



УКАЗ

ГУБЕРНАТОРА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

31 декабря 2020 года

№ 204

г. Омск

Об утверждении Концепции управления трудовыми ресурсами Омской области до 2025 года

В соответствии с подпунктом 7 пункта 1 статьи 47 Устава (Основного Закона) Омской области, в целях определения приоритетных направлений государственной политики Омской области по вопросам развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала постановляю:

1. Утвердить Концепцию управления трудовыми ресурсами Омской области до 2025 года (далее – Концепция) согласно приложению к настоящему Указу.

2. Органам исполнительной власти Омской области в пределах своей компетенции обеспечить реализацию Концепции.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления Омской области, территориальным органам федеральных органов исполнительной власти, организациям, осуществляющим деятельность на территории Омской области, принять участие в реализации Концепции.

4. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на заместителя Председателя Правительства Омской области, Министра труда и социального развития Омской области В.В. Куприянова.

Губернатор Омской области

А.Л. Бурков

КОНЦЕПЦИЯ управления трудовыми ресурсами Омской области до 2025 года

I. Общие положения

1. Концепция управления трудовыми ресурсами Омской области до 2025 года (далее – Концепция) определяет приоритетные направления государственной политики Омской области по вопросам развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала.

Актуальность принятия Концепции, являющейся основой для принятия управленческих решений и организации работы, обусловлена необходимостью формирования, развития, рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов Омской области, а также обеспечения трудовых прав и гарантий работников организаций, осуществляющих деятельность на территории Омской области (далее соответственно – работники, организации).

Концепция разработана с учетом национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года, определенных Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" (достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство).

2. Концепция базируется на следующих принципах:

1) целенаправленность – все действия направлены на развитие существующих и формирование новых направлений управления трудовыми ресурсами Омской области, создание социально-экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, улучшению его профессионально-квалификационной структуры;

2) правовая обоснованность – управление трудовыми ресурсами Омской области основано на положениях федерального и областного законодательства;

3) системность и комплексность мер – реализация в рамках Концепции взаимосвязанных мер в области государственной демографической политики Омской области и государственной миграционной политики, профессионального образования, охраны труда и регулирования социально-трудовой сферы, инвестиционной политики Омской области на региональном, муниципальном уровне и на уровне отдельных хозяйствующих субъектов;

4) преемственность – в Концепции учтены основные положения и результаты реализации Концепции развития отношений в сфере труда

и занятости населения Омской области до 2020 года, утвержденной Указом Губернатора Омской области от 30 августа 2013 года № 121.

3. Координация реализации мероприятий Концепции и мониторинг ее реализации осуществляются Министерством труда и социального развития Омской области.

II. Состояние и использование трудовых ресурсов Омской области

4. Омская область обладает значительным кадровым потенциалом, его качественные и количественные характеристики формируются под влиянием демографических, социально-экономических, социально-психологических и нормативно-правовых факторов.

5. Состояние и использование трудовых ресурсов Омской области оценивается по следующим направлениям:

1) демографические и миграционные процессы.

Вследствие демографических и миграционных процессов, прежде всего естественной и миграционной убыли населения Омской области (далее – население), за период 2015 – 2019 годов численность населения уменьшилась на 51,8 тыс. человек, трудовых ресурсов Омской области – более чем на 60,4 тыс. человек.

Как следствие, повышается демографическая нагрузка на трудоспособное население. За последние пять лет она возросла в 1,2 раза.

По демографическим прогнозам Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат), тенденция уменьшения численности населения, в том числе трудоспособного населения, сохранится в краткосрочной и долгосрочной перспективах. В связи с изменением возраста выхода на пенсию темпы снижения численности трудовых ресурсов Омской области замедлятся (с 2021 по 2023 год прогнозируется рост, а в дальнейшем – снижение).

По прогнозу Росстата, численность населения трудоспособного возраста на 1 января 2026 года сократится по сравнению с началом 2020 года на 14,8 тыс. человек (с 1 070,6 тыс. человек до 1 055,8 тыс. человек).

Значительное негативное воздействие на изменение численности населения и трудовых ресурсов Омской области оказывает миграционный отток населения: за пять лет миграционная убыль населения составила около 42 тыс. человек (в 2019 году – более 12 тыс. человек). Миграционный отток населения ежегодно регистрируется в большинстве муниципальных районов Омской области и с 2017 года – в городе Омске.

Около 70 % выбывших – это граждане трудоспособного возраста.

Из числа выбывших в 2019 году граждан трудоспособного возраста более 26 % граждан имеют высшее образование, растет доля выбывших из Омской области, имеющих среднее профессиональное образование (с 29,4 % в 2015 году до 31,9 % в 2019 году).

Для граждан, выбывших в другие субъекты Российской Федерации, наиболее привлекательными в 2019 году были Тюменская, Новосибирская, Московская области, Краснодарский край, города Москва и Санкт-Петербург.

Наряду с миграционным оттоком населения, для Омской области характерна существенная убыль трудоспособного населения в рамках обмена трудовыми ресурсами с другими субъектами Российской Федерации (трудовая миграция).

В 2019 году Омская область по численности выбывших на работу в другие субъекты Российской Федерации находилась на 5 месте по Российской Федерации и на 1 месте по Сибирскому федеральному округу. За пределами Омской области трудились более 68 тыс. человек, или более 7 % трудоспособного населения. Работать за пределы Омской области выезжают в основном мужчины (более 93 %), из них около половины (48,5 %) в возрасте 25–39 лет.

Основными мотивами выбытия населения за пределы Омской области являются поиск работы, соответствующей специальности и квалификации, поиск более высокооплачиваемой работы, улучшение социально-экономических условий, получение профессионального образования.

Сложившаяся ситуация во многом обусловлена социально-экономическими особенностями Омской области, влияющими на формирование регионального рынка труда и качественные характеристики кадрового потенциала;

2) условия труда и заработная плата.

К числу положительных тенденций развития социально-трудовой сферы Омской области относится рост среднемесячной заработной платы. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области (далее – Омкстат), среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в 2019 году составила 35,2 тыс. руб. (прирост к уровню 2015 года на 27,6 %).

В то же время по уровню заработной платы не преодолено существенное отставание Омской области от других субъектов Российской Федерации и среднероссийских показателей.

Сохраняются значительные межотраслевые различия по уровню заработной платы работников, который по итогам 2019 года в строительной сфере, деятельности в области информации и связи, финансовой и страховой сфере находился в диапазоне от 43,4 тыс. руб. до 53 тыс. руб., а в сельском хозяйстве, ряде обрабатывающих производств, сфере общественного питания и гостиничном бизнесе составил менее 25 тыс. руб.

Предлагая рабочие места с невысоким уровнем заработной платы, Омская область существенно уступает другим субъектам Российской Федерации в вопросах конкуренции за трудовые ресурсы, что формирует миграционные настроения населения;

3) охрана труда.

В области охраны труда на территории Омской области сохраняется тенденция к снижению производственного травматизма, показатели которого в Омской области ниже показателей по Сибирскому федеральному округу, но выше среднероссийских показателей. В 2019 году коэффициент частоты производственного травматизма (число пострадавших на 1 000 человек) в Омской области снизился по сравнению с 2015 годом с 1,22 единицы до 1,04 единицы.

При этом остается актуальной проблема обеспечения безопасных условий труда. По данным Омскстата, удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, в 2019 году увеличился по сравнению с 2015 годом с 37,9 % до 38,6 % от общего количества работников, охваченных статистическим наблюдением в отраслях промышленности, строительства, транспорта и связи. Затраты работодателей на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, спецодежду и средства индивидуальной защиты в 2019 году увеличились по сравнению с 2015 годом с 1 872,7 млн. руб. до 2 351,4 млн. руб.;

4) образовательная и профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов Омской области.

Данные Омскстата о структуре занятых в экономике Омской области по уровню образования свидетельствуют о достаточно высоком общем уровне образования работников: в 2019 году почти 27 % имели высшее образование, 45 % – среднее профессиональное образование. В то же время более 28 % работников, или 267,5 тыс. человек, – имели общее образование.

При этом часть работников, имеющих среднее профессиональное образование, фактически выполняет работу, требующую меньшей квалификации, что означает недоиспользование трудового потенциала работников и их деквалификацию.

Образовательный потенциал работников значительно дифференцирован. В городских населенных пунктах работников с высшим образованием в 7 раз больше, чем в сельских населенных пунктах.

В настоящее время в экономике Омской области сложилась ситуация, когда в структуре рабочей силы, формально обладающей достаточным уровнем профессионального образования, не хватает квалифицированных, опытных кадров отдельных профессий и квалификаций.

Несмотря на развитую образовательную систему, структура выпуска не в полной мере соответствует потребностям и требованиям работодателей. В 2019 году профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования было подготовлено 26 тыс. специалистов, квалифицированных кадров всех уровней образования, из них рабочие кадры составили 9,2 %, специалисты среднего звена – 33,1 % и выпускники образовательных организаций высшего образования – 57,7 %.

Сохраняется тенденция к сокращению численности граждан, получивших среднее профессиональное образование и высшее образование,

выходящих на региональный рынок труда. Общая численность выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования за последние пять лет снизилась на 18,4 %, рабочих кадров – на 54,4 % (более чем в 2 раза). При этом на 31,8 % увеличился выпуск специалистов среднего звена.

Объемы выпуска рабочих кадров и специалистов недостаточно соотносятся с потребностями регионального рынка труда. Снижение доли подготовки рабочих кадров происходит на фоне возрастающей потребности экономики Омской области в квалифицированных кадрах.

Сложившаяся в Омской области образовательная и профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов Омской области незанятых граждан ограничивает возможности оперативного поиска работодателями трудовых ресурсов необходимой квалификации и усугубляет дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, сложившийся на региональном рынке труда;

5) ситуация на региональном рынке труда.

Последние пять лет (2015 – 2019 годы) ситуация на региональном рынке труда оставалась стабильной, сохранялись положительные тенденции по ключевым показателям. Уровень общей безработицы снизился с 6,8 % до 6,4 %. Показатель зарегистрированной безработицы сохранялся на уровне 1,2 % и оставался одним из низких в Сибирском федеральном округе и был ниже, чем среднероссийский.

В 2020 году введение комплекса ограничительных мероприятий в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее – ограничительные мероприятия), возможность дистанционной регистрации в казенных учреждениях Омской области – центрах занятости населения (далее – центры занятости) в целях поиска работы (в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России") и получения статуса безработного гражданина, увеличение размеров пособия по безработице привели к значительному росту показателей зарегистрированной безработицы и росту доли регистрируемого регионального рынка труда.

Доля незанятых граждан, зарегистрированных в центрах занятости (от общей численности безработных граждан), выросла с 21 % в январе 2020 года до 68 % в сентябре 2020 года. При этом, по данным Омскстата, за январь – сентябрь 2020 года в условиях ограничительных мероприятий общая численность безработных граждан выросла по сравнению с аналогичным периодом 2019 года с 65,7 тыс. до 91,5 тыс. человек (уровень общей безработицы – с 6,5 % до 9 %).

По состоянию на 2 ноября 2020 года в Омской области численность зарегистрированных безработных граждан составила около 56,5 тыс. человек, больше половины из них – в городе Омске (57 %, до введения ограничительных мероприятий – около 23 %). По муниципальным районам Омской области численность безработных граждан в 5,5 раза превышает показатель на аналогичную дату 2019 года, по городу Омску – в 14 раз.

Уровень зарегистрированной безработицы по сравнению с аналогичным периодом 2019 года вырос в 5,6 раза – с 1 % до 5,6 %.

Из общего числа вакансий по состоянию на 2 ноября 2020 года (31,6 тыс. единиц) наибольшую потребность в работниках (с постоянным характером работы) имеют работодатели, осуществляющие деятельность в сферах строительства (8,8 тыс. вакансий со средним уровнем заработной платы 38,9 тыс. руб.), здравоохранения (2,6 тыс. вакансий со средним уровнем заработной платы 25,3 тыс. руб.) и государственного управления (2,5 тыс. вакансий со средним уровнем заработной платы 23,8 тыс. руб.).

При этом из общего числа безработных граждан, зарегистрированных в центрах занятости по состоянию на 2 ноября 2020 года (56,5 тыс. человек), 47 % ранее не работали либо имеют длительный (более года) перерыв в работе. Из числа безработных граждан, имеющих опыт работы, большинство ранее были заняты в сферах торговли, промышленности, на сезонных работах в сельском хозяйстве либо на рабочих местах, не требующих квалификации, в различных сферах экономики Омской области.

6. Анализ текущей ситуации и тенденций развития трудовых ресурсов Омской области свидетельствует о наличии ряда проблем в формировании, рациональном распределении и эффективном использовании трудовых ресурсов Омской области, которые определяют актуальность Концепции:

1) сокращение численности трудовых ресурсов Омской области, обусловленное:

- демографической ситуацией, характеризующейся естественной убылью населения;

- ростом мобильности населения (в том числе трудовой), усиливающейся под влиянием общероссийских тенденций, таких как развитие информационных технологий, экстерриториальность рынков труда, распространение дистанционной работы;

2) дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда в отраслевом, территориальном, профессионально-квалификационном разрезе, связанный:

- со структурой выпуска специалистов и рабочих кадров, не в полной мере соответствующей потребностям и требованиям работодателей;

- с неудовлетворением запросов работников к качеству рабочих мест, предлагаемых работодателями, в условиях сохранения значительного количества рабочих мест с низким уровнем заработной платы и непривлекательными условиями труда;

3) несоответствие качественных характеристик трудовых ресурсов Омской области запросам работодателей и стратегическим направлениям развития Омской области, что обусловлено:

- развитием цифровых технологий предъявляющих новые требования к качеству рабочей силы, знаниям, навыкам и компетенциям работников;

- увеличением числа граждан, не имеющих профессионального образования, с низким уровнем квалификации, длительно неработающих.

III. Цели и задачи Концепции

7. Основными целями Концепции являются:

- 1) обеспечение экономики Омской области трудовыми ресурсами на основе формирования, сохранения и развития кадрового потенциала;
- 2) повышение уровня социальной защиты граждан на региональном рынке труда.

8. Для достижения поставленных целей определены следующие основные задачи Концепции:

1) совершенствование региональной модели кадрового обеспечения экономики Омской области как условие для формирования, развития, рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов Омской области;

2) улучшение качественных характеристик трудовых ресурсов Омской области и развитие рынка рабочих мест для снижения уровня дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда (отраслевого, территориального, профессионально-квалификационного);

3) повышение уровня социальной защиты работников и незанятых граждан на региональном рынке труда, в том числе обеспечение прав работников на безопасные условия труда.

IV. Приоритетные направления Концепции

9. В соответствии с обозначенными целями и задачами Концепции к приоритетным направлениям Концепции относятся:

1) в области совершенствования региональной модели кадрового обеспечения экономики Омской области как условие для формирования, развития, рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов Омской области:

- формирование областного законодательства в сфере труда и в области содействия занятости населения:

совершенствование нормативной правовой базы в сфере труда и в области содействия занятости населения;

разработка проектов нормативных правовых актов Омской области по реализации национальных проектов, включающих мероприятия по вопросам кадрового обеспечения экономики Омской области;

разработка и реализация государственных и ведомственных целевых программ, планов мероприятий, направленных на формирование, развитие, рациональное распределение и эффективное использование кадрового потенциала;

- развитие инфраструктуры регионального рынка труда и социального партнерства:

совершенствование системы прогнозирования потребности экономики Омской области в квалифицированных кадрах с учетом перспектив развития экономики Омской области, отраслевых приоритетов и особенностей территориального развития;

развитие системы профессиональной ориентации населения, направленной на удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных, конкурентоспособных кадрах, заинтересованных в высокопроизводительном труде;

создание на базе бюджетного учреждения Омской области "Областной центр профориентации" Центра развития карьеры;

развитие института социального партнерства, способствующего согласованию интересов работников и работодателей при реализации мер, направленных на формирование, сохранение, развитие и эффективное использование кадрового потенциала;

модернизация центров занятости, преобразование их в кадровые центры, функционирующие в соответствии с прогнозно-ориентированной моделью деятельности, обеспечивающие эффективное сотрудничество с работодателями и соискателями с использованием цифровых и дистанционных сервисов;

расширение взаимодействия участников регионального рынка труда по вопросам кадрового обеспечения экономики Омской области и регулирования социально-трудовой сферы, в том числе за счет взаимодействия с региональным профессиональным сообществом в сфере управления персоналом, кадровыми агентствами, социально ориентированными некоммерческими организациями;

развитие систем внутрикорпоративного обучения персонала организаций, в том числе системы опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;

развитие системы наставничества и организация стажировок молодых специалистов;

создание Центра опережающей профессиональной подготовки;

формирование региональной системы оценки квалификации, в том числе за счет развития инфраструктуры (региональный методический центр развития квалификаций, центры оценки квалификации и экзаменационные площадки), внедрения профессиональных стандартов, формирования и развития экспертного потенциала по вопросам кадрового обеспечения экономики Омской области;

- совершенствование информационно-аналитической составляющей инфраструктуры регионального рынка труда, включающей мониторинг состояния регионального рынка труда и информирование населения и работодателей о ситуации на региональном рынке труда, в том числе с использованием цифровых технологий;

2) в области повышения качественных характеристик трудовых ресурсов Омской области и развития рынка рабочих мест для снижения уровня дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда (отраслевого, территориального, профессионально-квалификационного):

- психолого-профориентационное сопровождение в области содействия занятости населения, в том числе обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям, оказание помощи молодежи в профессиональном самоопределении с учетом кадровой потребности работодателей;

- развитие системы профессионального образования:

осуществление мер по модернизации профессионального образования, в том числе реализация регионального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", направленного на достижение целей федерального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование", государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", включая внедрение механизмов практико-ориентированного профессионального обучения; оснащение образовательных организаций современной материально-технической базой;

привлечение работодателей к формированию заказа на подготовку кадров, участию в разработке образовательных программ, оценке компетенций выпускников при проведении демонстрационных экзаменов;

обеспечение непрерывного планомерного профессионального развития педагогических работников, реализация персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников, позволяющей обеспечить адресную подготовку педагогов в соответствии со стратегическими задачами развития системы образования и потребностями социально-экономического развития Омской области;

обеспечение деятельности Региональной проектной лаборатории молодых педагогов Омской области;

формирование экспертного сообщества в системе среднего профессионального образования (повышение квалификации педагогических работников по программам, основанным на опыте Союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)" с подтверждением статуса эксперта с правом проведения демонстрационного экзамена, правом проведения региональных чемпионатов "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)");

- обеспечение участия работодателей в развитии кадрового потенциала и создании новых рабочих мест:

ежегодное проведение оценки потребности в подготовке специалистов для комплектования кадрами рабочих мест в отраслях, испытывающих наибольший дефицит кадров и имеющих важное значение для развития

социально-трудовой сферы и экономики Омской области (здравоохранение, образование, сельское хозяйство и др.), повышение привлекательности данных отраслей за счет увеличения заработной платы и введения дополнительных стимулов;

расширение практики целевой подготовки специалистов, непрерывного профессионального развития работников, реализации программ дополнительного образования персонала;

участие работодателей в формировании заказа на подготовку кадров, разработке образовательных программ, оценке компетенций выпускников при проведении демонстрационных экзаменов;

включение вопросов развития кадрового потенциала в коллективные договоры и соглашения;

регулирование оплаты труда в рамках соглашений социального партнерства;

реализация мероприятий, направленных на повышение производительности труда и эффективное использование трудовых ресурсов Омской области, включая разработку и внедрение профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций, развитие системы внутреннего совместительства;

реализация мер по поощрению и поддержке инициатив бизнеса по развитию кадрового потенциала организаций, включая подготовку и переподготовку персонала, в том числе в рамках проведения областного конкурса "Лучший работодатель года Омской области";

разработка и реализация системы мер, направленных на поддержку работодателей, создающих новые рабочие места в наиболее значимых отраслях экономики Омской области;

поддержка инициатив бизнеса (инвесторов), направленных на устойчивое развитие сельских территорий, в том числе инвесторов, планирующих создание рабочих мест в населенных пунктах, где отсутствуют работодатели реального сектора экономики;

осуществление мер по поддержке малого предпринимательства, создание условий, стимулирующих предпринимательскую активность и профессиональный рост молодежи;

оптимизация объемов и структуры внешней трудовой миграции с учетом потребностей регионального рынка труда;

3) в области повышения уровня социальной защиты работников и незанятых граждан на региональном рынке труда, в том числе обеспечения прав работников на безопасные условия труда:

- повышение уровня доходов населения от трудовой деятельности:

создание необходимых условий для роста реальной заработной платы работников;

обеспечение своевременности выплаты заработной платы, совершенствование систем оплаты труда в отраслях бюджетной и внебюджетной сфер;

выявление и снижение уровня неформальной занятости;

- сохранение и улучшение показателей занятости граждан, в том числе среди социально незащищенных категорий населения:

разработка и реализация мер содействия занятости сокращаемого персонала организаций, осуществляющих массовое высвобождение работников;

расширение сфер применения работодателями нестандартных и гибких форм занятости для вовлечения в трудовую деятельность отдельных категорий незанятых граждан (женщины, воспитывающие малолетних детей, лица с инвалидностью, граждане старших возрастов и др.);

создание условий для поддержки занятости отдельных категорий (граждан в возрасте 50 лет и старше, женщин, воспитывающих малолетних детей), в том числе в рамках участия Омской области в реализации федеральных проектов "Старшее поколение", "Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет", национального проекта "Демография", проектов Союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)";

стимулирование работодателей, создающих дополнительные условия для обеспечения занятости социально незащищенных категорий населения;

применение превентивных мер по предупреждению роста безработицы в рамках разработки и реализации комплексов межведомственных мероприятий по поддержке локальных рынков труда (в отдельных отраслях, хозяйствующих субъектах Омской области, на территориях с напряженной ситуацией на рынке труда), а также оказанию адресной помощи отдельным категориям граждан, нуждающимся в дополнительной поддержке на региональном рынке труда;

осуществление надзора и контроля в области содействия занятости населения на территории Омской области;

- обеспечение прав работников на безопасные условия труда:

организация проведения специальной оценки условий труда;

расширение форм информирования и консультирования работодателей и работников по вопросам обеспечения прав работников на безопасные условия труда;

внедрение работодателями концепции "Vision Zero" ("нулевой травматизм"), заключающейся в применении нового подхода к организации системы охраны труда, объединяющего безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства;

организация и обеспечение функционирования у работодателей системы управления профессиональными рисками;

распространение передового опыта улучшения условий труда, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе в рамках проведения Дней охраны труда, конференций, совещаний, круглых столов;

внедрение корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников на рабочем месте, а также создание у работников мотивации для ведения здорового образа жизни;

проведение конкурсов профессионального мастерства среди специалистов по охране труда, смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда.

V. Этапы реализации Концепции

10. Реализацию Концепции планируется осуществлять поэтапно посредством исполнения комплексов (планов) межведомственных мероприятий, разрабатываемых по каждому этапу Концепции, в рамках которых государственная политика Омской области по вопросам развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала будет носить дифференцированный характер:

1) I этап (2021 год) – реализация мер, направленных на преодоление негативных процессов в социально-трудовой сфере и на региональном рынке труда, восстановление показателей занятости и регионального рынка труда до уровня 2019 года:

- реализация Плана межведомственных мероприятий, направленных на восстановление численности занятого населения в 2021 году;

- совершенствование системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда;

- тиражирование регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Омской области;

- реализация муниципальных планов мероприятий по развитию кадрового потенциала;

- мероприятия по модернизации центров занятости;

- развитие системы социального партнерства, способствующего согласованию интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти Омской области;

- мониторинг соблюдения работодателями трудовых прав работников и социальных гарантий высвобождаемым работникам.

По результатам реализации данного этапа предполагается обеспечить устранение негативных последствий введения ограничительных мероприятий, недопущение сокращения доходов населения от трудовой деятельности, сохранение эффективных рабочих мест и кадрового потенциала;

2) II этап (2022 – 2024 годы) – на фоне стабилизации ситуации в сфере труда и в области содействия занятости населения предусматривается реализация мер, направленных на увеличение численности и повышение профессионального уровня трудовых ресурсов Омской области, создание условий для их рационального использования:

- обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу в условиях модернизации профессионального

образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;

- стимулирование экономической активности населения, повышение заинтересованности в труде у неработающих граждан трудоспособного возраста;

- реализация и мониторинг хода исполнения программ, планов мероприятий, направленных на реализацию приоритетных направлений Концепции.

По результатам II этапа, с учетом сложившихся социально-экономических условий, планируется реализовать меры, направленные на создание оптимальной структуры занятости населения, повышение ее эффективности;

3) III этап (2025 год) – меры по управлению трудовыми ресурсами будут направлены на повышение качества трудовых ресурсов и эффективности их использования:

- оценка ожидаемых результатов реализации Концепции;
- мониторинг правоприменения областного законодательства, обеспечивающего реализацию Концепции;
- анализ эффективности реализации государственной политики Омской области по вопросам развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала и ее корректировка.

11. По итогам реализации Концепции предполагается обеспечить модернизацию механизмов проведения государственной политики Омской области по вопросам развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала и внедрение инновационных методов регулирования в сфере труда и содействия занятости населения.

VI. Механизмы реализации Концепции

12. Реализация Концепции осуществляется органами исполнительной власти Омской области совместно с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами местного самоуправления Омской области, образовательными организациями и иными организациями.

Организация межведомственного взаимодействия по реализации Концепции, координация совместной работы осуществляются в рамках деятельности Координационного совета по кадровой политике.

Межведомственное взаимодействие участников реализации Концепции по отдельным направлениям также обеспечивается в рамках деятельности:

- Координационного совета при Губернаторе Омской области по развитию профессионального образования на территории Омской области;
- областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- областного координационного комитета содействия занятости населения;
- областной межведомственной комиссии по вопросам демографии, семьи, женщин и детей;
- областной межведомственной комиссии по координации деятельности органов исполнительной власти Омской области в сфере защиты трудовых прав работников;
- межведомственной комиссии Омской области по вопросам привлечения и использования иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы;
- межведомственной комиссии по реализации государственной программы Омской области "Оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом".

13. Реализация Концепции осуществляется в рамках исполнения правовых актов Омской области, государственных программ Омской области, национальных проектов, планов мероприятий, соглашений субъектов, действующих на региональном рынке труда, и других документов при наличии в них мероприятий, соответствующих целям и задачам Концепции, основным направлениям их реализации.

VII. Ожидаемые результаты реализации Концепции

14. В результате реализации Концепции к концу 2025 года предполагается обеспечить:

1) в области совершенствования региональной модели кадрового обеспечения экономики Омской области как условие для формирования развития, рационального распределения и эффективного использования трудовых ресурсов Омской области:

- повышение рейтинговой позиции Омской области в Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации по интегральному показателю "Удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации" (базовое значение показателя в 2020 году – 3,02);

- создание в Омской области к 2022 году Центра развития карьеры;

- увеличение доли работодателей, обращающихся за содействием в подборе необходимых работников, в общем количестве организаций, зарегистрированных в Омской области (базовое значение показателя в 2019 году – 36,2 %);

- обеспечение доли работодателей – получателей услуг центров занятости по подбору работников, удовлетворенных полученными услугами, не менее 90 % к 2024 году;

2) в области повышения качественных характеристик трудовых ресурсов Омской области и развития рынка рабочих мест для снижения уровня дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на региональном

рынке труда (отраслевого, территориального, профессионально-квалификационного):

- создание в Омской области в 2023 году Центра опережающей профессиональной подготовки;

- увеличение удельного веса высококвалифицированных работников в численности занятых (базовое значение в 2019 году – 24 %);

- повышение рейтинговой позиции Омской области в Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации по показателю "Увеличение доли выпускников в численности занятых в промышленном производстве, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и связи" (базовое значение показателя в 2020 году – 1,54 %);

3) в области повышения уровня социальной защиты работников и незанятых граждан на региональном рынке труда, в том числе обеспечения прав работников на безопасные условия труда:

- рост реальной заработной платы работников (превышение темпов роста средней заработной платы над темпом роста инфляции) к концу 2025 года не менее чем на 15,0 % к уровню 2020 года;

- снижение уровня производственного травматизма к концу 2025 года не менее чем на 7,7 % к уровню 2020 года (до 0,96 человека в расчете на 1 000 работающих);

- обеспечение доли соискателей – получателей услуг центров занятости по подбору вакансий, удовлетворенных полученными услугами, не менее 90,0 % к 2024 году.