причинах выплаты средней заработной платы по предприятию ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» поступили от 34 организаций.

Информирование граждан города о работе Межведомственной комиссии осуществляется путем размещения информации на сайте органов местного самоуправления в рубрике «О заработной плате в конверте».

В рамках работы Межведомственной комиссии проводится еженедельный мониторинг состояния задолженности по заработной плате на предприятиях города, принимаемых мерах по ликвидации задолженности, формируется реестр организаций, имеющих риск образования задолженности по заработной плате. По вопросу снижения задолженности по заработной плате осуществляется ежемесячное взаимодействие с Прокуратурой города Комсомольска-на-Амуре.

С целью организации работы по выявлению и снижению неформальной занятости в ходе межведомственного взаимодействия проводится работа с Управлением Федеральной налоговой службы по городу Комсомольску-на-Амуре, отделом по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и

законодательства об охране труда в городе Комсомольске-на-Амуре, Прокуратурой города Комсомольска-на-Амуре и Центром занятости.

На постоянной основе администрацией города Комсомольска-на-Амуре осуществляется ведомственный контроль за соблюдением в муниципальных организациях города Комсомольска-на-Амуре трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Мероприятия по ведомственному контролю в отчетном периоде осуществлялись путем проведения плановых и внеплановых проверок.

В 2024 году в отношении подведомственных муниципальных организаций проведено 7 проверок, из них 4 проверки - в соответствии с ежегодным планом проведения проверок ведомственного контроля, и 3 внеплановые проверки, в связи с поступлением в администрацию города Комсомольска-на-Амуре информации о фактах нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на муниципальном унитарном предприятии.

Внеплановые проверки проводились по вопросам оплаты труда, полноты и своевременности выплаты заработной платы.

Остается актуальной проблема отсутствия статистической информации о нелегальных отношениях, возможности реально оценить масштабы неформальной занятости из-за отсутствия информационного ресурса, позволяющего регистрировать трудовые отношения, и, следовательно, иметь информацию о нелегальных трудовых отношениях, а также низкая заинтересованность работников в том, чтобы отказываться от «серых» схем оплаты труда.

Информационно-разъяснительная работа по снижению неформальной занятости администрацией города проводится на постоянной основе. Актуальная информация о размере минимальной заработной платы в Хабаровском крае ежеквартально размещается на официальном сайте администрации города Комсомольска-на-Амуре в рубрике «О заработной плате в конверте».

Приобретают актуальность вопросы повышения реального содержания заработной платы, а также установления оптимального соотношения гарантированной и стимулирующих частей оплаты труда, соблюдения соотношения среднемесячной заработной платы работников бюджетных учреждений и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций города Комсомольска-на-Амуре. Увеличение гарантированной части в структуре заработной платы будет способствовать повышению социальной защищенности работников учреждений и сохранению квалифицированных кадров.

В 2025 году органами местного самоуправления города Комсомольска-на-Амуре в области трудовых отношений планируется:

- продолжить работу трехсторонней комиссии города Комсомольска-на-Амуре по регулированию социально трудовых отношений;
- продолжать работу по осуществлению ведомственного контроля по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- выполнять мониторинг своевременной выплаты заработной платы на предприятиях и в организациях, расположенных на территории города Комсомольска-на-Амуре;

- осуществлять мероприятия по снижению неформальной занятости, путем реализации мероприятий социального партнерства;
- проводить совершенствование системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города, позволяющее обеспечить дифференциацию в оплате труда.

В качестве помощи и содействия, которое может оказать АСДГ в решении стоящих проблем, можно отнести выступление на семинарах, для освещения своего опыта работы, предлагаем привлечь представителей муниципальных образований, в которых есть опыт успешного решения перечисленных выше вопросов.

По вопросу актуальных тем, рассматриваемых на курсах повышения квалификации (учебных курсах для муниципальных служащих), хотелось бы предложить организовать вебинары, «круглые столы» в режиме онлайн связи, с учетом часовых поясов Дальневосточного округа, по вопросу: способы и нормативно-правовые инструменты воздействия, используемые при организации работы органов местного самоуправления по вопросам ликвидации просроченной задолженности по заработной плате работникам предприятий, находящихся в стадии банкротства, легализации трудовых отношений в условиях отсутствия правовой основы и полномочий органов местного самоуправления.

Красноярск

Трудовые отношения

В 2024 году администрацией города Красноярска продолжено проведение работы с организациями города по вопросам легализации заработной платы, повышения заработной платы работников, противодействия нелегальной занятости, развития системы социального партнерства, проведения коллективно-договорного регулирования, проведения мероприятий в области охраны труда, реализации действующих программ в сфере содействия занятости населения.

В рамках деятельности городской межведомственной комиссии по обеспечению прав граждан на вознаграждение за труд и аналогичных комиссий в районах города рассмотрены 1293 работодателей города. Сведения о признаках нарушения трудового законодательства в 489 организациях в части оплаты труда переданы в надзорные органы. В результате проведенных мероприятий 56,3% организаций повысили заработную плату работников и представили пояснения об установленном уровне заработной платы. Во исполнение Постановления Правительства Красноярского края от 30.08.2024 № 610-п «О создании межведомственной комиссии Красноярского края по противодействию нелегальной занятости» утвержден состав рабочей группы города Красноярска по противодействию нелегальной занятости (распоряжение администрации города от 03.10.2024 № 325-р). Проведено 1 заседание рабочей группы межведомственной комиссии Красноярского края по противодействию нелегальной занятости на территории г. Красноярска, рассмотрено 3 работодателя.

На контроле находится вопрос обеспечения своевременной выплаты заработной платы в организациях города. В течение 2024 года задолженность по заработной плате наблюдалась у 38 работодателей перед 876 работниками, на сумму 66,74 млн. рублей. В рамках межведомственного взаимодействия с министерством экономики и регионального развития и отраслевыми министерствами Красноярского края, прокуратурой города Красноярска проводится совместная работа по содействию в погашении сложившейся задолженности по заработной плате.

В результате в 22 организациях задолженность по заработной плате погашена полностью, и в 2 организациях – частично, (30,87 млн. рублей).

На 01.01.2025 задолженность по заработной плате зарегистрирована в 16 организациях на сумму 37,67 млн. рублей.

Работа, направленная на снижение неформальной занятости, регламентирована Примерным порядком информационного межведомственного взаимодействия при проведении работы по снижению уровня теневой занятости и легализации трудовых отношений в Красноярском крае, утвержденным заместителем председателя Правительства края С.В. Верещагиным 01.12.2022 года (далее – Примерный порядок). Во исполнение Примерного порядка организован межведомственный обмен информацией с контрольно-надзорными органами и внебюджетными фондами Красноярского края. По итогам 2024 года 2477 работодателей оформили трудовые отношения с 12003 иностранными работниками.

В 2024 году проведено 5 плановых заседаний городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на которых рассмотрено 15 основных социально значимых вопросов различного спектра в области действия социально-трудовых отношений и 2 информационных. Наиболее обсуждаемыми были вопросы: о развитии в городе Красноярске инфраструктуры

поддержки общественных и предпринимательских инициатив на базе Фонда развития бизнеса и социальных инициатив; о мерах социальной поддержки по улучшению жилищных условий работников муниципальных организаций города Красноярск; о практиках внедрения и реализации корпоративных программ укрепления здоровья на рабочих местах в организациях города Красноярск; об организации временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14-18 лет, включая лучшие практики в сфере трудоустройства на предприятия города Красноярск; о обеспечении повышения уровня заработной платы в организациях города Красноярск; о состоянии задолженности по заработной плате в организациях города Красноярск; об организации временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14-18 лет на предприятия города Красноярск; о квотировании рабочих мест для инвалидов и прочее.

Администрацией города Красноярск в рамках деятельности городской трехсторонней комиссии ежегодно проводится городской смотр-конкурс на лучшую организацию в области социального партнерства и охраны труда. В отчетном году участие в конкурсе приняли 162 организаций всех форм собственности, из них: 103 учреждения социальной сферы; 59 предприятий жилищно-коммунального хозяйства, промышленности, энергетики, транспорта, строительства и прочих видов деятельности. Награждены дипломами Главы города в торжественной обстановке 60 организаций-победителей.

Кроме того, город Красноярск по итогам краевого конкурса на лучшую организацию работы по охране труда 2 место среди муниципальных образований Красноярского края.

В области охраны труда продолжается работа, направленная на профилактику и снижение уровня производственного травматизма и профилактику профессиональных заболеваний. В рамках деятельности городской межведомственной комиссии по охране труда рассматривались вопросы по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по проведению мероприятий, принятых по итогам проведения расследований несчастных случаев в организациях. Рассмотрено 16 организаций, допустивших несчастные случаи с тяжелым и смертельным исходом. Совместные действия администрации города Красноярск, органов надзора и контроля, отраслевых профсоюзов, позволили организациям города привлечь средства Фонда социального страхования в сумме 312,7 млн. рублей (на 74% больше, чем в предыдущий год) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, включая проведение специальной оценки условий труда и приобретение средств индивидуальной защиты для работников.

В соответствии с пунктом 2 статьи 1 закона Красноярского края от 22.12.2023 № 6-2397 «О наделении органов местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов края отдельными государственными полномочиями в области охраны труда по государственному управлению охраной труда» (далее – Закон № 6-2397) администрации города Красноярск переданы государственные полномочия по участию в расследовании несчастных случаев (в том числе групповых), произошедших на территории города Красноярск, в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом (далее – несчастные случаи), а также по осуществлению

государственной экспертизы условий труда в целях оценки фактических условий труда работников на территории города Красноярска (далее - ГЭУТ).

В 2024 году администрацией города Красноярска принято участие в расследовании 99 несчастных случаев, 67 из которых с тяжелым исходом, 32 – со смертельным.

По результатам проведенных комиссиями расследований несчастных случаев на производстве, основные причины со стороны работников:

- несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение трудового распорядка;
- неосторожность, невнимательность, поспешность;
- неприменение средств индивидуальной защиты;

Со стороны работодателей:

- нарушение требований охраны труда, связанные с неудовлетворительной организацией производства работ;
- необеспечение контроля со стороны руководителей и специалистов подразделений за ходом выполнения работ, соблюдением трудовой дисциплины;
- несогласованность действий исполнителей, отсутствие взаимодействия между службами и подразделениями.

С целью повышения эффективности и результативности профилактических мероприятий в области охраны труда, недопущения происшествий несчастных случаев на производстве в адрес организаций и предприятий всех форм собственности, находящихся на территории города Красноярска, направлено более 1300 писем с просьбой усилить контроль за соблюдением норм действующего законодательства в области охраны труда.

На основании поступивших заявлений и документов, представленных для проведения ГЭУТ, за 2024 год эксперты составили 43 заключения, в 31 из которых выявлены несоответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, такие как:

- несовершенство технологического процесса, в том числе отсутствие технологической карты или другой технической документации на выполняемую работу;
- не проведение или не своевременное проведение обязательных медицинских осмотров;
- не обеспечение прохождения работниками обучения по охране труда, проверки знания требований охраны труда, прохождения инструктажей по охране труда;
- не обеспечение работников в полном объеме средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

Во исполнение Закона № 6-2397, с целью организации мониторинга устранения несоответствий государственным нормативным требованиям охраны труда, выявленных при проведении ГЭУТ, работодателям, направлены письма о предоставлении в адрес администрации города Красноярска информации о принятых мерах к их устранению.

По информации, предоставленной работодателями, несоответствия устранены в полном объеме.

Продолжается работа по исполнению государственных полномочий по вопросам регистрации коллективных договоров и соглашений.

По состоянию на 01.01.2025 в городе Красноярске действует: 603 коллективных договора, действие которых распространяется на 182,2 тыс. работников, что составляет 46,5% от среднесписочной численности работников крупных и средних организаций города; заключено 3 соглашения, в том числе территориальное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей и 2 отраслевых соглашения (по отраслям «образование» и «культура»).

Постоянно проводится работа с организациями города по заключению новых коллективных договоров и продлению договоров с истекшим сроком действия.

Оказывается методическая и консультационная помощь. В 2024 году 185 организаций заключили новые коллективные договоры.

Во исполнение переданных государственных полномочий в 2024 году проведено:

- 1488 процедуры уведомительной регистрации актов социального партнерства;

- 80 проверок выполнения условий актов социального партнерства в организациях города, из них 24 выездных.

Администрация города Красноярска ежегодно участвует в подготовке предложений по определению квоты на выдачу иностранным работникам приглашений на въезд в целях осуществления трудовой деятельности на территории города Красноярска. На 2024 год 83 работодателя заявили потребность в привлечении 2346 иностранных работников из стран с безвизовым порядком въезда, согласовано – 519 человек.

Город Красноярск является одной из территорий вселения участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом. В 2024 году прибыло 135 участников программы и 125 членов их семей.

В течение 2024 года при содействии службы занятости населения города Красноярска нашли работу (доходное занятие) 10,8 тыс. человек (больше на 9,6%, чем в 2023 году). На 1 января 2025 года в центре занятости населения города Красноярска в качестве безработных граждан были зарегистрированы 2,5 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы составил 0,35%. Наличие вакантных рабочих мест составило 14 772 ед., нагрузка незанятых граждан на одну вакансию – 0,2.

2. Какие успехи и достижения Ваших коллег из других городов Вы бы особо отметили?

- В области трудовых отношений:

В Омской области в рамках государственной программы «Регулирование отношений в сфере труда и занятости» реализовывались мероприятия по сохранению жизни и здоровья работников: проведение оценки условий труда, обучение и проверка знаний требований охраны труда, распространение передового опыта по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. В регионе продолжает сохраняться тенденция к снижению производственного травматизма.

По итогам федерального этапа Всероссийского конкурса «Лучшая муниципальная практика» в 2024 году, особый интерес вызвала практика содействия занятости граждан, имеющих инвалидность. Практика реализована в Республике

Татарстан, она обеспечивает условия безбарьерной среды для инвалидов, предоставляя им равный доступ к трудоустройству.

3. Какие задачи стоят в 2025 году?

• В области трудовых отношений:

1. Выполнение государственных полномочий в области охраны труда в соответствии с законом Красноярского края от 22.12.2023 № 6-2397.

2. Продолжение работы по увеличению охвата трудоустроенных граждан города Красноярска коллективно-договорным регулированием.

3. Реализация мер, направленных на снижение нелегальной трудовой занятости и легализацию заработной платы работников.

4. Содействие выполнению программ в сфере занятости населения.

5. Продолжение работы в рамках деятельности городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по решению социально значимых вопросов согласно утвержденному плану работы.

6. Заключение городского трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на очередной трехлетний период 2025-2027 годов.

4. Какую помощь и содействие, на Ваш взгляд, может оказать АСДГ в решении стоящих проблем?

Магадан

Трудовые отношения

По состоянию на 01.01.2025 в муниципальном образовании «Город Магадан» функционирует 101 муниципальное учреждение, штатная численность которых в 2024 году составляла 7 365 единиц.

Социальную сферу представляют 90 муниципальных учреждений, из которых:

- 69 образовательных учреждений (общеобразовательных - 20, дошкольных образовательных – 31 и учреждений дополнительного образования - 18);

- 3 учреждения физической культуры и спорта;

- 13 учреждений культуры;

- 1 специализированное учреждение для перевозки контингента общеобразовательных учреждений;

- 1 специализированное учреждение для оказания методической помощи образовательным учреждениям и прохождения контингентом общеобразовательных учреждений психолого-педагогической комиссии;

- 3 учреждения централизованной бухгалтерии для обслуживания подведомственных учреждений образования, культуры, физической культуры и спорта.

Штатная численность муниципальных учреждений социальной сферы в 2024 году составила 5 930 единиц.

Городское хозяйство представлено 11 муниципальными учреждениями, осуществляющими свою деятельность в сферах дорожно-транспортного, жилищно-коммунального, лесного хозяйства, по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Штатная численность работников данных организаций составила 1 435 единиц.

По состоянию на 01.01.2025:

- кадрами муниципальные учреждения укомплектованы на 70%;

- фактическая численность работников муниципальных учреждений составила 5 132 человека, которыми замещались 6 218 ставок;

- коэффициент нагрузки физического лица замещенными ставками составил 1,2;

- вакантными оставались 1 176 ставок.

Муниципальные учреждения города Магадана испытывают потребность в специалистах и рабочих таких специальностей, как заместитель директора, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, учитель, водитель, дворник, дорожный рабочий, машинист, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства и зеленого строительства, слесарь по ремонту автотранспорта, тракторист, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий.

Трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Магадан» регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Магаданской области и муниципального образования «Город Магадан», коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами между работниками и работодателями.

Во всех муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Магадан» действует новая система оплаты труда, позволившая стимулировать работников за высокие достижения и качество работы.

Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного (за работу с вредными условиями труда, районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера (за наличие почетных званий, квалификационной категории, за выслугу лет, премиальные выплаты и т.д.).

В рамках реализации «майских» Указов Президента Российской Федерации В.В. Путина в 2024 году уровень индикативного значения заработной платы «целевой» категорий работников увеличился:

- работников культуры на 13,8 %;
- педагогических работников дополнительного образования на 15,9 %.

Работникам муниципальных учреждений, не относящихся к «целевой» категории работников, произведено увеличение заработной платы труда 1 октября 2024 года на 6 %.

Средняя заработная плата работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан» за 2024 год составила 101 860 рублей, что превышает соответствующий показатель 2023 года на 18,3 %.

Новосибирск

Трудовые отношения.

1. Что наиболее значительное удалось сделать в 2024 году?

В области оплаты труда работников

Проиндексирована заработная плата работников муниципальных учреждений с 01.11.2024 на 16,2 %.

По результатам мониторинга заработной платы работников и анализа штатных расписаний учреждений дорожно-благоустроительной отрасли:

приведена к единообразию система оплаты труда работников и руководителей учреждений, утверждено постановление мэрии;

подготовлены рекомендации по формированию штатного расписания.

В области оценки эффективности деятельности муниципальных организаций

В 2024 году применение оценки эффективности деятельности муниципальных организаций, разработанной в 2022 году, осуществлено в полном объеме:

балансовые комиссии проведены во всех отраслевых и территориальных подразделениях мэрии города Новосибирска в отношении всех муниципальных учреждений и предприятий (627 учреждений и 15 предприятий);

выявлены проблемные места в управлении муниципальными учреждениями и предприятиями, несмотря на то, что деятельность 99,6 % организаций признана средней и высокой эффективностью;

подготовлены изменения в критерии оценки эффективности деятельности муниципальных организаций города Новосибирска.

В области ликвидации задолженности по заработной плате и противодействия нелегальной занятости

Продолжена работа по сокращению задолженности по заработной плате в организациях всех форм собственности – погашено 462,9 млн рублей; снижению нелегальной трудовой занятости – образована рабочая группа межведомственной комиссии Новосибирской области по противодействию нелегальной занятости в городе Новосибирске, целевой показатель по выявлению нелегальной занятости – 5 568 человек выполнен в полном объеме.

В области рынка труда

В течение года совместно с ГКУ НСО «Центр занятости населения города Новосибирска» в еженедельном режиме осуществлялись:

- мониторинг введения отдельными работодателями режимов неполного рабочего времени, простоя, отпуска без сохранения заработной платы. На 31.12.2024 в 13 организациях количество работников, работающих в режимах неполного рабочего времени, составило 2 944 человека. В течение года вернулись к обычному рабочему режиму 23 организаций и 193 работника. Наибольшее количество занятых неполное рабочее время пришлось на сферу промышленности – 99,4 %, 0,3 % – торговли, 0,3% – строительства и 0,1 % – работники, оказывающие прочие услуги.

В вопросе реформирования муниципальных унитарных предприятий города Новосибирска в 2024 году

Во исполнение Федерального Закона № 485-ФЗ реформированы 9 муниципальных предприятий: 2 предприятия реорганизованы в учреждения, 5 предприятий акционировались, 2 предприятия ликвидированы.

На 01.01.2025 в городе Новосибирске действуют: 5 акционерных обществ, 100 % акций которых находятся в собственности города Новосибирска, и 7 муниципальных предприятий.

В вопросе организации работы комиссии по мониторингу деятельности муниципальных унитарных предприятий и хозяйственных обществ, акции (доли) в уставном капитале которых находятся в муниципальной собственности города Новосибирска

Комиссия создана в целях организации систематической работы по своевременному выявлению проблем в деятельности муниципальных предприятий и хозяйственных обществ и выработки предложений для их решения. Проведено 5 заседаний, на которых рассмотрены результаты работы 11 организаций.

В области социального партнёрства

Деятельность по социальному партнерству на территории города координирует Новосибирская городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. В 2024 году обсуждались актуальные вопросы соблюдения трудового законодательства, занятости населения, повышения производительности труда и другие.

По состоянию на 1 января 2025 года в городе действовало Территориальное соглашение между Новосибирским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Новосибирской области», Новосибирским региональным союзом объединения работодателей «Союз руководителей предприятий и работодателей» и мэрией города Новосибирска на 2024 - 2026 годы, 6 отраслевых соглашений и 1501 коллективный договор с охватом 214,8 тыс. человек.

За 2024 год зарегистрировано 329 коллективных договоров (из них 18 впервые заключенные), 269 изменений и дополнений. Информационная и методическая работа по расширению коллективно-договорного регулирования в организациях города проводится постоянно.

В области охраны труда

Организовано проведение специальной оценки условий труда на 59,3 тыс. рабочих местах муниципальных организаций города, что составляет 99,7 % от общего их числа.

В 2024 году была заключено соглашение о взаимодействии министерства труда и социального развития Новосибирской области и мэрией города Новосибирска по вопросу участия в расследовании несчастных случаев на производстве у работодателей, зарегистрированных и (или) осуществляющих деятельность на территории города Новосибирска.

В рамках данного соглашения было зарегистрировано 13 несчастных случаев, из них семь – смертельных, шесть – тяжелых и организовано участие в их расследовании специалистами отраслевых департаментов.

2. Какие наиболее трудные проблемы не удалось решить в прошедшем году?

Несмотря на проводимую информационную поддержку по расширению коллективно-договорного регулирования продолжается снижение охвата работников коллективными договорами на территории города Новосибирска, отсутствует заинтересованность организаций малого бизнеса в согласовании социально-трудовых вопросов.

На особом контроле остаются вопросы, связанные с задолженностью по выплате заработной платы и противодействием нелегальной занятости.

3. Какие задачи стоят в 2025 году?

1. Проведение оценки эффективности деятельности муниципальных организаций за 2024 год.

2. Осуществление мониторинга деятельности муниципальных предприятий и хозяйственных обществ, акции (доли) в уставном капитале которых находятся в муниципальной собственности города Новосибирска по экономическим показателям.

3. Организация взаимодействия с налоговой службой и контрольно-надзорными органами в рамках деятельности рабочей группы межведомственной комиссии Новосибирской области по противодействию нелегальной занятости в городе Новосибирске, выполнение целевого показателя по выявлению нелегальной занятости. Продолжение работы по ликвидации/сокращению задолженности по выплате заработной платы.

4. Осуществление мониторинга ситуации на рынке труда.

5. Развитие и совершенствование системы социального партнерства.

6. Оказание методической помощи и проведение консультаций по вопросам оплаты и охраны труда руководителей, работников муниципальных организаций города Новосибирска.

4. Какую помощь и содействие, на Ваш взгляд, может оказать АСДГ в решении стоящих проблем в рамках своих компетенций?

Роль АСДГ неоценима в изучении и обобщении опыта городов, в выявлении типичных проблем и поиска путей их решений, в формировании общей позиции городов.

5. Укажите, пожалуйста, наиболее важные и актуальные, с Вашей точки зрения, вопросы для обсуждения их на мероприятиях АСДГ по обмену опытом.

Возможно проведение конференции АСДГ «Опыт работы органов местного самоуправления по реализации полномочий в сфере оплаты и охраны труда», на которой рассмотреть вопросы:

«Формирование систем нормирования в муниципальных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях»;

«Проблемы развития социального партнерства в сфере труда на муниципальном уровне: как заинтересовать стороны в его реализации».

6. Укажите, пожалуйста, наиболее важные и актуальные, с Вашей точки зрения, темы и вопросы для включения их в образовательную программу курсов повышения квалификации (учебных курсов для муниципальных служащих) специалистов данной отрасли.

Нормирование труда, изменения в трудовом законодательстве.

Обь

Трудовые отношения

Организован постоянный мониторинг за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам предприятий – на 01.01.2024 задолженность по заработной плате отсутствует.

По предварительным данным среднемесячная заработная плата по полному кругу предприятий в целом на конец 2024 года составила 95808 руб., относительно аналогичного периода 2023 года – 121,4%.

Уровень официально регистрируемой безработицы равен 0,1% от численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, показатель уменьшился на 0,26.

В целях дальнейшего развития социального партнерства и повышения эффективности взаимодействия администрации города Оби, работодателей и профсоюзов:

на 01.01.2025 года заключены и действуют:

- территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города Оби на 2023-2026 годы;
- три территориально-отраслевых соглашений по отраслям образования, социальной защиты, культуры;
- 47 коллективных договоров: 23 договора – в организациях муниципальной и областной формы собственности, 9 договоров – на государственных предприятиях, 15 договоров – в организациях частной и смешанной формы собственности

Проведены смотры-конкурсы на звание «Лучшая организация города Оби по социальному партнерству», и «Лучшая организация города Оби по состоянию условий и охраны труда».

По итогам 2024 года победителями в конкурсе по охране труда стали:

- Общество с ограниченной ответственностью "Новосибирский комбинат железобетонных изделий № 2" - 1 место;
- Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Толмачевская школа №60» города Оби Новосибирской области - 2 место;
- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №3 «Светлячок» муниципального образования г. Обь Новосибирской области - 3 место;

По социальному партнерству призовые места заняли:

- Муниципальное бюджетное учреждение "Комплексный центр социального обслуживания населения города Оби «Забота» - 1 место;
- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств г. Оби» – 2 место;
- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Оби Новосибирской области «Городской центр дополнительного образования «Лидер» - 3 место.

Победители городских смотров-конкурсов награждены Почётными грамотами Главы города Оби и ценными подарками.

ОМСК

Трудовые отношения

Что наиболее значительное удалось сделать в 2024 году?

Администрацией города Омска совместно с Союзом «Омское региональное объединение работодателей» и Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов» в 2024 году заключено Территориальное соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2025 – 2027 годы. В данное соглашение включены критерии оценки исполнения указанных в нем обязательств трех сторон социального партнерства, что позволит более точно оценить работу сторон в сфере социально-трудовых отношений и наметить пути дальнейшего развития. Кроме того, включено обязательство, затрагивающее права и интересы граждан, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, и их семей.

В то же время в течение 2024 года осуществлялось исполнение Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022 – 2024 годы. Совместными усилиями стороны обеспечивали реализацию 129 обязательств по шести разделам соглашения, касающихся экономической политики, молодежной политики, развития отраслей социальной сферы, рынка труда, социального партнерства, содействия занятости населения, защиты социально-экономических интересов работников, повышения уровня жизни населения, охраны труда и экологической безопасности.

В целях контроля за реализацией соглашения, а также координирования действий сторон социального партнерства, в течение 2024 года проведено 4 заседания территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городе Омске, согласовано 30 проектов правовых актов в сфере труда.

Какие задачи стоят в 2025 году?

Дальнейшая реализация мероприятий по исполнению Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2025 – 2027 годы.

Петропавловск-Камчатский

В сфере трудовых отношений сообщаем, что в январе - сентябре 2024 года среднесписочная численность работников (без внешних совместителей) в организациях городского округа, не являющихся субъектами малого предпринимательства, составила 55 121 человек и увеличилась по сравнению с аналогичным периодом 2023 года на 0,7 %.

В 2024 году проведено 4 заседания Рабочей группы по снижению неформальной занятости, легализации «серой» заработной платы, повышению собираемости страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Проведено 96 профилактических выездов по объектам торговли и предоставления услуг. В результате анкетирования 832 граждан по вопросам неформальной занятости и легализации «серой» заработной платы установлено 683 нарушения в том числе:

- заработная плата ниже минимального размера оплаты труда - 328 нарушения;

- получение заработной платы в «конверте» (неофициально) - 131 нарушения;

- не заключен трудовой договор - 224 нарушений.

В соответствии с утвержденным графиком администрацией Петропавловск-Камчатского городского округа проведено 2 рейда по выявлению случаев нарушений трудового законодательства подрядчиками, осуществляющими ремонт дорог, а также осуществляющими ремонтные работы в образовательных учреждениях. Проверено 2 подрядчика, всего проанкетировано 5 человек, нарушений не выявлено.

Во время проведения рейдов с гражданами и представителями организаций проводится разъяснительная работа о недопустимости выплат заработной платы «в конвертах», об обязательном заключении трудовых договоров с работниками, об исчислении стажа в случае работы на условиях неполного рабочего времени (0,5 ставки).

Кроме того, гражданам раздаются анкеты с вопросами относительно выплаты заработной платы в конвертах и заключения трудовых договоров, которые они могут направить в администрацию Петропавловск-Камчатского городского округа, в том числе посредством электронной почты.

Анкетирование по неформальной занятости носит добровольный характер, в связи с чем распространено сокрытие фактов о незаключении трудовых договоров. По результатам выявления признаков теневой занятости с анкетлируемыми проводится разъяснительная беседа, а также вручение памятки «О последствиях неформальной занятости».

Информационная памятка «О последствиях неформальной занятости» размещается во всех социальных сетях администрации Петропавловск-Камчатского городского округа и на официальном сайте администрации Петропавловск-Камчатского городского округа для ознакомления, а также направляется посредством электронной почты в адрес организаций, осуществляющих сезонную трудовую деятельность, в адрес подведомственных учреждений администрации Петропавловск-Камчатского городского округа для ознакомления и распространяется при проведении профилактических выездов. Изготовлено и распространено 832 памятки «О последствиях неформальной занятости».

Также в органах администрации Петропавловск-Камчатского городского округа в сфере трудовых отношений деятельность осуществляется по следующим направлениям:

1) муниципальные служащие органов администрации Петропавловск-Камчатского городского округа обеспечены социальными гарантиями, предусмотренными трудовым законодательством и Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также дополнительными гарантиями, установленными Законом Камчатского края от 04.05.2008 № 58 «О муниципальной службе в Камчатском крае», а именно:

- дополнительное профессиональное образование с сохранением на этот период замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания;

- транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, в зависимости от группы замещаемой должности муниципальной службы, а также компенсация за использование личного

- транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием;

- право на единовременную субсидию на приобретение жилой площади один раз за весь период муниципальной службы и т.д.

2) муниципальные служащие обеспечиваются социальными гарантиями в соответствии с Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 28.08.2013 № 122-нд «О гарантиях и компенсациях для лиц, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа» такими, как:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,8 и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;

- право на оплачиваемый 1 раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации, в том числе Камчатского края, и обратно любым видом транспорта, в том числе автомобильным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза 2 мест багажа весом до 30 килограммов (или оплату стоимости провоза 2 мест багажа весом каждого места не более нормы провоза багажа, установленной соответствующей компанией, осуществляющей перевозку), включая норму бесплатного провоза багажа, входящего в стоимость пассажирского билета;

- гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;

- прохождение диспансеризации в порядке, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 948н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения».

Помимо этого, в соответствии с Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 20.09.2012 № 533-нд «О размерах и условиях оплаты труда муниципальных служащих Петропавловск-Камчатского городского округа предусмотрены следующие меры материального стимулирования:

- премирование за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией органами местного самоуправления Петропавловск-Камчатского городского округа своих полномочий;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 50 процентов должностного оклада муниципального служащего, установленного на день ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- материальная помощь за отчетный месяц в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда.

Одновременно сообщаем, что для муниципальных служащих предусмотрено выделение служебных помещений в соответствии с Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 06.05.2013 № 71-нд «О порядке предоставления жилых помещений муниципального специализированного жилищного фонда в Петропавловск-Камчатском городском округе», а также возможна приватизация служебных помещений в соответствии с Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа от 02.09.2014 № 247-нд «О порядке принятия решений о приватизации служебных жилых помещений муниципального жилищного фонда».

Кроме этого, Управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, в целях создания благоприятного климата в коллективе и благоприятных условий труда, организуются спартакиады трудящихся Петропавловск-Камчатского городского округа. К участию в спартакиадах приглашаются команды трудовых коллективов (предприятий, учреждений) всех сфер деятельности, в том числе и команды муниципальных служащих. В здании администрации Петропавловск-Камчатского городского округа проводятся праздничные мероприятия, посвященные Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Дню работника культуры, Дню местного самоуправления, празднования Нового года, с привлечением творческих коллективов города.

Саяногорск

Трудовые отношения

В рамках «Положения о Межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости в Республике Хакасия» и «Положения о порядке создания и деятельности рабочих групп городских округов и муниципальных районов Республики Хакасия по противодействию нелегальной занятости» на территории муниципального образования создана муниципальная рабочая группа по противодействию нелегальной занятости. В состав рабочей группы помимо представителей органов власти вошли представители общественности и предпринимательства.

Для эффективности работы по противодействию нелегальной занятости создана «горячая линия» для граждан.

Основные формы работы группы - информирование и просвещение населения;

- мониторинг и анализ данных, предоставляемых налоговой службой, отделением Фонда пенсионного и социального страхования, иных органов и организаций;

-сотрудничество с работодателями (проведение встреч и консультирование);

-формирование благоприятной среды для развития бизнеса и снижения нелегальной занятости;

-привлечение общественности;

- телефоны «горячих линий» по приему жалоб населения по фактам нелегальной занятости.

По результатам работы по противодействию нелегальной занятости на территории муниципального образования город Саяногорск произошло снижение численности не осуществляющих трудовую деятельность на 346 человек.

В прошедшем году не удалось прийти к соглашению с руководителями предприятий о создания рабочих мест для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. В течение года неоднократно поднимался данный вопрос на заседаниях территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, работодателям направлялись «Методические рекомендации исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по определению перечня работ, рекомендуемых для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, желающих осуществлять трудовую деятельность в свободное от учебы время». Основной проблемой стало обеспечение проведения специальной оценки условий труда.

Задачи на 2025 год - организация работы по противодействию нелегальной занятости, в том числе «горячей линии» по обращению граждан, реализация плана работы территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Северск

5. Трудовые отношения.

Полномочия Администрации ЗАТО Северск реализуются с применением механизма социального партнерства как наиболее эффективного способа достижения и поддержания оптимального баланса интересов работодателей и работников.

В ЗАТО Северск социальное партнерство осуществляется посредством заключения соответствующего Соглашения, сторонами которого выступают Администрация ЗАТО Северск, работодатели и профсоюзные организации.

В 2024 году действовало Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2024-2026 годы, участниками которого являются 136 работодателей с численностью работников 17 359 человек.

На постоянной основе проводилась информационная работа по присоединению работодателей ЗАТО Северск к принятому Соглашению.

В целях реализации государственных полномочий в соответствии с [Законом](#) Томской области от 09.12.2013 № 216-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по регистрации коллективных договоров» с 01.01.2014 Администрация ЗАТО Северск проводит уведомительную регистрацию коллективных договоров.

В ЗАТО Северск по состоянию на 31.12.2024 зарегистрировано 100 коллективных договоров.

Действие коллективных договоров в 2024 году распространялось на 12 223 человек.

На территории ЗАТО Северск осуществляет деятельность трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, состоящая из представителей Администрации, работодателей ЗАТО Северск и профсоюзных организаций ЗАТО Северск.

В 2024 году проведено 6 заседаний трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории ЗАТО Северск, где рассмотрен 21 вопрос.

Основные вопросы, рассмотренные трехсторонней комиссией в 2024 году:

1) об итогах реализации Администрацией ЗАТО Северск, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск в 2023 году обязательств Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией ЗАТО Северск, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2021-2023 годы;

2) о ходе коллективно-договорного процесса в ЗАТО Северск по итогам 2023 года;

3) результаты поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства и работы организаций инфраструктуры поддержки предпринимательства в ЗАТО Северск за 2023 год;

4) о мерах поддержки военнослужащих граждан и семей мобилизованных;

5) о выполнении раздела V «Охрана труда и экологическая безопасность» Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией ЗАТО Северск,

работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2024-2026;

6) о ситуации на регистрируемом рынке труда и мероприятиях по содействию занятости населения ЗАТО Северск. Содействие занятости и развитие профессиональных компетенций инвалидов в 2024 году;

7) о ситуации в здравоохранении ЗАТО Северск и мерах, направленных на улучшение медицинского обслуживания населения ЗАТО Северск;

8) о промежуточных результатах работы по повышению заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в рамках реализации указов Президента Российской Федерации в соответствии с отраслевыми «дорожными» картами в 2024 году;

9) о дополнительных трудовых и социально-бытовых льготах для работников организации, по сравнению с законодательством, включенных в коллективный договор за счет собственных средств организации;

10) о выполнении раздела IV «Социальные гарантии, поддержка населения» Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией ЗАТО Северск, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2024-2026 годы;

11) об экологической обстановке и принимаемых мерах по обеспечению экологической безопасности и сохранению природных ресурсов на территории ЗАТО Северск в 2024 году;

12) о ходе выполнения п.2.7, 2.17 (общественные оплачиваемые работы) Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией ЗАТО Северск, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2024-2026 годы;

13) об организации работы по профессиональной ориентации учащихся и выпускников школ с целью самоопределения на рынке труда;

14) о выполнении обязательств раздела VI «Молодежная политика и спорт» Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией ЗАТО Северск, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2024-2026 годы;

15) об организации работы по охране труда в организациях ЗАТО Северск в 2024 году;

16) о Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!»;

17) об итогах летней оздоровительной кампании детей в 2024 году;

18) о ходе выполнения п.6.16 (улучшение жилищных условий молодых семей) Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией ЗАТО Северск, работодателями и профсоюзными организациями ЗАТО Северск на 2024-2026 годы;

19) о ходе выполнения Администрацией ЗАТО Северск п.7.7 Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2023 – 2025 годы в 2024 году;

20) об уточнении состава трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории ЗАТО Северск на 2025 год;

21) о выполнении плана работы трехсторонней комиссии за 2024 год и утверждении плана работы на 2025 год.

В 2024 году на территории ЗАТО Северск велась работа по реализации на территории ЗАТО Северск Плана мероприятий по снижению уровня теневой занятости и легализации трудовых отношений в Томской области на 2023-2025 годы и Плана мероприятий по снижению уровня теневой занятости и легализации трудовых отношений в ЗАТО Северск на 2024-2025 годы.

В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 02.08.2024 № 320а «О создании межведомственной комиссии Томской области по противодействию нелегальной занятости» постановлением Администрации ЗАТО Северск от 19.08.2024 № 2792-па «О создании рабочей группы межведомственной комиссии Томской области по противодействию нелегальной занятости в ЗАТО Северск» утвержден состав рабочей группы ЗАТО Северск (далее - рабочая группа).

В I - III кварталах 2024 года (до создания рабочей группы) списки работодателей с признаками теневой занятости рассматривались на комиссии по мобилизации доходов бюджета ЗАТО Северск (далее - КМД) в соответствии со Сводным планом мероприятий по мобилизации доходов бюджета ЗАТО Северск.

Ежеквартально на заседания КМД приглашались работодатели внебюджетной сферы по вопросу выплаты заработной платы работникам ниже МРОТ, установленного федеральным законодательством (всего было приглашено 100 работодателей).

На 3-х КМД рассмотрен 241 человек по вопросу выплаты заработной платы работникам ниже МРОТ.

С IV квартала 2024 года вопросы, связанные с нелегальной занятостью, рассматривались в рамках заседаний рабочей группы.

Всего в 2024 году на КМД и рабочие группы было приглашено 112 работодателей и рассмотрено 410 случаев выплаты заработной платы ниже МРОТ, что превышает установленный для ЗАТО Северск целевой показатель по выявлению теневой занятости, значение которого составляет 222.

В целях профилактики нелегальной занятости на постоянной основе органы Администрации ЗАТО Северск по отраслевой принадлежности проводят информационно-разъяснительную работу о последствиях неофициального трудоустройства и выплаты неучтенной заработной платы с руководителями и сотрудниками организаций высокорисковых в части возникновения теневой занятости отраслей жилищно-коммунального хозяйства, строительства и торговли.

На официальном сайте Администрации ЗАТО Северск размещена информация о негативных последствиях подмены трудовых договоров гражданско-правовыми договорами с работниками, о мерах ответственности для работодателей за использование труда наемных работников без оформления с ними трудовых отношений, выплаты заработной платы ниже величины, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области, а также контактные адреса и телефоны, по которым работник может обратиться за защитой своих трудовых прав.

Для приема информации от граждан по вопросам неформальной занятости Администрацией ЗАТО Северск организована круглосуточная работа телефона «горячей линии». Письменных обращений о фактах нелегальной занятости,

информации о нарушении трудовых прав работников от граждан ЗАТО Северск на телефон «горячей линии» и в отдел по работе с обращениями граждан Администрации ЗАТО Северск в 2024 году не поступало.

По состоянию на 31.12.2024 численность безработных граждан, зарегистрированных в Центре занятости, составила 272 человека. За содействием в поиске подходящей работы в 2024 году обратилось 1053 человека, трудоустроено 715 человек.

В 2024 году проинформировано 294 работодателя на тематических мероприятиях и 273 гражданина на еженедельных групповых консультациях. Информация о последствиях нелегальной занятости размещена на стендах и информационном табло Кадрового центра «Работа России».

Основные задачи на 2025 год:

1. Реализация политики в области социально-трудовых отношений на территории ЗАТО Северск.

2. Реализация государственных полномочий в соответствии с Законом Томской области от 09.12.2013 № 216-ОЗ «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по регистрации коллективных договоров» на территории ЗАТО Северск.

3. Реализация на территории ЗАТО Северск Плана мероприятий межведомственной комиссии Томской области по противодействию нелегальной занятости и Плана мероприятий рабочей группы межведомственной комиссии Томской области по противодействию нелегальной занятости в ЗАТО Северск на 2025 год.

Спасск-Дальний

5. Трудовые отношения

Определяющим показателем оценки уровня жизни населения является заработная плата. В городском округе Спасск-Дальний средняя номинальная заработная плата за январь-ноябрь 2024 года работников крупных и средних организаций составляет 67499,9 рублей, что составляет 116,3% к уровню 2023 года.

Интегрированным показателем социального благополучия населения является показатель уровня зарегистрированной безработицы в городском округе Спасск-Дальний.

Удельный вес безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости, по отношению к экономически активному населению в 2024 году составил 0,6 %, что на 0,2 п.п. меньше по отношению к показателю 2023 года (0,8 %).

На 01.01.2025 года численность безработных граждан, составляет 83 человек, на 01.01.2024 года численность безработных граждан составляла 145 человек, показатель снизился 42,8%.

За 2024 год трудоустроено 416 человек (на 99 человек меньше, чем в 2023 году). В рамках предоставления социальной помощи на основании социального контракта трудоустроено 45 безработных граждан (на 39 человека меньше, чем 2023г.).

На территории городского округа Спасск-Дальний реализуется ряд мер, направленных на обеспечение эффективной трудовой занятости:

- на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование было направлено и прошли обучение 84 безработных граждан;

- в рамках мероприятия «Организация проведения оплачиваемых общественных работ» было заключено с работодателями 23 договора, согласно которым на временные работы трудоустроено 128 человек;

- заключено 8 договоров на организацию временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Согласно заключенным договорам трудоустроено 405 школьника в образовательные учреждения;

- государственную услугу по содействию началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан получили 49 человек, открыли собственное дело 9 человек.

Что наиболее значительное удалось сделать в 2024 году

В результате реализации мер по снижению «неформальной занятости» совместно с отделением КГБУ «Приморский центр занятости населения» в городе Спасск-Дальний на предприятиях и организациях городского округа Спасск-Дальний в 2024 году официально трудоустроено 243 человека, включая вновь открывшихся индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

В целях привлечения к регистрации физических лиц в качестве плательщиков налога на профессиональный доход с 1 июля 2020 г. на территории Приморского края введен специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

За 2024 год количество граждан, зафиксировавших свой статус в качестве плательщиков налога на профессиональный доход на территории городского округа Спасск-Дальний, увеличилось на 416 человек. Фактически на 01.01.2025 года показатель составил 2158 человек.

Какие наиболее трудные проблемы, которые не удалось решить в 2024 году:

- наличие факта существования неформальной занятости на территории городского округа Спасск-Дальний;
- подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера, в ряде случаев безосновательное заключение срочных трудовых договоров;
- существование нелегальных расчетов оплаты труда и их выплаты в наличной форме («серой заработной платы»);
- уклонение от уплаты страховых взносов;
- отсутствие полномочий органов местного самоуправления для проверок в сфере трудовых отношений.

Задачи на 2025 год

1. Проведение информационно-разъяснительной деятельности для экономически активного населения и работодателей, с целью формирования негативного отношения к неформальной занятости.
2. Достижение в 2025 году контрольного показателя «по снижению уровня теневой занятости и легализации трудовых отношений».

Какую помощь и содействие может оказать АСДГ в решении стоящих проблем в рамках своих компетенций?

Обмен информацией.

Наиболее важные и актуальные вопросы для обсуждения их на мероприятиях АСДГ по обмену опытом.

1. Соблюдение трудового законодательства РФ в рамках «легализации» трудовых отношений, в том числе особенности, способы и методы выявления и снижения неформальной занятости, а также нелегальной предпринимательской деятельности без регистрации в налоговом органе.
2. Способы и методы, направленные на выявление самозанятых граждан, осуществляющих реализацию услуг без постановки в налоговом органе.
3. Способы и методы поиска граждан для заключения социального контракта по направлениям «Поиск работы» и «Индивидуальное предпринимательство».

Наиболее важные и актуальные темы и вопросы для включения их в образовательную программу курсов повышения квалификации (учебных курсов для муниципальных служащих) специалистов данной отрасли?

Обучение, повышение квалификации должностных лиц и специалистов, по направлению регулирования вопросов в области трудовых отношений.

Сургутского муниципального района Трудовые отношения

В 2024 году взаимодействие между администрацией района и КУ Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» осуществлялось в рамках совместных соглашений, направленных на реализацию мероприятий по содействию занятости населения.

Кроме того, с работодателями, осуществляющими деятельность на территории района, заключены 22 соглашения о сотрудничестве в области содействия занятости населения.

В 2024 году ситуация на рынке труда в Сургутском районе оставалась на стабильном уровне, число безработных на конец 2024 года составило 44 человека (в 2023 году - 86), а уровень регистрируемой безработицы снизился до 0,06 % (при среднеокружном значении - 0,31 %).

Коэффициент напряженности на рынке труда Сургутского района (численность безработных в расчете на одну вакансию) на конец декабря 2024 года составил 0,03 чел. на одно рабочее место, что в четыре раза ниже среднеокружного значения (0,12).

74,9 % безработных имеют профессиональное образование (высшее, среднее, начальное профессиональное), в 2023 году таких безработных было 64,1 %. Женщины составляют большую часть безработных граждан - 73,5 % от общей численности признанных безработными граждан.

На конец 2024 года предприятиями и организациями Сургутского района заявлено 1 345 вакансий, на конец 2023 года их число составило 1 290 позиций. Из общего количества вакантных мест на конец года около 70 % - вакансии по рабочим профессиям. Наиболее востребованы на рынке труда рабочие профессии: водитель автомобиля, повар, подсобный рабочий, слесарь-ремонтник, уборщик производственных и служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Численность трудоустроенных граждан из числа обратившихся в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы составила в отчетном периоде 252 чел., из них 105 безработных.

За 2024 год трудоустроены на временные рабочие места 1 575 чел. различных категорий, в том числе 1 460 несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, 14 безработных, испытывающих трудности в поиске работы и 4 гражданина предпенсионного возраста, 97 чел. трудоустроены на общественные работы, 1 безработный из числа инвалидов молодого возраста устроен на стажировку. 27 безработных и 1 пенсионер получили государственную услугу по содействию самозанятости и открыли собственное дело.

В целях профессионального обучения и получения дополнительного профобразования по направлению центра занятости населения приступили к обучению 18 безработных. Государственную услугу по профессиональной ориентации получили 952 чел.

Задолженность по выплате заработной платы не выявлена в течение 2024 года. Ведётся еженедельный мониторинг задолженности по заработной плате во взаимодействии с прокуратурой района и Государственной инспекцией труда.

Администрация Сургутского района осуществляет управление охраной труда на территории Сургутского района в пределах своих полномочий и решает задачи предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым законодательством.

В рамках подпрограммы «Совершенствование условий и охраны труда в Сургутском районе» муниципальной программы «Создание условий для экономического развития Сургутского района» реализуются следующие мероприятия:

- организационно-методическое обеспечение охраны труда;
- содействие в организации обучения работников и специалистов по охране труда;
- профилактические меры, направленные на снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- информационное обеспечение, пропаганда, улучшение условий и безопасности труда.

В целях координации работы по охране труда функционирует межведомственная комиссия по охране труда при администрации Сургутского района. В 2024 году проведено 2 заседания Межведомственной комиссии по охране труда при администрации Сургутского района, рассмотрено 18 вопросов.

В районе на систематической основе проводится работа по мониторингу состояния условий и охраны труда в 637 организациях с численностью работающих 71,5 тыс. чел.

Из всех отчитавшихся организаций - 528 организаций являются работодателями, из них в 501 (95 %) организована служба охраны труда. 365 специалистов (42 %) в области охраны труда организаций имеют высшее профессиональное (по охране труда) образование, 375 специалистов (43%) иное высшее образование.

Расходы на мероприятия по охране труда организаций в расчете на 1 работника в 2024 году составили 35,4 тыс. руб.

Специальная оценка условий труда проведена в 416 организациях на 43 918 рабочих местах, на которых работает 70 279 чел., что составляет 98 % от числа работающих в данных организациях. Количество рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда - 34 283 (78%), рабочих мест, на которые подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда - 24 708 (56%).

Обучение по охране труда в установленном порядке прошли 70 429 человек, из них обучено:

- оказанию первой помощи пострадавшим - 9 127 чел.;
- использованию (применению) СИЗ - 8 418 чел.;
- требованиям охраны труда - 15 018 чел.;
- общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда - 9 961 чел.;
- по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков - 16 387 чел.;

- по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда - 11 518 чел.

Охват работников периодическим медицинским осмотром в 2024 году составил 43 341 чел. или 61% от числа работающих в отчитавшихся организациях. В 2024 году:

- профессиональных заболеваний не выявлено;
- произошло 3 несчастных случая на производстве, из них: 2 тяжелых и 1 легкий.

В Сургутском районе в 466 организациях внедрена система управления охраной труда.

В районе уделяют внимание и развитию социально-партнёрских отношений. В 244 организациях, ведущих деятельность на территории Сургутского района, зарегистрированы и действуют коллективные договоры. Охват коллективно-договорным регулированием составил 67 080 работников или 94 % от численности работающих в отчитавшихся организациях.

Первичные профсоюзные организации созданы в 145 организациях, численность членов профсоюза в них насчитывает 44 923 чел. Избрано 1 069 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Уполномоченными по охране труда проведено 10 325 проверок, выявлено 24 332 нарушения.

В целях обеспечения методического руководства проведено 38 семинаров и вебинаров для руководителей и специалистов по охране труда организаций, расположенных на территории района. В рамках мероприятий проведено 13 выставок по охране труда и средствам индивидуальной защиты.

Организовано и проведено 3 муниципальных конкурса по охране труда: конкурс «Оказание первой помощи пострадавшим на производстве», в котором приняли участие 23 специалиста от организаций поселений района; конкурс «Лучшая организация по охране труда Сургутского района», приняли участие 23 организации; фотоконкурс «Безопасная работа - наша общая забота», было представлено 29 работ 20 организаций.

Томск

Трудовые отношения

1. Что наиболее значительное удалось сделать в 2024 году?

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на крупных и средних предприятиях за январь-ноябрь 2024 года увеличилась на 15,3% к аналогичному периоду 2023 года и составила 86 963,0 руб. Реальная заработная плата увеличилась на 6,2%.

На 1 января 2025 года отсутствовала задолженность организаций по заработной плате.

Численность официально зарегистрированных безработных на 01.01.2025 составила 813 человек, что на 178 человек меньше, чем по состоянию на 01.01.2024. Уровень безработицы в декабре 2024 года составил 0,28% от численности рабочей силы, что на 0,06 п.п. ниже уровня декабря 2023 года (0,34%). Численность официально зарегистрированных безработных достигла исторического минимума.

2. Какие наиболее трудные проблемы не удалось решить в 2024 году?

Актуальной остается проблема нелегальной занятости населения.

3. Какие задачи стоят в 2025 году?

1) Продолжить реализацию мероприятий, направленных на снижение нелегальной занятости в муниципальном образовании «Город Томск».

2) Сохранение уровня безработицы на достигнутом уровне.

4. Какую помощь и содействие, на Ваш взгляд, может оказать АСДГ в решении стоящих проблем в рамках своих компетенций?

Обобщение положительного опыта муниципальных образований в решении актуальных вопросов в сфере трудовых отношений, организация и проведение семинаров по обмену опытом.

5. Наиболее важные и актуальные, с Вашей точки зрения, вопросы для обсуждения их на мероприятиях АСДГ по обмену опытом.

Организация временного трудоустройства детей и подростков в каникулярное время (как заинтересовать работодателей в трудоустройстве несовершеннолетних).

Туруханский район

Общие сведения

Туруханский район - крупнейший административный район Крайнего Севера. В состав района входит: 1 городское поселение (г. Игарка); 6 сельсоветов с 13 населенными пунктами и 20 населенных пунктов, расположенных на межселенной территории. Общая площадь района составляет 211 тыс.кв.км. Ближайшая железнодорожная станция расположена в г. Лесосибирске, на расстоянии 1075 км. от районного центра.

Административный центр Туруханского района – село Туруханск, расположен на правом берегу реки Енисей, в устье притока реки Нижняя Тунгуска.

Основная река – Енисей с притоками Подкаменная Тунгуска, Елогуй, Сухая Тунгуска, Нижняя Тунгуска.

Главное минеральное сырье района - нефть и газ. Найдено золото, есть хром, полиметаллы, каменный уголь. Среди минеральных ресурсов — железные руды, марганец редкого окисного типа, бокситы, фосфориты, сульфидно - медно-никелевые отложения, свинец, цинк, кадмий, редкие элементы в подземных рассолах.

Промышленность в 2024 году в районе представлена несколькими предприятиями: ООО «РН-Ванкор» (ВЭД «Добыча полезных ископаемых»), ООО «Туруханэнергоком», ОАО «Многоотраслевой энергопромышленный комплекс» (ВЭД «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды»), а также филиалами подрядных организаций, осуществляющих деятельность на месторождениях Ванкорского кластера (ВЭД «Обрабатывающие производства»).

Освоение Ванкорского нефтегазового месторождения – крупный инвестиционный проект, реализуемый на территории Красноярского края. Проект осуществляется за счет средств инвестора. Срок реализации проекта – 2003-2037 годы. Общая стоимость проекта составляет 940,0 млрд. рублей. С 2009 года ведется промышленная добыча нефти на месторождении.

Трудовые отношения

По состоянию на 01.01.2024 года численность населения Туруханского района составляет 12 684 человек.

Среднесписочная численность работающих в крупных и средних организациях Туруханского района в 2024 году составила 17 350 человек.

Уровень безработицы в 2024 году составил 0,8%.

Постановлением администрации Туруханского района от 03.10.2024 № 618-п «О создании рабочей группы межведомственной комиссии Красноярского края по противодействию теневой занятости на территории Туруханского района» (в действующей редакции) утвержден состав рабочей группы по противодействию теневой занятости на территории Туруханского района.

Основными задачами рабочей группы являются:

- осуществление координации деятельности муниципальных органов власти Туруханского района и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти по противодействию теневой занятости;

- анализ ситуации по уровню теневой занятости в отраслях экономики, присутствующих на территории Туруханского района;

- выявление причин теневой занятости работников организаций;

- определение эффективных методов воздействия на работодателей, допустивших нарушения трудового законодательства в части порядка оформления трудовых отношений;

- выработка и принятие совместных мер по недопущению работодателями нарушений трудового, налогового законодательства, законодательства об обязательном социальном страховании при оформлении и реализации трудовых отношений;

- выработка и принятие совместных мер по предупреждению или приостановке высвобождения работников, соблюдению законных прав и интересов высвобождаемых работников, снижению напряженности на рынке труда, содействию трудоустройству высвобождаемых работников и незанятых граждан;

- подготовка предложений по решению вопросов, входящих в компетенцию рабочей группы.

За 2024 год заседания межведомственной рабочей группы проводились 4 раза. Работников, с которыми не заключены трудовые договоры, не выявлены.

Организована работа «горячей линии» по вопросам нарушения трудовых прав (задолженность по выплате заработной платы ниже минимальной, выплата заработной платы «в конверте», неформальной занятости, соблюдение запрета, предусмотренного трудовым законодательством, на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста и др.) для дальнейшего принятия мер по легализации трудовых отношений.

Постановление администрации Туруханского района от 28.12.2024 №1011-п «О внесении изменений в постановление администрации Туруханского района от 12.12.2013 №1786-п «О создании межведомственной комиссии по обеспечению доходов и снижению задолженности в бюджет и внебюджетные фонды и легализации заработной платы» утвержден состав комиссии по вопросам обеспечения доходов, снижению задолженности в бюджет и легализация заработной платы.

Основными задачами Комиссии являются:

- обеспечение согласованных действий органов местного самоуправления района, заинтересованных в решении вопросов, связанных с поступлением налогов и иных обязательных платежей в бюджет и сокращением сложившейся задолженности перед бюджетом;

- подготовка предложений по вопросам сокращения недоимки по налоговым и неналоговым платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды, в том числе отдельными организациями-недоимщиками;

- подготовка предложений по реализации основных направлений государственной политики в области оплаты труда;

- содействие ликвидации задолженности по заработной плате в организациях района, легализации заработной платы и трудовых отношений, повышению заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики до среднеотраслевого уровня, но не ниже прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Туруханском районе.

Для решения основных задач, комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает структуру задолженности по платежам в разрезе организаций;
- рассматривает вопросы взаимодействия органов местного самоуправления района, налоговой инспекции, внебюджетных фондов, органов местного

самоуправления городских и сельских поселений Туруханского района, федеральных структур, представленных в Комиссии, при осуществлении ими своих полномочий по сокращению задолженности в бюджет и внебюджетные фонды;

- определяет рабочие группы под председательством заместителей Главы Туруханского района, руководителей структурных подразделений администрации Туруханского района для осуществления мониторинга перечисления налогов и иных обязательных платежей в бюджет по отраслям экономической деятельности;

- рассматривает информацию администрации Туруханского района, представителей органов надзора и контроля о нарушениях, выявленных в организациях в ходе проверок, и о мерах, принятых для обеспечения своевременной выплаты заработной платы;

- заслушивает руководителей организаций, допустивших задолженность по выплате заработной платы, выплачивающих заработную плату ниже среднеотраслевого уровня и (или) прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Туруханском районе;

- организует на принципах межведомственного взаимодействия с органами надзора и контроля, профессиональными союзами, общественными объединениями, администрацией района рабочие группы по проверке и контролю за соблюдением организациями всех форм собственности трудового законодательства в области оплаты труда;

- направляет в соответствующие органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства информацию и иные материалы о выявленных нарушениях трудового законодательства;

- разрабатывает предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

За 12 месяцев 2024 года заседания Комиссии проводилось 3 раза. Количество рассмотренных налогоплательщиков составило 23 человека.

В 2024 году по имеющейся информации Межрайонной ИФНС России №17 по Красноярскому краю было оповещено 85 налогоплательщиков, допустивших нарушения налогового законодательства. По результатам проведенных мероприятий, сумма погашения только налоговой задолженности в 2024 году составила 10 882,1 тыс. рублей.

Улан-удэ

Трудовые отношения

1. Что наиболее значительное удалось сделать в 2024 году?

В рамках переданных государственных полномочий в сфере трудовых отношений по уведомительной регистрации коллективных договоров в 2024 году поступило 289 запросов (2023 год - 270). Количество действующих коллективных договоров на территории города Улан-Удэ составило 413 ед. (в 2023 г. - 416 ед., 2022 - 411 ед.).

В целях привлечения внимания к решению социальных и трудовых вопросов в организациях, повышению социальной ответственности работодателей в прошлом году совместно с объединением профсоюзов Республики Бурятия проведен городской конкурс «Лучшее предприятие высокой социальной ответственности в Улан-Удэ», в котором приняли участие 9 организаций города. Призеры были награждены дипломами и подарочными сертификатами.

Также, на постоянном контроле находятся вопросы, связанные с легализацией трудовых отношений. В рамках работы Рабочей группы было проведено 9 заседаний, заслушан 51 работодатель. По итогам заседаний Рабочей группы даны рекомендации о недопущении в организациях выплаты заработной платы ниже МРОТ и нарушений трудового законодательства.

На 2024 год показатель по легализации трудовых отношений (3087 чел.) был выполнен и составил 3572 чел. (115,7%).

По данным, представленным Налоговой службой за 2024 год, по результатам проведенных мероприятий по легализации заработной платы поступило НДСФЛ и страховых взносов на сумму 2821,7 тыс.руб. (2023 год -1304,7 тыс.руб, 2022 год - 844,8 тыс.руб.).

2. Какие наиболее трудные проблемы не удалось решить в прошедшем году?

На заседании Межведомственной рабочей группы по вопросу восстановления рынка труда под председательством Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой 24 марта 2023 года утверждены целевые показатели по выявлению теневой занятости для субъектов Российской Федерации на 2024-2026 годы, а также методика оценки потенциальной численности граждан в теневой занятости и определения значений целевых показателей по выявлению теневой занятости для субъектов Российской Федерации. В 2024 году определена потенциальная численность граждан в теневой занятости в каждом регионе РФ, для Республики это число составило 69 тыс. человек.

Поручением Первого заместителя Председателя Правительства РБ Мухина В.В. от 27.01.2025 № 01.08-023-564/25 на 2025 год для ГО «город Улан-Удэ» утвержден показатель по выявлению нелегальной занятости - 4 937 человек (58,17 % от показателя по РБ).

Однако, стоит отметить, у органов местного самоуправления отсутствуют полномочия на проведение проверок наличия трудовых отношений в организации. Выявление признаков неформальной занятости и документальное подтверждение фактов неформальной занятости возможно только при рейдовых проверках организаций совместно с органами, уполномоченными на проведение контрольных мероприятий.

Согласно нормам Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» мероприятия по соблюдению трудового законодательства проводятся контрольными (надзорными) органами. Администрация г. Улан-Удэ полномочиями по надзору и контролю в сфере трудового законодательства, а также проведению документарных проверок организаций не наделена.

Таким образом, усматривается проблема по достижению планового показателя.

3. Задачи на 2025 год:

- Активизировать работу для достижения показателя по выявлению теневой занятости. (Поручением Правительства Республики Бурятия от 27.01.2025 №01.08-023-564/25 необходимо обеспечить выполнение показателя по выявлению теневой занятости: - г. Улан-Удэ - 4 937 чел);

- Информирование работодателей о необходимости соблюдения требований Трудового кодекса РФ в части не оформления или несвоевременного оформления трудовых отношений с работниками (постоянно);

16

- Обеспечение работы «горячих линий» и «телефонов доверия» по вопросам легализации трудовых отношений.

- Продолжение работы по увеличению доли, заключенных коллективных договоров в подведомственных муниципальных учреждениях.

4. Какую помощь и содействие, на Ваш взгляд, может оказать АСДГ в решении стоящих проблем в рамках своих компетенций?

В сфере трудовых отношений, рассмотреть возможность решения проблемы по достижению показателя по выявлению теневой занятости.

А также, хотелось бы обратить внимание на оценку регулирующего воздействия (ОРВ), где АСДГ может предоставить муниципалитетам консультации по проведению ОРВ нормативно-правовых актов, организацию обучения специалистов методам качественной оценки последствий принятия новых правовых актов, разработать и распространить среди муниципалитетов методические рекомендации по проведению ОРВ, основанные на успешном опыте других регионов.

5. Укажите, пожалуйста, наиболее важные и актуальные, с Вашей точки зрения, вопросы для обсуждения их на мероприятиях АСДГ по обмену опытом.

В настоящее время наблюдается расширение предметной области оценки регулирующего воздействия (ОРВ), а также увеличение числа нормативных правовых актов (НПА), которые подвергаются данной процедуре. Это усложняет задачу качественной оценки их регулирующего воздействия.

К числу таких проектов, которые требуют проведения ОРВ, относятся те, которые уже проходят стадию общественного обсуждения или публичных слушаний. В качестве примера можно привести внесение изменений в Правила землепользования и застройки (ПЗЗ).

Изменения в ПЗЗ касаются территориальных зон и градостроительных регламентов, что, в свою очередь, влияет на порядок строительства объектов и права и обязанности участников градостроительных отношений.

Оценка затрат в рамках ОРВ усложняется из-за отсутствия информации о предполагаемых расходах субъектов.

В связи с этим, предлагаем рассмотреть возможность пересмотра исключения из предметной области ОРВ отдельных проектов НПА, которые проходят процедуру публичных слушаний, вне процедуры проведения ОРВ.

6. Укажите, пожалуйста, наиболее важные и актуальные, с Вашей точки зрения, темы и вопросы для включения их в образовательную программу курсов повышения квалификации (учебных курсов для муниципальных служащих) специалистов данной отрасли.

Наиболее важными и актуальными темами для включения в образовательную программу курсов повышения квалификации (учебных курсов для муниципальных служащих) с нашей точки зрения являются темы затрагивающие: борьбу с теневой экономикой и занятостью, а также тема применения обязательных требований в рамках оценки регулирующего

воздействия муниципальных нормативно правовых актов и разбор типичных ошибок.

Хабаровск

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Что наиболее значительного удалось сделать в 2024 году?

С 2009 года администрация города организует проведение общественных работ, финансируемых из бюджета города, в соответствии со ст. 7.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Организация общественных работ является мерой социальной поддержки безработных граждан, которую органы местного самоуправления реализуют в целях оказания воздействия на снижение напряженности на рынке труда. Безработные граждане, участвуя в общественных работах, приобретают трудовые навыки, а также получают возможность последующего трудоустройства на постоянную работу в тех организациях, где проводятся работы.

В 2024 году в муниципальных учреждениях были созданы временные рабочие места, на которых были заняты 8 граждан, стоящих на учете в центре занятости населения.

Также в соответствии с законом Хабаровского края от 31.03.1999 № 114 «О социальном партнерстве в сфере труда» в городе Хабаровске осуществляет свои функции трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия).

Хабаровская городская трехсторонняя комиссия является постоянно действующим органом системы регулирования социально-трудовых отношений в городе Хабаровске.

Сторонами комиссии являются администрация города Хабаровска, объединение организаций профсоюзов города и объединение работодателей города Хабаровска.

В 2024 году деятельность комиссии осуществлялась в соответствии с Соглашением между координационным советом организаций профсоюзов -представительством Хабаровского краевого объединения профсоюзов в городском округе «Город Хабаровск», Объединением работодателей города Хабаровска и администрацией города Хабаровска на 2024 - 2026 годы и утвержденными планами работы.

В числе приоритетных задач сторонами социального партнерства определены:

- создание условий, содействующих развитию экономики города;
- развитие социально-трудовых отношений;
- обеспечение занятости, создание безопасных рабочих мест;
- поддержание социальной стабильности.

В новом соглашении также уделено особое внимание участникам специальной военной операции. Теперь всеми сторонами социального партнерства оказывается помощь различного характера данной категории граждан.

В 2024 году хабаровской трехсторонней комиссией проведено 2 заседания, на которых рассмотрены следующие вопросы:

- о состоянии условий и охраны труда в организациях городского округа «Город Хабаровск» и задачах по их улучшению;
- о ситуации на рынке труда в городском округе «Город Хабаровск» и содействии в трудоустройстве граждан;

- о результатах работы в администрации города Хабаровска по муниципальной поддержке малого и среднего предпринимательства;
- о результатах работы в администрации города Хабаровска по муниципальной поддержке в сфере промышленности.

Также, администрацией города Хабаровска реализуется муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе «Город Хабаровск» на 2021 - 2030 годы», утвержденная постановлением администрации города от 30.08.2018 № 3026, приоритетными направлениями которой являются:

- разработка муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и вносимыми в него изменениями;
- повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы, а также результативности и эффективности исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;
- организация получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими и проведения иных мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих;
- размещение на официальном сайте администрации города Хабаровска и освещение в СМИ вопросов.

В рамках программы в 2024 году проведено обучение 419 муниципальных служащих.

В течение 2024 года проведена аттестация 238 муниципальных служащих. Сформировано 16 аттестационных комиссий, в которых приняли участие 150 руководителей и специалистов.

Организована работа комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. В 2024 году проведено 12 заседаний комиссии, на которых было рассмотрено 227 материалов на основании решений комиссии к дисциплинарной ответственности в 2024 году привлечены 4 муниципальных служащих.

В целях подбора высокопрофессиональных кадров для замещения должностей муниципальной службы в течение 2024 года проведено 34 конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы, в которых приняли участие 23 претендента. По итогам проведенных конкурсов 2 человека были признаны победителями, 3- включены в кадровый резерв.

Организована работа по диспансеризации 1084 муниципальных служащих. Получено 1084 заключений об отсутствии заболеваний, препятствующих прохождению муниципальной службы.

Рассмотрено 65 проектов МПА о внесении изменений в структуру и положения о структурных подразделениях администрации города Хабаровска, проведена экспертиза 81 положений об отделах и секторах, 1179 должностных инструкций. В целях оптимизации деятельности органов местного самоуправления и эффективного использования кадрового потенциала внесены изменения в структуру администрации города Хабаровска: переименованы 2 управления с одновременной передачей полномочий.

Какие задачи стоят в 2025 году?

В целях организации работы трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений разработан проект плана на 2025 год, в соответствии с которым планируется рассмотреть вопросы:

- о результатах работы администрации города Хабаровска по муниципальной поддержке малого и среднего предпринимательства в 2024 году, о задачах на 2025 год;

- о практике осуществления администрацией города Хабаровска ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в муниципальных подведомственных организациях

- о выполнении в 2025 году трехстороннего Соглашения на 2024 - 2026 годы;

- о состоянии условий и охраны труда в организациях городского округа «Город Хабаровск» в 2024 году и задачах по их улучшению на 2025 год;

- о реализации мер поддержки демобилизованных ветеранов СВО (реабилитация, профессиональная переподготовка, трудоустройство).

Также, в целях повышения эффективности и результативности муниципальной службы, развития кадрового потенциала, повышения престижа и открытости муниципальной службы, снижения количества факторов, способствующих проявлению коррупции на муниципальной службе, оптимизации и эффективного использования бюджетных средств в 2024 году будет продолжена работа по основным направлениям деятельности:

- реализация мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе «Город Хабаровск» на 2021 -2030 годы»;

- проведение мероприятий по оптимизации структуры и штатной численности администрации города, исключению дублирования функций и оперативному приведению положений о структурных подразделениях, отделах, секторах и должностных инструкций в соответствие с выполняемыми задачами и функциями, закрепленными федеральным и региональным законодательством, усовершенствованию процедуры проверки и анализа указанных проектов;

- проведение работы по совершенствованию правовых и организационных основ муниципальной службы;

- обеспечение применения комплекса мер по контролю за соблюдением муниципальными служащими, замещающими должности, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками, требований антикоррупционного законодательства;

- дальнейшее внедрение института наставничества в администрации города Хабаровска;

- обучение муниципальных служащих в 2025 году, исходя из практической потребности структурных подразделений в освоении новых механизмов реализации полномочий органов местного самоуправления;

- проведение аттестации муниципальных служащих администрации города Хабаровска и руководителей муниципальных унитарных предприятий и учреждений;

- проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, на включение в кадровый резерв на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- проведение ежегодной диспансеризации муниципальных служащих.

Трудовые отношения.

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Численность трудовых ресурсов, тыс. чел.	61,2	65,6	69,5	74,3	76,7
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	60,0	65,5	69,4	74,2	76,6
Численность зарегистрированных безработных на конец периода, чел.	1192	163	131	122	89
Уровень зарегистрированной безработицы (на конец года), %	2,0	0,26	0,19	0,17	0,12
Югра	3,0	0,49	0,38	0,31	0,22

По данным казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» уровень зарегистрированной безработицы в течение 2024 года сократился с 0,17% до 0,12%. Численность безработных граждан, стоящих на регистрационном учете, снизилась на 32% и составляет 89 человек (в 2023 году – 131 человек). Коэффициент напряженности составляет 0,18 человек на 1 свободное рабочее место. Количество заявленных вакансий – 498 единиц, трудоустроен 191 человек.

В течение года проведено 6 специализированных ярмарок вакансий, организованы федеральный и региональный этапы Всероссийской ярмарки трудоустройства «Работа в России. Время возможностей». Основная цель ярмарки – не только обеспечение кадровой потребности работодателей, но и возможность каждой организации презентовать себя, привлечь внимание к своим профессиям молодое поколение, познакомиться с новыми деловыми партнерами, обсудить возможности и траектории развития кадрового потенциала. Для участников обеспечена возможность пройти собеседование с работодателями, узнать о способах повышения профессиональных компетенций, переобучении по востребованной профессии, трудоустройстве несовершеннолетних граждан, а также о поддержке, которую можно получить со стороны государства при трудоустройстве, найти работу как внутри своего региона, так и за его пределами. Во Всероссийской ярмарке трудоустройства

приняли участие 73 работодателя и 1 430 соискателей. Представлены 505 вакансий.

В целях поддержки занятости населения проведены следующие мероприятия:

▫ работодателями города Ханты-Мансийска создано 1 134 рабочих места, в том числе для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет 1 055 мест, 33 временных рабочих места для не занятых трудовой деятельностью граждан, 3 рабочих места для выпускников в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование, 3 постоянных рабочих места для незанятых инвалидов, 4 постоянных рабочих места для одиноких родителей, 36 безработных граждан зарегистрировались в качестве плательщиков налога на профессиональный доход;

▫ 312 граждан трудоустроено по результатам проведения ярмарок вакансий;

▫ организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 73 граждан;

▫ оказана единовременная финансовая поддержка 36 гражданам (из них 3 гражданина пенсионного возраста) при регистрации их в качестве индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

В целях погашения задолженности по выплате заработной платы, недопущения подмены трудовых правоотношений гражданско-правовыми,

включая перевод в категорию самозанятых, проведено 6 заседаний Межведомственной комиссии по вопросам трудовых отношений и содействия

занятости населения при Администрации города Ханты-Мансийска и 2 заседания рабочей группы Межведомственной комиссии Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по противодействию нелегальной занятости в городе Ханты-Мансийске.

На заседаниях рассмотрено 10 вопросов с приглашением 18 работодателей. По результатам проведенной работы 5 работникам организаций города Ханты-Мансийска погашена задолженность по заработной плате в сумме 648,6 тыс. рублей, 3 работодателя предоставили уточненную налоговую отчетность. Работодателями легализованы трудовые отношения с 7 сотрудниками. Перечислены дополнительные доходы в бюджет в сумме 240 тыс. рублей. Администрация города Ханты-Мансийска осуществляет отдельные государственные полномочия Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в сфере трудовых отношений и государственного управления охраной труда в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.05.2011 № 57-оз «О наделении органов местного самоуправления

муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры отдельными государственными полномочиями в сфере трудовых отношений и государственного управления охраной труда».

За 2024 год оказана государственная услуга по уведомительной регистрации 34 коллективных договоров, 100 дополнительных соглашений к коллективным договорам. По состоянию на 31.12.2024 в городе зарегистрировано и действует 106 коллективных договоров. Коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений охвачено 32 229 работников организаций города Ханты-Мансийска.

В 2024 году в городе Ханты-Мансийске проведена конференция «Безопасное Вождение – 2024» которая собрала 93 эксперта в том числе представителей

Госавтоинспекции по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, представителей компаний из городов субъектов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, города Ханты-Мансийска,

студентов ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» и иных заинтересованных лиц в повышении культуры безопасности на автотранспортных предприятиях и дорогах.

Целью мероприятия являлось знакомство с практическим опытом сокращения аварийности в автопарках лидирующих компаний страны в области дорожно-транспортной безопасности, повышение культуры безопасного дорожного движения, сокращение количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с производственной деятельностью, и демонстрация лучшего опыта внедрения цифровых решений для обеспечения безопасности на транспорте.

В рамках конференции студенты ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» направления «Техносферная безопасность» приняли участие в дискуссии на тему «Человеческий капитал молодежи» на которой студенты смогли на равных пообщаться с представителями крупных транспортных компаний, компаний нефтяной и газовой промышленности. На мастер-классе с использованием автотранспортных средств наглядно продемонстрирована зависимость тормозного пути от скорости движения. Обсудили ошибки и нюансы дистанции в движении автотранспорта и важность соблюдения безопасной дистанции.

Второй год подряд для работодателей города Ханты-Мансийска проводится форум по охране труда (далее – форум). В 2024 году форум прошел под лозунгом «Безопасность и охрана труда», в котором приняли участие работодатели, специалисты служб охраны труда и промышленной безопасности, уполномоченные по охране труда, специалисты отделов кадров, представители профсоюзных организаций в количестве 403 человек, в том числе 102 экспонента, 57 студентов факультета «Техносферная безопасность» ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет», 50 учащихся 8-10 классов общеобразовательных учреждений города Ханты-Мансийска. В работе форума приняли участие эксперты и специалисты из муниципалитетов Москвы, Санкт-Петербурга, Балашихи, Перми, Пермского края, Тюмени, Сургута. Целью проведения форума по охране труда являлось создание единой коммуникационной бизнес-площадки для диалога бизнеса и власти, направленного на снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, формирование здорового образа жизни работников, повышение культуры производства на предприятиях города Ханты-Мансийска, повышение осведомленности и понимания важности охраны труда среди работников и работодателей. На 11 площадках форума организованы сессии, круглые столы, конкурсы, мастер-классы, деловые игры, выставочная экспозиция средств индивидуальной и коллективной защиты ведущих производителей Российской Федерации, выставка детских творческих рисунков «Безопасный труд глазами детей» и иных мероприятий. В рамках форума проведены конкурсы по охране труда «Мое СИЗ – Мое здоровье» и «Лучший специалист по охране труда – 2024». Экспертами проведен аудит и мастер-класс выполнения работ повышенной опасности на высоте и в замкнутых пространствах на производственных площадках для работников МП «Водоканал» и МБУ «Горсвет». Для работодателей, специалистов служб охраны труда, студентов факультета «Техносферная безопасность», учащихся общеобразовательных учреждений города в течение 2024

года организовано и проведено 74 мероприятия: семинары, мастер-классы, деловые игры, вебинары, круглые столы, выставки, конкурсы по вопросам трудовых отношений и охраны труда. Общий охват участников всех мероприятий составил более 3 тыс. человек.

На Официальном портале, в средствах массовой информации и в социальной сети Telegram на канале «Охрана труда г. Ханты-Мансийск» размещено 512 материалов по вопросам охраны труда (в 2023 – 173 материала).

Проведено распространение методической, справочной литературы, нормативно-правовых актов среди работодателей города Ханты-Мансийска в количестве 30 227 экземпляров (в 2023 году 9 871 экз.).

Организованы и проведены: смотр-конкурс на лучшую организацию работы в области охраны труда в организациях города Ханты-Мансийска, конкурс «Оказание первой помощи пострадавшим на производстве», II этап конкурса детских рисунков среди обучающихся образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Безопасный труд глазами детей», «Лучший специалист по охране труда - 2024», «Мое СИЗ – Мое здоровье».

Награждение победителей конкурсов состоялось в рамках проведения форума «Безопасность и охрана труда». Победителям и призерам вручены дипломы и памятные подарки. Победители муниципальных этапов конкурсов «Оказание первой помощи пострадавшим на производстве» и конкурса детских рисунков «Безопасный труд глазами детей» приняли участие в региональных этапах конкурсов.

Основной задачей на 2025 год является реализация основных направлений государственной политики в области социально-трудовых отношений и охраны труда.

Саянск

1. Трудовые отношения

Администрация города Саянска в 2024 году провела 4 заседания городской межведомственной комиссии по обеспечению прав граждан на вознаграждение за труд. На заседаниях комиссии было приглашено 93 хозяйствующих субъекта по вопросу низкого уровня заработной платы, задолженности по НДФЛ и страховым взносам. В результате проделанной работы ряд работодателей обязались увеличить заработную плату наемным работникам. Проблемные вопросы с руководителями организаций решаются в рабочем порядке до приглашения организаций на заседание комиссии. В результате проведенных мероприятий дополнительно получено налога на доходы физических лиц в сумме 0,920 млн. руб.

Наиболее трудная проблема - выявление неформальной занятости и «теневой» заработной платы. Работа в этом направлении ведется, но отсутствие полномочий у органов местного самоуправления по осуществлению надзорных и контрольных функций не позволяет своевременно и в полной мере выявлять ее.

На главной странице официального сайта городского округа муниципального образования «город Саянск» в сети «Интернет» размещена анонимная анкета по легализации трудовых отношений.

В рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных норм правовых актов, содержащие нормы трудового права, проводились проверки работниками отдела по труду Управления по экономике администрации города Саянска в муниципальных учреждениях и предприятиях. Всего за 2024 год проведено 4 плановых проверки.

Для эффективного взаимодействия при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений и согласовании социально-экономических интересов сторон на уровне муниципального образования продолжает действовать городская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в которую входят представители администрации города, координационного совета профсоюзов города и союза работодателей города. Продолжают действовать два трехсторонних соглашения: городское соглашение и соглашение в сфере образования, которые являются территориальными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения и устанавливающими общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории города Саянска, а так же сфере образования.

В целях совершенствования процесса коллективно-договорного регулирования оказывается методическая и консультативная помощь организациям города по вопросам подготовки, заключения и выполнения коллективных договоров. По состоянию на 01.01.2025 года по крупным и средним организациям города действует 49 коллективных договоров прошедших уведомительную регистрацию. Количество работников охваченных коллективным договором составляет 10 890 работника.

Проведены городские конкурсы - «Лучшая организация работы по охране труда» - участие приняло 35 организаций; «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» по итогам 2023 года - участие приняло 13 организаций.

В целях реализации превентивных мер, направленных на улучшение условий труда, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, формирования и популяризации культуры безопасности труда среди

молодежи города Саянска был организован городской конкурс творческих работ «Охрана труда глазами детей», участие приняли 55 обучающихся образовательных учреждений. Торжественное награждение участников состоялось 26 апреля 2024 года на мероприятии, посвященном Всемирному дню охраны труда.

Администрация городского округа осуществляет управление охраной труда на территории города в пределах переданных государственных полномочий.

Для формирования и развития методической, организационной и мотивационной основ для функционирования государственной системы управления охраной труда разработаны и утверждены:

- Постановление «Об утверждении перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков в городском округе муниципального образования «город Саянск»;

- Постановление «Об утверждении плана мероприятий по профилактике производственного травматизма на 2024 год на территории муниципального образования «город Саянск».

В течение 2024 года выполнялась работа по реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков. В рамках реализации программы израсходовано из средств местного бюджета 5 932,2 тыс. рублей: 356,4 тыс. руб. - на обучение работников требованиям охраны труда; 101,8 тыс. рублей на проведение СОУТ на рабочих местах; 18,5 тыс. руб. на проведение идентификации профессиональных рисков на рабочих местах; на проведение медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования – 4 348,3 тыс. руб., на обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и СИЗ – 1107,2 тыс.руб.

Основными направлениями реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда явилось следующее:

- решение задач по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (за 2024 год тяжелых (со смертельным исходом) несчастных случаев и профзаболеваний не зарегистрировано);

- проведение уведомительной регистрации коллективных договоров в соответствии с Трудовым законодательством (за 2024 год зарегистрировано 39 обращений об уведомительной регистрации коллективных договоров и изменений, дополнений в КД). Условия, ухудшающие положение работников в разделе «Охрана труда» и приложениях к нему в части, касающейся охраны труда, не выявлены. По результатам проверок вырабатывались рекомендации по вопросам организации и обеспечения охраны труда;

- организация семинаров и обучения по вопросам охраны труда (обучающий семинар для руководителей и специалистов по обучению требованиям охраны труда; семинар по обучению работников, безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте; онлайн-семинар с привлечением специалистов ОСФР Иркутской области и ООО «ЦЭУТ»; семинары по темам: финансовое обеспечение предупредительных мер; управление профессиональными рисками: законодательная основа, практическая реализация; декларирование рабочих мест в рамках проведенной СОУТ; профилактика производственного травматизма).

Принято участие в семинаре для микропредприятий и ИП, осуществляющих деятельность на территории МО «город Саянск», организованном специалистами

администрации по малому бизнесу – тема выступления: «Охрана труда на малом предприятии: требования 2024 года».

Осуществляется методическое руководство работой служб охраны труда и координирование их в организациях. Оказывается консультативно-методическая помощь по вопросам охраны труда. Организована работа городской межведомственной комиссии (МВК) по охране труда: проведено 4 заседания, рассмотрено 24 вопроса, выработано 30 рекомендации и предложения.

Периодически вопросы охраны труда освещаются в СМИ, размещается информация на официальном сайте администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» (www.admsayansk.ru) в разделе «Труд и охрана труда».

На особом контроле находится исполнение выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма страхователями муниципального образования г. Саянск. За 2024 год в отделение фонда пенсионного и социального страхования РФ Иркутской области обратился 41 работодатель, воспользовались средствами фонда на сумму 4 265,4 тыс. руб.

Специальная оценка условий труда проведена в 32 организациях на 529 рабочих местах, на которых трудятся 1 282 работника. На 340 рабочих местах 638 работников работают в допустимых и оптимальных условия труда, на 185 рабочих местах установлены вредные условия труда, 650 работников работают в условиях 3.1-3.4 кл. опасности. По результатам специальной оценки условий труда на 108 рабочих местах улучшены условия труда. В отношении 247 рабочих мест подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

Задачи, которые стоят в 2025 году:

– проведение мероприятий по легализации заработной платы работников организаций и доведения ее до уровня среднестатистической по соответствующим отраслям;

– проведение мониторинга своевременной выплаты заработной платы на предприятиях и в организациях, расположенных на территории города Саянска;

– осуществление мероприятий по снижению неформальной занятости населения и выплаты «серой» заработной платы;

– проведение мероприятий, направленных на привлечение в город специалистов, являющихся дефицитными для учреждений и предприятий, укомплектованность учреждений образования и здравоохранения, привлечение молодых специалистов;

– увеличение количества работников, охваченных коллективными договорами;

– проведение мероприятий, направленных на исполнение работодателями Федерального закона «О проведении СОУТ» и снижения вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах.

Черемхово

Трудовые отношения

Несмотря на сложившуюся экономическую ситуацию как в городе Черемхово, так и в целом в Российской Федерации, на которую с 2020 года успели повлиять пандемия, демографические негативные тенденции, геополитика, введение санкций и ряд других неблагоприятных факторов показатели, характеризующие состояние социально-трудовой сферы в истекшем периоде можно охарактеризовать как стабильные.

Так в 2024 году численность населения города Черемхово, занятого в экономике, составила 19,05 тыс. человек, темп роста к предшествующему году составил 4,3 % (2023 год - 18,26 тыс. человек).

Численность безработных граждан на конец отчетного периода составила 204 человека при 493 заявленных вакансиях. Уровень регистрируемой безработицы по отношению к предшествующему периоду незначительно снизился и составил - 0,7 % от численности населения, в трудоспособном возрасте (в 2023 году - 1,1 %).

Всего за отчетный год за содействием в поиске работы в Черемховский филиал ОГКУ «Кадровый центр Иркутской области» обратилось 1086 человек, в том числе 1049 человек не занятое трудовой деятельностью население. Поставлено на учет и официально присвоен статус безработного 632 гражданина, трудоустроено 540 человек.

Кроме того, в рамках реализации статьи 7.2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и мероприятий ведомственной целевой программы Иркутской области «Содействие занятости населения Иркутской области» на 2019-2024 годы на временные рабочие места были трудоустроены 330 несовершеннолетних гражданина в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, 14 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Общий объем финансирования на реализацию данных мероприятий составил 2239,9 тыс. рублей, в том числе за счет средств местного бюджета 1483,9 тыс. рублей.

Профессиональное обучение, переобучение и переподготовку кадров прошли 50 человек. Социальной адаптацией на рынке труда было охвачено 180 человек, оказана психологическая поддержка 200 гражданам.

Как и в предшествующие периоды, удалось сохранить положительную динамику показателей уровня жизни населения. В учреждениях образования муниципальной формы собственности средняя заработная плата выросла на 8,6% и составила 52,4 тыс. рублей, в том числе: педагогических работников образовательных учреждений общего образования - 60,6 тыс. рублей (прирост к 2023 году - 5,1%), педагогических работников дошкольных образовательных учреждений - 44,2 тыс. рублей (прирост к 2023 году -5,6%), педагогических работников учреждений дополнительного образования детей в сфере образования - 48,9 тыс. рублей (прирост к 2023 году составил 12,8%).

В муниципальных учреждениях культуры средняя заработная плата в 2024 году возросла на 21,5% и составила 61,4 тыс. рублей, а заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры на 21,6% и составила - 65,3 тыс. рублей.

В муниципальных учреждениях в сфере физической культуры и спорта средняя заработная плата в 2024 году возросла на 2,6% и составила 41,9 тыс. рублей, а

заработная плата педагогических работников учреждения у дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта составила - 65,4 тыс. рублей.

Стабильный рост заработной платы в муниципальных учреждениях обеспечивается выполнением «майских» указов Президента Российской Федерации, а ежегодным ростом минимального размера оплаты труда и применения механизма дифференциации заработной платы с учетом с уровня квалификации и сложности, выполняемой работниками данных учреждений работы.

Несмотря на увеличение финансовой нагрузки на городской бюджет, для всех категорий работников бюджетного сектора администрации города удалось выполнить обязательство по своевременной выплате заработной платы работникам муниципальных учреждений.

Кроме того, по итогам проведенной в 2024 году работы как администрации города, так и самих работодателей, достигнуты следующие результаты:

- по состоянию на 1 января 2025 года количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, уменьшилось на 570. Работодателями города улучшены условия труда на 298 рабочих местах;

- при содействии администрации города Черемхово 17 организации города получили разрешение Фонда социального страхования РФ на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными производственными факторами. Финансовое обеспечение предупредительных мер в 2024 году составило 15,984 млн. руб.;

- в феврале — марте 2024 года организованы и проведены городские конкурсы «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» и «На лучшую организацию работы по охране труда», а также организован конкурс Лучший специалист по охране труда в городе Черемхово». Победители и участники конкурсов награждены дипломами, благодарственными письмами и денежными и ценными подарками. Кроме того, город Черемхово занял 2 место в одноименном конкурсе по социальному партнерству, проводимом на региональном уровне;

- в целях оказания методической помощи работодателям и специалистам по охране труда организаций, расположенных на территории города Черемхово, в мае 2024 года организован и проведен информационный семинар по вопросам охраны труда.

Основные задачи на 2025 год:

- принятие всех возможных мер для обеспечения положительной динамики развития города, в том числе поддержку уровня жизни и благосостояния горожан и, выполнение всех обязательств перед работниками бюджетных учреждений и организаций, в том числе по своевременной выплате заработной платы;

- повышение культуры охраны труда в организациях всех форм собственности, расположенных на территории муниципального образования, в том числе снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- обеспечение реализации основных направлений государственной политики в социально-трудовой сфере.

Чита

Трудовые отношения

Продолжена работа по исполнению отдельных государственных полномочий в сфере труда, переданных Законом Забайкальского края от 29 декабря 2008 года № 100-33К. В отчетном году принято 5 правовых акта, регулирующих вопросы охраны труда в муниципальном образовании.

За отчетный период по обращениям 1001 организации оказана консультативная, методическая помощь по вопросам трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров и изменений, дополнений к ним, из них 22 обратились за консультацией на личном приеме, 20 по электронной почте. Регулярно ведутся странички «Охрана труда» на официальном сайте администрации городского округа «Город Чита» и сайте поддержки малого и среднего бизнеса города Читы, где размещаются материалы, касающиеся вопросов охраны труда и социального партнерства. Для размещения актуальной информации о трудовых правах работников, изменениях трудового законодательства и мерах по обеспечению трудовых прав работников также используются страницы в социальных сетях (Одноклассники, ВКонтакте, РасеБоок) или группы в мессенджерах (Te1e8гат, \\Чт1:зApp). В течение отчетного периода размещено в средствах массовой информации, на интернет-сайтах 80 публикаций.

В течение 2024 года принято участие в расследовании 16 несчастных случаев. По результатам расследований, учетными на производстве признано 9 несчастных случаев; квалифицированы как не учетные на производстве - 7 случаев.

По сравнению с 2022 годом отмечается рост общего числа тяжелых случаев травматизма на производстве (2024 год - 13, 2023 год —11, 2022 год - 8).

Число несчастных случаев со смертельным исходом на прежнем уровне (2024 год - 4, 2023 год - 3, 2022 год - 3).

Основными причинами производственного травматизма явились: неудовлетворительная организация производства работ, нарушение трудовой и производственной дисциплины, недостатки в обучении по охране труда, промышленной безопасности, нарушения требований нормативных документов в области охраны труда, правил дорожного движения. Для проведения профилактической работы по предотвращению несчастных случаев на производстве подготовлены и направлены работодателям городского округа «Город Чита» практические обзоры произошедших несчастных случаев на производстве.

В целях активизации работы по созданию безопасных условий труда работников, предупреждению несчастных случаев на производстве и снижению уровня профессиональной заболеваемости работников в феврале-апреле 2024 года проведен первый этап регионального конкурса на лучшую организацию работы по охране труда за 2023 год. В конкурсе приняли участие 21 организация городского округа «Город Чита» с общей численностью работающих более 10 тысяч человек, 17 специалистов по охране труда.

В течение 2024 года в городском округе «Город Чита» в соответствии с планом проведено 4 заседания межведомственной комиссии по охране труда.

Разработан и направлен руководителям и специалистам охраны труда организаций городского округа «Город Чита» буклет «Памятка о работе специалистов

осуществляющих отдельные государственные полномочия в сфере охраны труда на территории городского округа «Город Чита»»

Проведены в режиме ВКС совещания для руководителей и специалистов охраны труда организаций городского округа «Город Чита на темы:

1. «Вопросы системы управления охраны труда на предприятиях городского округа «Город Чита» (14.06.2024)

2. «Положительные практики по улучшению условий и охраны труда» (14.06.2024)

3. «Безопасность труда в организациях добычи полезных ископаемых» (17.06.2024)

4. «Изменения 2024 года в законодательстве касающиеся вопросов охраны труда» (22.08.2024)

Проведено обследование 18 предприятиях, в том числе в отраслях: 9 -добыча полезных ископаемых, 8 строительство и 1 водоснабжения.

По обращению работников АО «Производственное управление водоснабжения и водоотведения города Читы» об оказании содействия по вопросу перерасчета заработной платы и проверки условий охраны труда в канализационной насосной станции №6 организовано совместное посещение АО «Производственное управление водоснабжения и водоотведения города Читы» с выездом на канализационную насосную станцию №6.

Южно-Сахалинск

Трудовые отношения

В 2024 году администрация города Южно-Сахалинска продолжила реализацию мероприятий, направленных на соблюдение трудового законодательства, профилактику коррупционных правонарушений, совершенствование кадровой политики и повышение эффективности управления трудовыми ресурсами в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа «Город Южно-Сахалинск».

В рамках данной работы в соответствии с ежегодным планом проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведены 13 плановых проверок в муниципальных организациях, в ходе которых выявлены недочеты в оформлении локальных актов, кадровых документов, нарушения при организации мероприятий в части охраны труда и оплаты труда. По результатам проверок разработаны планы устранения нарушений и даны соответствующие рекомендации.

В конце 2024 года был проведен анализ договоров гражданско-правового характера, заключенных муниципальными учреждениями и предприятиями, на предмет наличия признаков трудовых отношений. Были установлены случаи наличия данных признаков, в связи с чем проведены дополнительные мероприятия по проверке и изучению данных договоров и организована работа по исключению и предупреждению случаев нарушения трудового законодательства в части ненадлежащего оформления трудовых отношений и подмены трудовых договоров гражданско-правовыми.

В сфере противодействия коррупции проведена системная работа, включающая проведение служебных проверок на основании 31 поручения и осуществление контроля за проведением служебных проверок отраслевыми (функциональными) органами и подведомственными учреждениями и предприятиями, на основании 235 поручений. По итогам исполнения всех поручений нарушения подтвердились в 144 случаях. За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе за нарушение исполнительской дисциплины, к дисциплинарной ответственности привлечено более 100 сотрудников.

В 2024 году продолжила работу Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению лиц, замещающих муниципальную должность в администрации города Южно-Сахалинска, муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, руководителей муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Южно-Сахалинск» и урегулированию конфликта интересов» (далее - Комиссия), обеспечивая контроль за исполнением норм служебной этики, рассмотрение уведомлений о возможных конфликтах интересов, а также соблюдение муниципальными служащими требований к предоставлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Заседания Комиссии способствовали оперативному выявлению и предотвращению возможных нарушений, повышая уровень прозрачности и подотчетности кадровых решений.

В целях предупреждения и профилактики коррупции на постоянной основе реализуется комплекс антикоррупционных мер: проводится антикоррупционная экспертиза проектов нормативных правовых актов; осуществляется контроль за подведомственными учреждениями в части организации работы по

противодействию коррупции; реализуется антикоррупционная политика в сфере расходования средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск» и осуществления закупок для обеспечения муниципальных нужд; осуществляется формирование антикоррупционной культуры через информационные кампании и активное вовлечение институтов гражданского общества.

Кроме того, в 2024 году оптимизирован процесс организации работы Совета по противодействию коррупции при администрации города Южно-Сахалинска (далее - Совет). Результатом стало улучшение координации в работе Совета, сокращение времени на подготовку ежеквартальных заседаний и исключение ошибок при оформлении протоколов за счет разработки инструкций, шаблонов документов и внедрение электронного информирования.

Значимым результатом 2024 года стало выполнение мероприятий муниципальной программы «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024 - 2030 годы», а также разработка обновленной и расширенной программы на 2025 - 2030 годы, определяющей стратегические ориентиры в кадровой политике и развитии муниципальной службы.

В рамках мероприятий программы в 2024 году обеспечено повышение квалификации муниципальных служащих посредством проведения 40 учебных курсов и 22 профильных информационно-практических мероприятий. Проведено 7 заседаний аттестационных комиссий с привлечением представителей общественности, в ходе которых аттестовано 174 муниципальных служащих. Также проведена работа по организации конкурсов для формирования кадрового резерва и замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Важным направлением работы стало совершенствование системы наставничества: разработана система мотивации наставников, включающая материальные и нематериальные стимулы, оптимизирована работа в части взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Несмотря на достигнутые результаты, сохраняются системные проблемы, среди которых высок риск текучести квалифицированных кадров, недостаточная эффективность мотивационных механизмов и недостаточный уровень цифровизации кадровой работы, что негативно влияет на оперативность выполнения административных функций.

На 2025 год в рамках новой муниципальной программы запланирован комплекс мер, направленный на повышение эффективности исполнения администрацией города Южно-Сахалинска возложенных полномочий не менее чем на 70%. Также предусмотрено обеспечение замещения кадрового состава муниципальной службы высококвалифицированными специалистами не менее чем на 70% и внедрение современных кадровых технологий в кадровых подразделениях администрации города Южно-Сахалинска.

Приоритетными направлениями станут организация работы по внедрению ключевых показателей эффективности для муниципальных служащих, расширение программ наставничества и адаптации, внедрение эффективных механизмов подбора и комплексной оценки деятельности муниципальных служащих, построение эффективной системы мотивации и стимулирования, цифровизация кадровых процессов, а также интеграция существующих информационных систем с платформами полного цикла в сфере кадрового делопроизводства.

Администрация города Южно-Сахалинска продолжит работу по совершенствованию трудовых отношений, обеспечению прозрачности кадровых процессов и укреплению кадрового потенциала, что будет способствовать социально-экономическому развитию городского округа «Город Южно-Сахалинск» и повышению эффективности деятельности всех муниципальных структур.

Противодействие нелегальной занятости

В администрации города Южно-Сахалинска вопросы легализации трудовых отношений в 1 полугодии 2024 года рассматривались в рамках деятельности Совета экономической безопасности, на котором обсуждались вопросы соблюдения трудового законодательства, в том числе по рассмотрению работодателей города:

- использующих «серые» схемы выплаты заработной платы;
- уклоняющихся от оформления трудовых отношений с работниками;
- не обеспечивающих начисление заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

В течение 1 полугодия 2024 года по вопросам нелегальной занятости поступило 2 обращения, которые рассмотрены на заседаниях Совета экономической безопасности (рассмотрено 3 работодателя: 2 индивидуальных предпринимателя и 1 юридическое лицо). По результатам рассмотрения факты, указанные в обращениях, не нашли своего подтверждения (по информации Государственной инспекции труда в Сахалинской области).

По вопросам выплаты заработной платы работникам ниже МРОТ рассмотрено 13 работодателей (7 юридических лиц и 6 индивидуальных предпринимателей). Поступившие от хозяйствующих субъектов материалы по итогам заседаний СЭБ, а также протоколы заседаний, направлены в Государственную инспекцию труда в Сахалинской области.

С июля 2024 года вопросы противодействия нелегальной занятости отнесены к компетенции региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости.

В декабре 2023 года вступил в силу новый Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (от 12.12.2023 № 565-ФЗ), в главе 13 которого обозначено участие органов местного самоуправления, наряду с федеральными и региональными органами власти, в вопросах противодействия нелегальной занятости (ранее в федеральном законодательстве отсутствовало само понятие «нелегальная занятость»).

Минтруд РФ в феврале 2024 года утвердил перечень сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых налоговыми органами в региональные межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости в порядке межведомственного взаимодействия (утвержден приказом Минтруда РФ от 02.02.2024 № 40н). Указанный перечень, по сути, определяет признаки, которые свидетельствуют о том, что работодатель нарушает порядок оформления трудовых отношений: не заключает трудовые договоры или прикрывает трудовые отношения гражданско-правовыми договорами (либо договорами с самозанятыми).

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 03.05.2024 № 571 «Об утверждении Положения о создании и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию

нелегальной занятости» в Сахалинской области разработано и утверждено постановление Правительства Сахалинской области от 17.07.2024 № 247 «О межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости в Сахалинской области». В состав региональной межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости от администрации города Южно-Сахалинска вошел вице-мэр города Южно-Сахалинска, курирующий, в том числе, вопросы стабильности и развития рынка труда.

Федеральным законодательством определены задачи и права региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости (далее - межведомственная комиссия), которые в свою очередь определяют порядок создания и деятельности рабочих групп межведомственных комиссий в муниципалитетах.

Постановлением Правительства Сахалинской области от 17.07.2024 № 247 утверждено Положение о порядке создания и деятельности рабочих групп межведомственной комиссии в Сахалинской области (далее - Положение), а также установлено, что городской округ «Город Южно-Сахалинск» включен в перечень муниципальных образований Сахалинской области, на территориях которых будут созданы рабочие группы межведомственной комиссии.

Согласно Положению рабочая группа наделяется правом рассматривать ситуации с работодателями городского округа, связанные:

- с осуществлением трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений;
- с наличием установленных фактов выплаты месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), ниже соответствующего минимального размера оплаты труда;
- с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми отношениями, в том числе при взаимодействии с физическими лицами, применяющими специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Состав рабочей группы городского округа «Город Южно-Сахалинск» (далее - Рабочая группа) утвержден протоколом заседания межведомственной комиссии в Сахалинской области в августе 2024 года.

На территории городского округа «Город Южно-Сахалинск» Рабочую группу возглавил вице-мэр города, курирующий, в том числе, вопросы экономического развития, и являющийся одновременно членом региональной межведомственной комиссии. В состав также вошли руководитель подразделения, курирующего экономический блок, и его заместитель, специалисты отдела, к полномочиям которых отнесены вопросы мониторинга рынка труда городского округа, в том числе направление по нелегальной занятости.

Учитывая специфику рассматриваемых на заседаниях Рабочей группы вопросов, потребность в правовой оценке соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при рассмотрении представляемых работодателями пояснений и/или документации, к деятельности Рабочей группы привлечены представители Правового департамента аппарата администрации города Южно-Сахалинска.

С момента создания и до конца 2024 года проведено три заседания Рабочей группы: 19.09.2024, 25.10.2024, 11.12.2024. Заседания проводились на основании

поручений региональной межведомственной комиссии, зафиксированных в протоколах.

На заседаниях рассмотрены два обращения граждан (заявители) о нарушении работодателем установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений.

В 2025 году деятельность Рабочей группы по рассмотрению деятельности работодателей, в действиях которых усматриваются признаки нарушения трудового законодательства Российской Федерации в части порядка оформления трудовых отношений (на основании сведений налогового органа, переданных в рамках межведомственного взаимодействия в региональную межведомственную комиссию по противодействию нелегальной занятости в соответствии с приказом Минтруда от 02.02.2024 № 40н), продолжается.

В образовательную программу учебных курсов муниципальных служащих на 2025 год предлагаем включить вопрос об организационных и правовых основах функционирования рабочих групп межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости, поскольку в соответствии с действующими нормативными правовыми актами на органы местного самоуправления не возложены функции осуществления муниципального контроля за соблюдением трудового законодательства.