

АНГАРСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ

Трудовые отношения

В 2021 году проведено 7 заседаний Межведомственной комиссии по обеспечению прав граждан на вознаграждение за труд и снижению неформальной занятости в АГО, итогом работы которых является отсутствие по данным официального статистического наблюдения просроченной задолженности по заработной плате. По состоянию на 01.01.2022 «скрытая» просроченная задолженность по заработной плате имела в 6 организациях на общую сумму 63 875,0 тыс. руб. перед 245 работниками.

В течение года проводился мониторинг финансово-экономического состояния предприятий и организаций АГО, в том числе на основании информации об организациях, в которых планируется введение процедуры банкротства, размещаемой на сайте Арбитражного суда Иркутской области, сайте Единого федерального реестра сведений о банкротстве, уведомлений МИФНС № 21 по Иркутской области, по результатам поступления в бюджет АГО НДФЛ, а также по данным портала «Работа в России» в связи с введением ограничительных мероприятий в условиях пандемии.

Уровень регистрируемой безработицы (к трудоспособному населению) по состоянию на 01.01.2022 по сравнению с достигнутым по состоянию на 01.01.2021 снизился на 1,57 процентных пункта и составил 0,63 %.

Потребность в работниках, заявленная организациями в ОГКУ «Центр занятости населения города Ангарска» по состоянию на 01.01.2022 снизилась на 3,2 %. По состоянию на 01.01.2022 наличие вакансий составило 5 132 человека против 5 301 человека по состоянию на 01.01.2021. При этом численность граждан, предполагаемых к увольнению в связи с сокращением штата (ликвидацией) по представленным спискам работодателей, в 2021 году составила 790 человек, что в 3 раза меньше по сравнению с 2020 годом (в 2020 году – 2 556 человек).

По расчетным данным среднемесячная начисленная заработная плата по полному кругу организаций АГО в 2021 году увеличилась на 6,8 % по сравнению с 2020 годом и составила 47 360 рублей.

В 2022 году в области трудовых отношений стоят следующие задачи:

- 1) содействие соблюдению трудовых прав работников;
- 2) мониторинг оплаты труда с учетом требований законодательства в части соблюдения МРОТ и дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также показателей оплаты труда отдельных категорий работников, установленных «дорожными картами» в соответствии с Указами Президента РФ;
- 3) совершенствование системы социального партнерства;
- 4) реализация мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости.