

Повестка дня:

1.О взаимодействии социальных партнеров в решении проблем подготовки рабочих кадров, в т.ч. в свете Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 г.г.

Докл.: О.Н.Ларионова, М.Д.Нагайцев, Е.В.Панина

2.О потребности города Москвы в привлечении и использовании иностранных работников в 2011 году.

3.О ходе подготовительных работ по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы.

Выступление заместителя руководителя Департамента образования города Москвы Иванова Виктора Анатольевича (стенограмма)

Уважаемый Сергей Александрович! Уважаемые члены комиссии!

При оценке важности вопроса сегодняшнего обсуждения Департамент образования исходит из того, что разработка и реализация верной стратегии кадрового обеспечения является ключевым условием успешной реализации стратегии развития города Москвы на период до 2025 года. Мы считаем, что механизмы формирования эффективной системы кадрового обеспечения, отвечающего требованиям инновационного развития экономики и кардинального повышения производительности труда в рамках этой долгосрочной задачи, должны определяться уже сегодня при совместном заинтересованном участии всех сторон социального партнерства. При этом развитие системы начального и среднего профессионального образования города Москвы должно осуществляться в рамках совместно выработанных и реализуемых механизмов.

С 2004 года решение задач кадрового обеспечения города Москвы высококвалифицированными кадрами рабочих и специалистов осуществляется в рамках программы целевого подхода. На сегодняшний день по результатам выполнения двух городских целевых программ в Москве, единственном регионе Российской Федерации, создана региональная сеть учреждений профессионального образования, единых по типу - колледжи, реализующих непрерывные разноуровневые профессиональные образовательные программы. Сформирована региональная законодательная и нормативно-правовая база начального и среднего профессионального образования. Созданы и функционируют системы государственного и общественного управления профессиональным образованием.

В 2008-2009 годах в ходе реализации городской целевой программы «Рабочие кадры», утвержденной постановлением правительства Москвы в 2007 году, из городского бюджета выделены средства на кардинальное переоснащение материально-технической базы колледжей. На капитальный ремонт учебных и учебно-производственных корпусов было выделено более одного миллиарда рублей, на приобретение современного учебного, учебно-производственного и технологического оборудования на сумму более 3,3 миллиарда рублей.

В результате на базе колледжей созданы сегодня 42 учебных ресурсных центра по подготовке и переподготовке кадров для всех отраслей экономики и социальной сферы города. В 2010 году эта работа продолжается. Ведется капитальный ремонт основных фондов учреждений в системе профессионального образования, организована закупка оборудования для более чем 50-ти колледжей на сумму более одного миллиарда рублей.

Правительством Москвы успешно решены вопросы материального содержания работников городской системы профессионального образования. Я хочу напомнить, что это более 12 тысяч человек, средняя заработная плата которых в настоящее время соответствует среднему уровню заработной платы по городе Москве. Это позволило сохранить и укрепить кадровый состав колледжей, в том числе за счет привлечения высококвалифицированных специалистов из отраслей городского хозяйства. В ходе реализации Городской целевой

программы «Рабочие кадры» реализовано более 50-ти крупных инновационных образовательных проектов за счет средств бюджета города Москвы, а также 18 инновационных образовательных программ по подготовке кадров в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

Сегодня система среднего профессионального образования включает в себя 78 колледжей. Контингент обучающихся в ней по 213 профессиям и специальностям составляет 75 тысяч человек, из них 35 тысяч человек обучаются по программам начального профессионального образования и 40 тысяч по программам среднего профессионального образования.

Считаю необходимым также отметить, что помимо экономической, а именно – подготовка квалифицированных кадров, рабочих и специалистов, система профессионального образования выполняет и важную социальную функцию. Значительная часть учащихся колледжей – подростки из малообеспеченных и неполных семей, а также дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей. Всем обучающимся в колледже за счет средств бюджета города Москвы предоставляется бесплатное питание, а дети-сироты и приравненные к ним находятся в колледже на полном государственном обеспечении.

Также в системе профобразования сегодня учатся 3.200 подростков с ограниченными возможностями здоровья, в том числе почти полторы тысячи инвалидов. Все они проходят профессиональную реабилитацию и получают доступную для них, с учетом возможностей и здоровья, профессию.

Проблема успешной профессиональной адаптации и трудоустройства этих категорий учащихся не могут оставаться без внимания всех сторон социального партнерства. Основные направления и задачи социального партнерства в решении проблем подготовки квалифицированных рабочих кадров определены в целом ряде нормативных документов правительства Москвы, а также в Московском трехстороннем соглашении на 2010 год в части участия в этой работе работодателей и профсоюзов.

Первое направление - приведение структур и профессий специальностей в соответствие с потребностями города в квалифицированных кадрах.

В настоящее время департаментами Правительства Москвы определены структура и потребности в рабочих кадрах на 2010–2012 годы в сферах промышленности, потребительского рынка и услуг, транспорта и связи, а в комплексе городского хозяйства Москвы в 2009–2010 годах сформирован городской заказ на подготовку квалифицированных кадров.

Определен порядок формирования контрольных цифр приема в колледжи, который строится на основании прямых двусторонних договоров на подготовку кадров, заключаемых колледжами с предприятиями и социальными партнерами, и их последующем согласовании с отраслевыми департаментами, отраслевыми и окружными государственными и общественными координационными советами. Но необходимо заметить, что эти цифры являются, по сути, отражением текущей кадровой потребности. Вместе с тем задача развития экономики города Москвы, очевидно, требует в среднесрочной перспективе массовой подготовки квалифицированных работников среднего звена с начальным и средним профессиональным образованием для секторов городского управления – финансовой сферы, сферы услуг, ай–ти–технологий, транспорта и коммунального хозяйства в целом.

Модернизация промышленного сектора невозможна без качественной и своевременной подготовки квалифицированных специалистов, связанной с эксплуатацией робототехнических комплексов, автоматизированных мест, с созданием и промышленным применением нано, био и других инновационных технологий.

В этой связи требует решения проблема формирования прогноза кадровой потребности Москвы на среднесрочную перспективу, что необходимо для целевого планирования контрольных цифр приема в колледжи и эффективного расходования бюджетных средств. Кроме того, Москве как субъекту Федерации необходимо поставить перед Федеральным центром задачу обновления и дополнения действующих

классификаторов профессий рабочих и должностей специалистов и служащих и перечень профессий и специальностей для системы образования.

Второе направление. Задача модернизации и содержания подготовки кадров в условиях инновационной экономики требует четкого определения квалификационных характеристик будущих работников, для чего необходимо организовать разработку квалификационных требований, то бишь профессиональных стандартов.

В настоящее время эта работа на федеральном уровне практически не ведется. За три года разработано всего 44 стандарта по четырем направлениям профессиональной деятельности, а нам, с учетом реализуемых образовательных программ, требуется их не менее 250. При таких темпах федеральные профессиональные стандарты будут полностью готовы лет через 15, безнадежно при этом устарев. Вместе с тем уже сегодня отраслевые департаменты Правительства Москвы совместно с предприятиями выходят в Департамент образования с просьбой организовать обучение по новым, не существующим классификаторам, перечням и образовательным стандартам профессиям и специальностям – таким, например, как мастер современных методов уборки помещений и территорий, сомелье, хостес, логистика, мехатроника и другие. В отсутствие профстандартов невозможно эффективно и своевременно обновлять содержание профессионального образования и обеспечивать необходимое работодателям качество подготовки кадров.

В этой связи представляется необходимым (мы эту работу уже начали совместно с заинтересованными структурами) провести работу по подготовке региональных профессиональных стандартов по перспективным для экономики и социальной сферы столицы профессиям. Эта работа должна выполняться под координацией объединений работодателей по отраслям и при непосредственном участии предприятий.

Третье направление. Помимо обновления содержания образования, требуется принципиальное изменение роли работодателей в формировании региональной системы кадрового воспроизводства. В странах с развитой рыночной экономикой, как мы знаем, роль работодателя в подготовке кадров сопоставима с ролью государства. Реализация же дуальной системы профессионального образования в Москве в целом не поддержана предприятиями и объединениями работодателей, которые почти не вкладывают средств в подготовку нужных им кадров. В то же время на отдельных предприятиях – социальных партнерах колледжей сложилась определенная практика договорной работы, предусматривающей главным образом согласование учебных планов и программ; предоставление обучающимся мест в производственной практике, участие представителей предприятий в итоговой государственной аттестации выпускников колледжей, а также трудоустройство выпускников.

Можно отметить качество этой договорной работы по следующим предприятиям и организациям. В сфере науки и промышленной политики такие, как МПЦ автоматики и приборостроения им. Академика Пилюгина, МГУП «Мосводоканал», «Красный Октябрь», ВГУП «Государственный космический научно-производственный центр им. Хруничева» и другие. В сфере потребительского рынка и услуг страховое общество «Росгосстрах», гостиница «Космос», гостиница «Тверская» и другие. В строительном комплексе ЗАО «Мосфундамент-6», ВГУП «Мосгаз», «Сантехпром», «Спектр-сервис-93». В сфере предпринимательства Сбербанк России, ООО «Мосалмаз», «Исток», «Инфо-сервис» и другие. По комплексу городского хозяйства Московский метрополитен, «Мосгортранс», «Мосгаз», Московская городская телефонная сеть и т.д.

Ряд работодателей в рамках социального партнерства принимают участие в укреплении учебно-производственной базы подготовки кадров в колледжах. Например, в 2010 году для колледжа архитектуры и менеджмента в строительстве № 17 ОАО «Сантехпром» закупило технологическое оборудование, ОАО «Мосинжстрой» – технологические инструменты на сумму более 400 тысяч рублей, «Мосремстрой» приобрел для колледжа ландшафтного дизайна № 18 строительные материалы для организации учебной практики и мастерских, ОАО «Моспромстройматериалы» выделило строительному

колледжу № 26 600 тысяч рублей на совершенствование материально–технической базы. Этот перечень можно продолжать.

Вместе с тем практика социального партнерства, сложившаяся в Москве, далека от решения задачи создания полноценной системы дуального образования, и решить эту проблему без законодательного закрепления за работодателями ответственности за вопросы подготовки кадров, на наш взгляд, невозможно.

В этой связи представляется целесообразным предложить Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей выйти в Российский Союз промышленников и предпринимателей с предложением разработать и внести в Правительство Российской Федерации проект Федерального закона «О подготовке кадров в Российской Федерации».

Четвертое направление. Важной задачей сторон социального партнерства при ключевой роли работодателей является повышение престижа работников квалифицированного труда, а также формирование привлекательного имиджа системы профессионального образования у москвичей, в частности московской молодежи и родительской общественности.

Главным ежегодным городским мероприятием, цель которого – решение этой задачи, является конкурс «Московские мастера». Традиционно с 2001 года в этом конкурсе участвуют обучающиеся и мастера производственного обучения колледжей Москвы. За последние пять лет количество студентов – участников конкурса выросло в два раза и составило в 2010 году более 6 тысяч человек, а число профессий – в три раза. В этом году конкурс проводился по 19 профессиям, в том числе по шести – для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и по четырем – для мастеров производственного обучения. Отраслевые департаменты, работодатели и городские отраслевые комитеты профсоюзов активно участвуют в организации и проведении конкурса «Московские мастера» в системе профессионального образования. В состав жюри конкурса в этом году вошли лучшие представители наших социальных партнеров, что позволило повысить значимость конкурса по профессиям и задать планку требований к конкурсантам на уровне по–настоящему международных стандартов.

Следует отметить активное заинтересованное участие в конкурсах руководителей отраслевых департаментов Правительства Москвы. Это прежде всего представители Департамента потребительского рынка и услуг, Департамента строительства, поддержки развития малого предпринимательства, Комплекса городского хозяйства. Активное участие в организации и проведении конкурса приняли: Московский городской комитет профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, Профсоюз работников торговли, общественного питания и потребкооперации Москвы, Горком профсоюза научных и производственных предприятий Москвы, Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, Московский горком профсоюза машиностроителей.

В то же время не проявили заинтересованности в организации и проведении конкурса Городской совет профсоюза муниципальных работников, Совет профсоюза работников текстильной и легкой промышленности.

Проведение конкурса «Московские мастера» в колледжах способствует повышению привлекательности системы профессионального образования для абитуриентов. В колледжах, являющихся базой проведения конкурса, как правило, нет проблем с наборами абитуриентов. Вместе с тем ориентация молодежи на поступление в колледж в понимании большинства департаментов и работодателей остается частной, внутриотраслевой задачей Департамента образования города Москвы. На наш взгляд, это является неверным. Профорientационная работа должна рассматриваться социальными партнерами как часть совместной деятельности по привлечению молодежи в профессию при активном участии работодателя. Именно такое понимание мы находим, например, у наших партнеров из Комплекса городского хозяйства Москвы. Приведу такой пример.

В 2009 году представители предприятий комплекса совместно с колледжем в рамках организационной работы посетили почти 100 общеобразовательных школ с целью встречи со старшеклассниками, причем это были в основном первые лица предприятий–работодателей, а уже в этом году посетили более 200 школ. Подготовлен план совместной работы уже на 2011 год.

С учетом существующих социально–экономических условий, отдельно необходимо остановиться на вопросах взаимодействия социальных партнеров по решению проблемы трудоустройства выпускников колледжей на рабочие места на предприятиях в соответствии с полученной квалификацией. Масштабы этой работы характеризуют следующие цифры. Выпуск 78 наших колледжей в 2009 году, например, составил почти 25 тысяч человек. Созданная в системе Департамента образования при участии отраслевых департаментов система содействия трудоустройству выпускников колледжей позволяет оказывать поддержку каждому студенту в трудоустройстве и дальнейшем профессиональном развитии. Например, в каждом учебном заведении в прошлом году у нас созданы и сегодня успешно действуют квалифицированные службы содействия занятости выпускников.

По итогам 2009 года обеспечена практически полная занятость выпускников.

По полученным профессиям и специальностям трудоустроены на предприятия и в организации 12 тысяч человек. Продолжили обучение порядка 30 процентов, часть ребят были призваны в армию.

По итогам 2010 года ожидается выпуск 24.200 человек. В настоящее время, как и в прошлом году, колледжами с участием профильных департаментов и предприятий работодателей проведена необходимая работа по формированию поименного прогноза распределения и трудоустройства выпускников. При этом каждому выпускнику уже сегодня предложены для трудоустройства на выбор не менее двух рабочих мест.

Успешно помогают решать эти вопросы, например, такие предприятия, как «Водоканал», «Красный Октябрь», страховое общество «Росгосстрах», Московский метрополитен и другие. Вместе с тем участились (особенно за последний год) случаи непредоставления выпускникам рабочих мест, невыполнения своих социальных обязательств такими предприятиями, как ГУП «Мосгортранс», филиал «Мосэнерго» ДЭС 23, ЖБИ-18 и ряда других предприятий. Мы полагаем, что необходимо решить принципиальный вопрос о наделении работодателей обязательствами по трудоустройству выпускников. Значительным шагом в этой работе призвана стать практика по заключению договоров о сотрудничестве на трехсторонней основе: колледж – студент – предприятие. Но в настоящее время количество таких договоров не превышает 12 процентов от общего количества договоров с социальными партнерами. По линии других департаментов такие договоры на сегодня практически отсутствуют.

В связи с этим можно сделать вывод, что в настоящее время на уровне города Москвы нуждается в серьезном совершенствовании система взаимодействия социальных партнеров по предоставлению первой работы москвичам – выпускникам учреждений профессионального образования, предусматривающая заключение трехсторонних договоров на подготовку кадров между предприятием, обучающихся либо его законным представителем и образовательным учреждением, с обязательствами предоставления предприятием выпускнику рабочего места и обязательствами выпускника по трудоустройству.

Суммируя вышесказанное, можно отметить, что стороны социального партнерства принимают определенные совместные меры по выполнению обязательств, принятых в рамках Городской целевой программы «Рабочие кадры» и предусмотренных Московским трехсторонним соглашением.

Наши вышеперечисленные предложения нашли отражение в представленном к заседанию проекте решения, который мы предлагаем поддержать.

В завершение хотелось бы отметить, что в этом году исполняется 70 лет со дня создания московской системы профессионально-технического образования. Все эти годы ее развитие

проходило при заинтересованном, активном сотрудничестве органов государственного управления, предприятий и профсоюзов, то есть всех тех, кого сегодня называют социальными партнерами. Нет сомнения, что это сотрудничество сохранится и впредь, став локомотивом развития инновационной экономики города.

Спасибо за внимание.

**Выступление заместителя председателя Московской Конфедерации
промышленников и предпринимателей (работодателей) Терентьевой Ольги
Викторовны (стенограмма).**

Уважаемые члены комиссии!

Вообще, проблема подготовки кадров, проблема соотношения спроса города на рабочие кадры и проблема подготовки – это те вопросы, которые невозможно решить без социальных партнеров. Сегодня механизм социального партнерства позволяет достигать определенные положительные результаты в процессе нашего взаимодействия. Мы повышаем долю участия работодателей и профсоюзов в определении требований к содержанию и обучению специалистов, участвуем в развитии материально-технической базы колледжей, участвуем в оценке качества подготовки специалистов и учебно-программной документации. Однако этот процесс идет очень медленно. Например, работодателей до сих пор в нашу систему профессионального образования не привлекают к работе в аттестационных комиссиях, хотя в принципе нормативный акт, который регламентирует этот вопрос, если мне не изменяет память, уже действует где-то полтора-два года.

Сегодня мы с вами в процессе нашего взаимодействия уже применяем эффективные модели рациональной организации проведения производственной практики студентов, участвуем в определении перечня специальностей и профильной структуры подготовки специалистов в профессиональных образовательных учреждениях в соответствии с требованиями рынка труда и развиваем систему содействия трудоустройства и эффективной социально-психологической адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учебных заведений.

Хочу сказать, что для экономики города с каждым годом становится все более актуальной проблема мобильного резерва рабочей силы, особенно для отраслей материального производства, в которых произошел отток молодых и инициативных рабочих и специалистов. Идет резкое старение кадров в промышленности, особенно в организациях машиностроения, оборонного комплекса. На заседании объединенной коллегии по промышленной политике, которая прошла на той неделе, и она касалась развития взаимодействия города с оборонно-промышленным комплексом, как раз эти проблемы и отмечались. Практически самые перспективные предприятия, которые могли бы дать инновационный импульс, вот они страдают, естественно, оттого, что идет полный отток молодых специалистов, то есть таких специалистов просто никто не готовит.

Негативное влияние на трудоустройство оказывает профессионально-квалификационный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. В качественном отношении баланс характеризуется тем, что рабочие и специалисты, получившие профессиональное образование, имеют квалификацию, не вполне отвечающую требованиям работодателей. Задача заключается в том, чтобы определить оптимальные пути нахождения баланса спроса и предложения на рынке труда и на рынке образовательных услуг. Вот говорю эти слова и вспоминаю, что мы их говорим уже в течение многих лет. А практически проблема-то состоит в том, что город до сих пор не знает, какие специалисты нужны предприятиям. Хотя, начиная с 2006 года, конфедерация предлагала элементарный механизм, который бы дал возможность определить потребность города в любых кадрах, практически исходя из нашей городской статистической отчетности. То есть достаточно только форму, которая существует у нас в

административном регламенте службы занятости, в которой прописаны профессии, сделать формой отчетности Мосгорстата. И тогда город, извините, получил бы у нас полную информацию о том, каких специалистов нет у работодателей. Я это говорю к тому, что всегда в адрес работодателей бросается такой камень, что вот только работодатели могут дать информацию, какие нужны специалисты. Эта информация практически существует, и все предприятия ее сдают, ее не так трудно взять, но почему-то у нас административный ресурс это действие сдерживает.

В качестве основной цели для развития эффективной системы подготовки кадров для реального сектора экономики и социальной сферы города была разработана Городская целевая программа развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» 2008-2010 годов, которая определила те стратегические направления нашего взаимодействия, по которым мы, в принципе, с вами все работаем. Мы заслушали доклад правительственной стороны, которая рассказала, что она предпринимает в этом направлении. Московская конфедерация, естественно, от этого процесса в стороне не осталась. И проблемой подготовки кадров, проблемой аттестации, проблемой разработки профессиональных стандартов занималась, занимается, и сегодня это одно из основных направлений нашей работы. Могу сказать, что даже для того, чтобы реализовать свои возможности в этом направлении, конфедерация получила лицензию на образовательную деятельность.

Московская конфедерация промышленников и предпринимателей разработала и утвердила форму трехстороннего договора между государственным образовательным учреждением среднего профессионального образования, обучающимися и организацией «О подготовке квалифицированных рабочих и специалистов».

Также нами был отработан и отработывается в настоящее время механизм взаимовыгодного сотрудничества организаций и колледжей. Совместно с Департаментом науки и промышленной политики города Москвы мы участвуем в разработке схемы закрепления ведущих отраслевых организаций в административных округах образовательными учреждениями, участвовали и в разработке постановления Правительства № 1203, которое определило схему организации системы ресурсных центров в городе Москве.

Московская Конфедерация, начиная с 2002 года, была идеологом создания системы ресурсных центров. Мы видели эту систему как многоплановую и многопрофильную. Если мы посмотрим этапы развития этого процесса, то увидим, что на первом этапе была создана сеть ресурсных центров на базе колледжей. Эта инициатива была поддержана и воспринята, и практически сегодня мы имеем в каждом колледже такое структурное подразделение, которое называется «Ресурсный центр» и которое своими инновационными разработками практически двигает развитие колледжей по направлению, которое называется «вперед». Сегодня по постановлению Правительства № 1203 начался второй этап этого процесса, то есть когда ресурсные центры образуются на промышленных предприятиях.

Хочу сказать, что иногда очень полезно менять сферу деятельности. Когда сегодня я работаю конкретно с предприятиями и очень конкретно с оборонно-промышленным комплексом, оказалось, что когда мы разрабатывали это постановление, мы ориентировались на концепцию создания. На самом деле сегодня у нас в городе каждое крупное предприятие практически имеет структуру по подготовке кадров, но единственное – она не сформирована, допустим, документарно, она не называется таким интересным словом, как «Ресурсный центр», и Конфедерация в настоящее время занимается чем? Мы работаем с предприятиями, раскрываем им глаза на то, что у них практически существует ресурсный центр, организационно его оформляем и будем в конечном счете просить Департамент науки и промышленной политики и Департамент образования подключить к существующей системе ресурсных центров уже практически созданные образовательные структуры. Для города это будет огромным ресурсом, потому

что именно эти предприятия готовят специалистов по самым сегодня востребованным инновационным профессиям.

Теперь хочу сказать о выпускниках учреждений профессионального образования. Даже имея хорошую теоретическую подготовку там, где колледжи действительно готовят нам нормальных специалистов, для работодателей в некоторых случаях, даже при их хорошей подготовке, они для работодателей непривлекательны, потому что у них нет практики работы. На сегодняшний день у большинства предприятий уже сложились постоянные контакты с профильными колледжами и высшими учебными заведениями. Это то направление, которое в принципе даст нам возможность те негативные моменты, которые существуют в системе нашего профессионального образования (допустим, та же нехватка материально-технической базы), как-то сгладить. Если у нас действительно будут созданы условия взаимодействия с развитыми образовательными учреждениями высшего звена, если у нас будет система четкого взаимодействия с промышленными предприятиями, тогда проблемы подготовки и в рамках производственной практики так, чтобы наши студенты получали образование на современном оборудовании, будут решены. Но здесь возникает другая проблема.

Вот тут мы получаем от предприятий большое количество обращений, что мы в принципе занимались, занимаемся и всегда будем заниматься системой подготовки кадров. Но здесь возникают проблемы. Сегодня мы с вами живем в кризисный (или посткризисный) период, и я не могу сказать, что у предприятий существует достаточно свободных средств для того, чтобы в полной мере вкладываться в системы образования. Поэтому руководители наших территориальных объединений работодателей, руководители наших предприятий обращаются к Трехсторонней комиссии и говорят о том, что необходимо от имени комиссии обращаться в законодательные органы для внесения поправок в действующее законодательство, поскольку сегодня нет гарантий, что выпускник трудоустроится именно в ту организацию и именно по той профессии, на которую были уже затрачены определенные средства. Например, действующие центры по подготовке рабочих кадров для промышленных организаций испытывают постоянный дефицит пополнения состава обучаемых по рабочим профессиям. По этой причине их потенциал не реализован в полном объеме. То есть подготовленные квалифицированные рабочие в возрасте до 25 лет на рынке труда в Москве практически отсутствуют. Тут существует еще проблема с армией, но это уже другой вопрос.

Сегодня нам следует подумать и о том, как закрепить выпускников колледжей в тех организациях, где на них уже были потрачены определенные средства. Чтобы добиться этого, Конфедерация считает, что в этом направлении необходимо модернизировать производство. Никакой молодой человек не пойдет работать на грязном столетнем станке, тогда ему будет легче подать заявление в платное высшее учебное заведение, заплатить деньги и пойти туда учиться, что и происходит в наших школах. То есть, если провести статистический опрос, то окажется, что практически все выпускники средней школы ориентированы на поступление в высшее учебное заведение и никоим образом не ориентированы на то, чтобы пойти работать в цех, где грязно, где шумно, где ты не так красиво одет и круг общения у тебя совершенно другой. Поэтому производство должно быть современным, красивым, интересным. Оно должно устраивать нашу молодежь в интеллектуальном смысле, и тогда проблема трудоустройства по рабочим профессиям станет гораздо меньше.

Хочу сказать еще вот о чем. Если вы обратили внимание, в нашем решении ставится вопрос (в постановочной его части) о том, что сегодня большинство нормативных актов, которые регламентируют федеральные нормативные акты, касающиеся системы аттестации, сертификации, профессиональных отраслевых стандартов, Закон «Об образовании», в принципе, конечно, требует определенной доработки. И вот здесь, если то, о чем я говорила, может быть, это больше финансовая сфера, и без финансового участия и воли самого директора ничего не произойдет, то наша

с вами задача – инициировать внесение необходимых изменений в федеральное законодательство и как можно скорее делать наши московские нормативные акты, которые всегда, как вы знаете, с легкой руки нашей Трехсторонней комиссии идут даже немножко вперед по сравнению с федеральными законами. Это то, что мы можем сделать реально.

Спасибо.

Выступление заместителя председателя Московской федерации профсоюзов Чиннова Сергея Александровича (стенограмма).

Спасибо, Ольга Викторовна.

Мы с вами прослушали два доклада, каждый из которых может вызывать вопросы. Есть такое предложение: если к докладчикам будут вопросы, после третьего доклада у вас есть возможность их задать, потому что как участник всех трех групп по подготовке этого вопроса я думал, что мы на рабочих группах проблему взаимодействия социальных партнеров по данному вопросу рассмотрели со всех сторон, хотя эти два доклада показали, что все-таки рабочая группа до конца эти вопросы не проработала. Хотя общим моменты есть и в том, и в другом докладе.

От профсоюзной стороны выступить с докладом поручено мне, поэтому разрешите выступить со своей частью по данному вопросу.

Решение проблемы подготовки квалифицированных рабочих кадров для нужд экономики является одной из основных задач социальных партнеров в данной экономической ситуации, не только в современный период, но и 10, и 20 лет назад. Как уже отмечалось в выступлениях Ольги Викторовны и Виктора Анатольевича, организации города испытывают острую потребность в притоке молодых квалифицированных специалистов постоянно. В советское время эту проблему для города в основном решали за счет выпускников ПТУ и техникумов, а также организованного набора, как раньше это называлось, по лимиту, когда мы привлекали из других республик, из других областей, привозили сюда, и многие предприятия города Москвы пользовались этой схемой. В последние 20 лет, в новых экономических условиях, стало очевидно, что для решения этих проблем необходимы скоординированные совместные усилия всех сторон городской системы социального партнерства.

Система подготовки рабочих кадров в образовательных учреждениях, подведомственных Департаменту образования города Москвы, должна развиваться без отрыва от производственной среды и должна быть направлена на развитие человеческого потенциала, удовлетворения потребностей работодателей в кадрах, под непосредственным профсоюзным контролем образовательного процесса и требований работодателя, что также прозвучало и в тех докладах, которые мы с вами слышали.

Основной задачей профсоюзов в решении проблем подготовки рабочих кадров является воспитательная функция – это подъем престижа высококвалифицированного рабочего труда и содействие профессиональному росту работников. Важным примером этой работы являются ежегодно проводимые конкурсы профессионального мастерства, о чем в своем докладе Виктор Анатольевич уже отмечал. «Московские мастера» в этом году проводились 13-й раз по 89 профессиям. Московская Федерация профсоюзов и Департамент образования достаточно активно проводят конкурсы среди учащихся колледжей.

Помимо конкурса «Московские мастера», Московская Федерация профсоюзов совместно с Департаментом проводит в городе Москве профсоюзные уроки в общеобразовательных школах. Эти уроки мы проводим в течение пяти лет. И за это время темами уроков стали «Труд, право и обязанность», «Трудовые права несовершеннолетних», «Достойный труд в XXI веке». Основное внимание учащихся на единых профсоюзных уроках уделяется обсуждению понятия «достойный труд» и его

взаимосвязи с понятием «качество жизни», участием профсоюза в представленных интересах трудящихся, их требований в области обеспечения достойного труда. Разбирается механизм взаимодействия государства, работника, работодателя. Рассматриваются вопросы молодежного рынка труда в Москве с учетом интересов и профессиональных предпочтений учащихся.

Считаем, что в данном направлении работа проводится еще недостаточно. По глубокому убеждению Московской Федерации профсоюзов, необходимо, чтобы эти уроки профориентации не проходили раз в год осенью, а проходили на постоянной регулярной основе с привлечением специалистов, которые непосредственно занимаются занятостью в городе Москве, которые лучше всех знают ситуацию на рынке труда, которые знают, что востребовано на данный момент, какие специальности наиболее предпочтительны и могут быть в ближайшее время заняты молодыми людьми.

До молодежи необходимо довести информацию о своевременной потребности городского рынка труда, профессиональных условиях труда, необходимости организации тестирования учащихся, чтобы ему подсказать, куда он направит свои знания, чтобы он не допускал опрометчивых поступков, когда проучившись три, а то и пять лет, он не может устроиться по своей профессии, а вынужден искать работу, которая ему не пригодна.

Также важную роль в деле воспитания и становления молодых людей играет институт наставничества. Сегодня этот институт необходимо развивать, и здесь без участия работодателя нам обойтись достаточно трудно. Потому что тот наставник, высококвалифицированный специалист, к которому обращаются с просьбой взять наставничество над молодым человеком, это дополнительная нагрузка, которая отрывает его от производственного процесса, которая требует достаточно больших усилий. Наверное, за ту работу, которую производит наставник, необходимо возродить тот механизм, который был раньше, - это дополнительная нагрузка, которая требует и дополнительного вознаграждения. Наверное, в этом заинтересовано и предприятие, которое должно быстрее получить своего специалиста, который мог бы выполнять любые задания, поставленные техническим персоналом того или другого учреждения.

Основная цель нашей совместной работы - подготовка специалистов, востребованных на рынке труда, которым не требуется переобучение и которые не будут искать другую работу. Отмечу, что и в том, и в другом докладе, и правительственная сторона, и работодатель сказали, что это необходимость того, чтобы определить потребность тех профессий, которые будут востребованы на рынке труда. Мы об этом говорим уже не первый год, нам рекомендуют методику федерального уровня, но тем не менее, к сожалению, ни образовательные учреждения не могут этой методикой воспользоваться, ни Департамент труда и занятости не может этой методикой воспользоваться. И мы зачастую тратим бюджетные деньги, по нашему мнению, не на тех специалистов, которые могут быть востребованы после окончания образовательного учреждения.

Поэтому, как никогда, остро стоит вопрос изучения потребности в тех специалистах, которые нам потребуются на среднесрочную и долгосрочную перспективу. И здесь у нас одна цель – мы с вами должны совместно выработать эту методику, решить, как помочь работодателям. Ольга Викторовна предложила достаточно смелое предложение – внести корректировку в отчетность федерального уровня. Достаточно сложно Мосгорстату и нам это сделать. Но, наверное, данное предложение имеет право быть, потому что если в какой-то орган можно направлять эту информацию, она должны быть полезна и для города, и для Департамента образования, и для Департамента труда и занятости, и главное, для работодателей. Вот здесь, наверное, можно несколько дополнить Ольгу Викторовну, но какие-то меры совместных действий мы должны искать, вплоть до того, что обращаться по результатам наших решений на федеральный уровень и вносить изменения.

Я хочу сказать, что достаточно много сделано социальными партнерами. В решении вы видите, что Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата, Департамент образования и соответствующие структурные подразделения правительства Москвы уже направляли свои предложения по внесению изменений в федеральное законодательство. К сожалению, по сложившейся традиции любое предложение региона должно вылежаться, может быть, лет через пять наши предложения будут воплощены в жизнь. И мы с вами с этим столкнулись, когда 8 лет назад предлагали закон о рейдерстве. Только сейчас на федеральном уровне приняли закон о рейдерском захвате.

РЕПЛИКА С МЕСТА

Когда уже всё захватили.

С.А.ЧИННОВ

Совершенно правильно.

Вот здесь, наверное, мы не должны успокаиваться, а все-таки на своих предложениях настаивать и постараться использовать своих представителей в Государственной Думе, чтобы вот те предложения, которые были разработаны МККП, Торгово-промышленной палатой и Департаментом образования, в ближайшее время по данному вопросу были приняты. Тогда наше взаимодействие поможет решить ту проблему, которая есть в городе Москве по кадрам.

Спасибо за внимание.

Решение

Московской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
от 24 июня 2010 года

О взаимодействии социальных партнеров в решении проблем подготовки рабочих кадров, в т.ч. в свете реализации Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 г.г.

Социальное партнерство играет важную роль в решении проблем обеспечения организаций города Москвы квалифицированными кадрами, повышении уровня их квалификации в соответствии с требованиями рынка труда в условиях перехода экономики на инновационный путь развития.

Усилия социальных партнеров в решении проблем подготовки рабочих кадров в настоящее время сосредоточены на формировании необходимых условий и механизмов для обеспечения отраслей городского хозяйства кадрами соответствующей квалификации, а также развитии внутренних ресурсов и резервов профессионального образования города Москвы.

Данная работа осуществляется в рамках Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008 - 2010 г.г., утвержденной постановлением Правительства Москвы от 4 декабря 2007 г. № 1036 - ГШ.

В целях создания нормативно-правового обеспечения процесса формирования единой общегородской системы подготовки квалифицированных рабочих кадров Департамент образования города Москвы совместно с Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей (работодателей) и Московской торгово-промышленной палатой подготовил и направил в Министерство образования и науки Российской Федерации предложения по внесению изменений в федеральные законы и

другие правовые акты по вопросам повышения эффективности профессионального образования, в том числе: в проект федерального закона «О государственной системе аттестации (сертификации) персонала»; проект федерального закона «О профессиональных отраслевых стандартах в Российской Федерации»; Закон Российской Федерации «Об образовании»; а также предложения о разработке и утверждении положения о новом типе образовательного учреждения профессионального образования - колледже, реализующем единую интегрированную программу профессионального образования, включающую программы профессиональной подготовки, начального профессионального и среднего профессионального образования.

Органами исполнительной власти города Москвы определены структура и потребности в рабочих кадрах на 2010- 2012 ,гг. в сфере промышленности, потребительских услуг, транспорта и связи. При разработке городских целевых программ в указанных отраслях предусматриваются разделы по подготовке кадров и молодежной политике, а для контроля реализации этих задач созданы специализированные подразделения.

Определен порядок формирования контрольных цифр приема в колледжи, который строится на основании двухсторонних договоров на подготовку кадров, заключаемых колледжами с предприятиями - социальными партнерами, и их последующем согласовании с отраслевыми департаментами, отраслевыми и окружными государственно-общественными координационными советами по подготовке квалифицированных рабочих кадров.

В целях приведения структуры профессий и специальностей в соответствие с потребностями экономики города в квалифицированных кадрах продолжена работа по профилизации образовательных учреждений среднего профессионального образования. В настоящее время все колледжи закреплены за соответствующими департаментами и комитетами Правительства Москвы.

Продолжает развиваться государственно-общественная система управления подготовкой квалифицированных рабочих кадров. Отраслевые и окружные государственно-общественные координационные советы рассматривают вопросы определения текущей и перспективной потребности в кадрах предприятий соответствующей отрасли и административных округов города Москвы, согласовывают планы набора в колледжи, рассматривают результаты трудоустройства выпускников на предприятиях в соответствии с полученной профессией, специальностью.

Укрепляется сотрудничество колледжей и предприятий - социальных партнеров на договорной основе. Договоры о сотрудничестве предусматривают участие предприятий - социальных партнеров в совершенствовании содержания образования и организации образовательного процесса, контроля качества образования, кадрового и материально-технического обеспечения образовательного процесса.

С участием социальных партнеров проводится работа по привлечению специалистов-практиков к работе в образовательных учреждениях на должностях преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения. Так, в 2009-2010 годах в колледжи на указанные должности трудоустроено 125 высококвалифицированных специалистов. Этому способствовало существенное повышение уровня заработной платы преподавательского состава колледжей.

Значительную роль в решении проблем подготовки рабочих кадров играют социальные партнеры. Так, например, для образовательных учреждений среднего профессионального образования было закуплено за счет средств работодателей технологическое оборудование и инструменты, строительные материалы для организации учебной практики, выделялись средства на совершенствование материально-технической базы на общую сумму свыше 1,5 млн. рублей.

Следует отметить активное участие социальных партнеров в городских конкурсах «Лучший предпринимательский проект учащейся и студенческой молодежи города

Москвы», городском празднике «Посвящение в рабочие», в отборочных этапах и финалах городского конкурса «Московские мастера».

В свете реализации Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 гг. при участии Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) формируется система договорных отношений между обучающимися, образовательными учреждениями и предприятиями-работодателями. Это позволит обеспечить устойчивое функционирование объектов городской инфраструктуры, содействовать решению социально-экономических проблем города, обеспечить социальную защищенность выпускников образовательных учреждений в части оказания адресной помощи в трудоустройстве. Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей), имея инновационный опыт в образовательной сфере, участвует в формировании профессиональных стандартов третьего поколения. Кардинальное отличие этих профессиональных стандартов в том, что они должны быть сформированы в тесном сотрудничестве с работодателями, которые определяют профессиональные компетенции.

Тем не менее, наряду с достигнутыми положительными результатами социального партнерства в области подготовки рабочих кадров, до настоящего времени существует ряд проблем, требующих дальнейшей проработки. Например, механизм формирования заказа для потребности экономики города Москвы на подготовку рабочих и специалистов в необходимой мере не определен как на текущий период, так и на среднесрочный и долгосрочный периоды. В связи с этим система текущего и перспективного планирования подготовки кадров разных категорий, как и система определения их потребности в Москве, не отлажены.

В городе Москвы не сформирована система взаимодействия социальных партнеров по предоставлению первой работы москвичам и жителям ближнего Подмосковья - выпускникам учреждений профессионального образования, предусматривающая заключение трехсторонних договоров на подготовку кадров между предприятием, обучающимся (его законным представителем) и образовательным учреждением с обязательствами предоставления предприятием выпускнику рабочего места и обязательствами выпускника по трудоустройству.

Существующая проблема взаимодействия учебных заведений и работодателей в развитии профессионального образования связана с недостатками нормативно-правовой базы, гарантирующей работодателям эффективное использование вложенных средств.

С целью развития взаимодействия социальных партнеров в решении проблем подготовки рабочих кадров,

Московская трехсторонняя комиссия решила:

1. Сторонам социального партнерства:

1.1. Продолжить работу по реализации Городской целевой программы развития начального и среднего профессионального образования в городе Москве «Рабочие кадры» на 2008-2010 гг.

1.2. При разработке проектов городских окружных, отраслевых (межотраслевых) трехсторонних соглашений и коллективных договоров предусмотреть мероприятия, направленные на подготовку рабочих кадров и специалистов.

1.3. Содействовать развитию института наставничества в организациях города Москвы.

2. Рекомендовать Правительству Москвы:

2.1. Продолжить совершенствование нормативно-правового обеспечения формирования общегородской системы подготовки квалифицированных рабочих кадров.

2.2. Разработать правовые механизмы многоканального финансирования подготовки кадров и материально-технического оснащения образовательных учреждений профессионального образования, привлечения работодателей в организацию образовательного процесса.

2.3. В максимальной степени использовать возможности системы среднего профессионального образования города Москвы при организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан и незанятого населения, а также военнослужащих, увольняемых в запас в рамках военной реформы.

3. Рекомендовать **Правительству Москвы совместно с Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей (работодателей):**

3.1. Внести предложения по созданию в городе Москве системы взаимодействия социальных партнеров по предоставлению первой работы москвичам и жителям ближнего Подмосковья - выпускникам учреждений профессионального образования, предусматривающей заключение трехсторонних договоров на подготовку кадров между предприятием, обучающимся (его законным представителем) и образовательным учреждением с обязательствами предоставления предприятием выпускнику рабочего места и обязательствами выпускника по трудоустройству.

3.2. Продолжить работу по сбору и анализу информации о заключенных договорах между работодателем, обучающимся и учреждением среднего профессионального образования по отраслям, о фактах нарушений трехсторонних договоров и подготовить предложения по улучшению формы трехсторонних договоров.

3.3. Подготовить предложения по организации работы по формированию стандартов, нормативов и требований в части профессиональной подготовки кадров.

3.4. Разработать дополнительные меры по привлечению в образовательные учреждения квалифицированных специалистов-практиков для работы преподавателями спецдисциплин и мастерами производственного обучения.

Мэр Москвы Ю.М.Лужков

Председатель Московской Федерации профсоюзов М.Д.Нагайцев

Председатель Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) Е.В.Панина

№ 77-459 23.07.2010 г.

Решение

Московской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
от 24 июня 2010 года

О потребности города Москвы в привлечении и использовании иностранной рабочей силы в 2011 году

В рамках ежегодно заключаемого Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей предусмотрено проведение социальными партнерами согласованной политики в области регулирования трудовой миграции.

Согласование потребности в привлечении иностранных работников и принятие решения о целесообразности предусматриваемых работодателями объемов и профессионально-квалификационной структуры привлечения иностранных работников

осуществляет Межведомственная комиссия по вопросам привлечения и использования иностранных работников (далее - МВК), в состав которой входят представители Московской Федерации профсоюзов и Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей).

Работа осуществляется исходя из необходимости поддержания баланса трудовых ресурсов на рынке труда, обеспечения приоритета в трудоустройстве москвичей и российских граждан, устранения причин, создающих условия для незаконной трудовой деятельности, создания иностранным работникам (далее - ИР), легально осуществляющим трудовую деятельность, достойных условий труда.

В условиях осложнившейся ситуации на рынке труда города Москвы в июне 2009 года на заседании Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений стороны социального партнерства договорились в установленном порядке подготовить предложения для утверждения квоты на привлечение иностранной рабочей силы в городе Москве на 2011 год на уровне, не превышающем 200 тыс. чел.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2006 г. N 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации» Департаментом труда и занятости населения города Москвы на базе Государственного бюджетного учреждения города «Московский центр трудового обмена» с 1 января по 1 мая 2010 года проводилась работа по приему заявок работодателей на привлечение и использование иностранных работников. Всего поступило:

- в определении потребности в привлечении ИР на 2011 год - 8094 заявки на привлечение 634476 чел. (из них 152199 в визовом порядке въезда, 482277 - в безвизовом порядке);

- в рамках корректировки потребностей города Москвы в привлечении ИР на 2010 год - 2809 заявок на привлечение 224609 чел. (из них 45447 в визовом порядке въезда, 179162 - в безвизовом порядке).

Важным итогом работы МВК стало существенное сокращение посреднических агентств, занимающихся переуступкой прав на квоту по привлечению и использованию ИР на рынке труда. Решением МВК рекомендовано УФМС по г. Москве приостановить выдачу более 38 тыс. разрешений ИР на работу в тех организациях, которые неверно указали свои фактические и юридические адреса.

Московской федерацией профсоюзов проводится постоянный мониторинг организаций-заявителей по соблюдению ими Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве на 2010 г.

В ходе реализации Московского трехстороннего соглашения на 2010 год в части регулирования трудовой миграции социальными партнерами выявляются острые проблемы, решение которых требует совместных усилий и координации действий.

Одной из наиболее острых проблем остается перенасыщение рынка труда неквалифицированными ИР. В рамках реализации обязательства пункта 2.39. Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на 2010 год и в соответствии с решением Московской трехсторонней комиссии от 18 июня 2009 года Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей (работодателей) подготовлен Перечень специальностей (профессий), по которому работодатель при приеме на работу иностранных работников обеспечивает проведение профессионально-квалификационного тестирования и, в случае необходимости, повышение их квалификации, обучение или переобучение.

Только скоординированные действия социальных партнеров города Москвы, направленные на создание равноправной конкурентной среды на рынке труда,

противодействие демпингу оплаты труда, получившему массовое распространение, приведут к приоритетному трудоустройству россиян и снижению численности ИР.

В целях улучшения миграционной ситуации на рынке труда города Москвы

Московская трехсторонняя комиссия решила:

1. Считать целесообразным установление объема квоты на привлечение иностранной рабочей силы в городе Москве на 2011 год на уровне, не превышающем 200 тыс. чел.

2. Одобрить практику создания городского резерва квоты, предназначенного для оперативной корректировки потребностей работодателей на привлечение иностранной рабочей силы.

3. Утвердить Перечень специальностей (профессий), подготовленный Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей (работодателей), по которому работодатель при приеме на работу иностранных работников обеспечивает проведение профессионально-квалификационного тестирования и, в случае необходимости, повышение их квалификации, обучение или переобучение (приложение).

4. Рекомендовать Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников ознакомить социальных партнеров с результатами оценки эффективности использования иностранной рабочей силы в городе Москве в 2009 году, полученными с использованием методики, утвержденной Правительством Российской Федерации (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17 сентября 2007 года № 604 «Об утверждении методики оценки эффективности использования иностранной рабочей силы»).

Мэр Москвы Ю.М.Лужков

Председатель Московской Федерации профсоюзов М.Д.Нагайцев

Председатель Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) Е.В.Панина

№ 77-460 23.07.2010 г.

Приложение к решению
Московской трехсторонней
комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
от 24 июня 2010 года

Перечень специальностей (профессий), по которым работодатель при приеме на работу иностранных работников проводит тестирование и повышение квалификации

1. Водитель пассажирского транспорта (такси, маршрутное такси, автобус, троллейбус, трамвай, уборочной техники, специальной техники)

2. Дворник по уборке дворовых территорий

3. Дорожные рабочие, занятые в содержании и ремонте дорог, магистралей и объектов дорожного хозяйства

4. Кровельщик (в строительстве и ЖКХ)

5. Машинист:

- в строительной отрасли (крана, бульдозера, экскаватора);

- в сфере ЖКХ (уборочных машин).

6. Медицинская сестра (для негосударственных медицинских организаций)

7. Маляр(ЖКХ и строительство)
8. Менеджер
 - по персоналу;
 - в коммерческой деятельности;
 - в торговле;
 - в гостиничном обслуживании;
 - в строительстве.
9. Монтажник в строительстве
10. Пекарь
11. Повар
12. Портной, швея
13. Рабочий зеленого хозяйства (ЖКХ)
14. Рабочий комплекса содержания многоквартирных домов (работа на высоте, очистка кровли от снега и наледи, работа в электроустановках, пожароопасная работа, работа в подвалах и колодцах и др.) (ЖКХ)
15. Слесарь:
 - по ремонту автомобилей;
 - в строительстве;
 - слесарь-сантехник.
16. Станочник широкого профиля в ЖКХ
17. Электрогазосварщик
18. Электромонтажник в ЖКХ и строительстве
19. Электромонтер в ЖКХ и строительстве
20. Электрослесарь в ЖКХ и строительстве

**Информация к вопросу
«О потребности города Москвы в привлечении и использовании
иностранной рабочей силы в 2011 году»**

Москва является наиболее активно развивающимся субъектом Российской Федерации, что создает предпосылки для привлечения работодателями значительного числа иностранных граждан. Так, Управлением ФМС России по г. Москве поставлено на миграционный учет: в 2007 г. - 1 709 230 чел.; в 2008 г. - 1 864 083 чел.; в 2009 г. - 1 778 280 чел., в 2010 г. (за 5 месяцев) - 665 654 чел.

Значительную часть трудовых мигрантов в Москве составляют граждане государств-участников СНГ. Они составляют две трети иностранных граждан, легально прибывающих в Москву.

В этом плане город сохраняет лидирующие позиции, как в России, так и в Центральном федеральном округе. Как показывают статистические данные, в Москве пребывает около четвертой части всех мигрантов, въезжающих в Россию и почти каждый второй мигрант, находящийся на территории Центрального федерального округа (2009 г. - 3 млн. 568 тыс. чел.).

Внешняя трудовая миграция, в целом, консолидирует в себе вопросы реализации, как миграционной политики, так и государственной политики в области содействия занятости населения. Для города Москвы проблемы привлечения иностранной рабочей силы имеют наибольшую актуальность в плане соблюдения баланса трудовых ресурсов и защиты городского рынка труда.

Большую часть 2009 года ситуация на рынке труда столицы определялась негативными тенденциями, связанными, в первую очередь, с влиянием финансово-экономического кризиса. Это вынудило сосредоточить усилия на преодолении его негативных последствий.

Прямым следствием кризиса стало сокращение спроса на рабочую силу, увеличение масштабов высвобождения российских работников и рост безработицы. Уровень безработицы вырос с 0,3 до 0,9 %, численность безработных на конец года составила 59 тыс. чел. Наиболее существенные высвобождения работников произошли в обрабатывающем производстве, сфере услуг и других сферах деятельности. Увеличились масштабы вынужденной неполной занятости работников.

В этих условиях Правительство Москвы разработало ряд комплексных мер по борьбе с безработицей и содействию в занятости. Важной мерой оперативного реагирования на развитие ситуации в сфере занятости населения стала Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда города Москвы, направленная на создание временных рабочих мест и опережающего обучения российских работников, оказавшихся на своих предприятиях под угрозой увольнения, стажировку выпускников. В 2009 году в общественных работах и стажировке приняли участие 34,2 тыс. человек, опережающее профессиональное обучение прошли 3,7 тыс. человек. Организовано 24 временных консультативных пункта для оказания оперативной помощи в трудоустройстве сокращаемым работникам до момента увольнения.

Приоритетность трудоустройства российских граждан, в первую очередь жителей города Москвы, обеспечивается, предоставляем безработным москвичам преимущественного по отношению к иностранным гражданам права на замещение имеющихся вакантных рабочих мест. Так, если в городе Москве в 2008 году 30 трудоустроенных иностранных работников приходилось на одного москвича-безработного, то в 2009 году это соотношение составило не более 7-8 иностранных граждан на одного нашего безработного.

Признавая факт необходимости, в целом, экономике города высококвалифицированной рабочей силы, Правительство Москвы, тем не менее, на протяжении последних лет приводит объемы квот на привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики города. Речь идет о привлечении только такого количества трудовых мигрантов, которое действительно необходимо.

Первоначально квота на привлечение ИРС в городе Москве в 2009 году была определена в объеме 500 тыс. чел. Однако в рамках принятия дополнительных мер по снятию напряженности на рынке труда в связи с финансово-экономическим кризисом квоты были скорректированы до 392 157 чел. (из них: 184 507 чел. - из визовых стран; 207 650 чел. - из безвизовых стран). По данным УФМС по г. Москве по итогам 2009 г. выдано 327 439 разрешений на работу, что составляет 5% от всего занятого населения. Это на 180 тыс. разрешений меньше, чем было выдано в 2008 году.

В 2009 г. проводилась корректировка квоты. На заседаниях МВК было рассмотрено 3650 заявок организаций на привлечение 103585 иностранных работников. Были приняты положительные решения о привлечении 71 069 иностранных работников (из них: 60518 чел. из безвизовых стран, 10551 - из визовых). Работодателям было отказано в привлечении 32 516 иностранных работников (из них: 28732 чел. из безвизовых стран, 3784 - из визовых). Таким образом, корректировочная кампания 2009 года позволила определить работодателей, которые имеют реальную потребность в ИРС, и деятельность которых направлена на реализацию не только исключительно коммерческих, но и социальных целей. Наша Комиссия исходила из того, что это должны быть организации, которые ведут открытый бизнес и не стремятся в конкурентном соревновании получить преимущество, главным образом, за счет дешевого труда иностранных работников.

В 2010 году квота определена в размере 250 000 чел. из них: 161 181 чел. - из безвизовых стран; 88 819 чел. - из визовых стран (или на 142 тысячи чел. меньше, чем в прошлом году). Данное предложение города Москвы по установлению квоты поддержано Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (18.07.2009 г.).

В квотной кампании 2010 года приняло участие около 10 тыс. московских работодателей. Заявленная ими потребность в привлечении иностранной рабочей силы составила около 1,3 млн. чел. (из них: 834 тыс. чел. - из безвизовых стран; 465,6 тыс. чел. — из визовых).

По состоянию на 28 мая 2010 г. выдано 83 677 разрешений на работу, из них: 64 270 чел. - из безвизовых стран; 19 407 чел. - из визовых стран.

Размер квоты в 2011 году планируется определить в объеме 200 000 чел.

Решение

Московской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
от 24 июня 2010 года

О ходе подготовительных работ по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы

Рассмотрев информацию рабочей группы «О ходе подготовительных работ по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы»,

Московская трехсторонняя комиссия решила:

1. Информацию о ходе подготовительных работ по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы, принять к сведению (приложение).

2. Сторонам социального партнерства:

2.1. В III квартале 2010 года обсудить на заседаниях трехсторонних отраслевых рабочих групп особенности применения положения «Об утверждении единых принципов введения новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

2.2. Проводить в государственных учреждениях города Москвы разъяснительную работу по вопросам перехода на новые системы оплаты труда.

2.3. Разработать форму мониторинга оценки эффективности введения новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы и представить ее на утверждение Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4. На заседании Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в 2011 году рассмотреть результаты работы по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы, а также направления их дальнейшего совершенствования.

3. Рекомендовать **Правительству Москвы** продолжить подготовительную работу по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы.

4. Рекомендовать **Московской Федерации профсоюзов** обеспечить контроль за соблюдением законных прав и интересов работников при переводе на новые условия оплаты труда.

Мэр Москвы Ю.М.Лужков

Председатель Московской Федерации профсоюзов М.Д.Нагайцев

Председатель Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) Е.В.Панина

№ 77-461 23.07.2010 г.

Информация к вопросу

«О ходе подготовительных работ по введению новых систем оплаты труда в государственных учреждениях города Москвы»

В целях совершенствования организации заработной платы работников бюджетных учреждений города Москвы, повышения их мотивации к качественному и эффективному труду, усиления материальной заинтересованности в повышении квалификации и повышения ответственности за исполнение государственного задания по оказанию государственных услуг в соответствии с требованиями федеральных нормативных правовых актов в 2011 году бюджетные учреждения города Москвы должны быть переведены на новые отраслевые системы оплаты труда.

Департамент труда и занятости населения города Москвы разработал проекты документов, необходимых для перехода на отраслевую систему оплаты труда:

- проект постановления «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» определяет поэтапный порядок подготовки к переходу на новые отраслевые системы оплаты труда;

- проект Положения об установлении единых принципов введения новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы (приложение 1 к постановлению) определяет основные нормы и условия организации оплаты труда, в том числе особенности оплаты труда руководителей в учреждениях бюджетной сферы города Москвы;

- проекты Единых рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений бюджетной сферы города Москвы и примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» (приложение 2 к постановлению) устанавливают порядок организации и этапы проведения работ по введению отраслевых систем оплаты труда, определяют основную структуру положений об оплате труда работников учреждений бюджетной сферы города Москвы.

Документы подготовлены с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, финансируемых с соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10, Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями (главными распорядителями средств федерального бюджета) примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 года № 425н и других нормативных правовых актов.

При подготовке документов учтена специфика города Москвы, обеспечена максимально возможная, в сложившихся условиях, унификация подходов к организации оплаты труда в различных отраслях.

Введение новых систем оплаты труда предполагается осуществить в пределах ассигнований, предусматриваемых главным распорядителем бюджетных средств в бюджете города Москвы на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников. При этом предусматривается, что заработная плата работников

(без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы на момент введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

Переход на новые системы оплаты труда планируется осуществить в период с 1 января 2011 года до 1 сентября 2011 года по отраслям, по мере обеспечения готовности к переходу всех государственных учреждений, подведомственных органу исполнительной власти - главному распорядителю средств бюджета города Москвы.

На всех этапах перехода предусмотрено активное участие профессиональных союзов.

Проект постановления направлен на согласование сопредседателям сторон Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В типовых нормативных документах подчеркивается необходимость учета мнения соответствующих выборных профсоюзных органов при разработке нормативной базы перехода на новые системы оплаты труда, включения в коллективные договоры и соглашения перечней и размеров компенсационных и стимулирующих выплат.