

**КОМИТЕТ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ
ПО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

ПРИКАЗ

« 21 » 04 2022 г.

г. Владикавказ

№ 54-2

«Об утверждении форм документов в соответствии с приказом Минтруда РФ №157 от 22.03.2022 г.»

В целях реализации приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2022 года №157 «Об утверждении методических рекомендаций для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников» приказываю:

1. УТВЕРДИТЬ прилагаемые формы:

- Порядок ведения реестра мер поддержки предприятий, реализуемых в РСО-Алания, для работодателей высвобождающих работников, имеющих риски высвобождения, и для работодателей, принимающих работников (Приложение 1);

- Порядок предупредительного мониторинга и ведение базы данных работодателей, имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого мониторинга (Приложение 2);

- Порядок оперативного мониторинга и ведение базы данных работодателей, имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого мониторинга (Приложение 3);

- Порядок опережающего мониторинга рисков высвобождения работников подведомственных учреждений и ведение базы данных работодателей подведомственных учреждений, имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого мониторинга (Приложение 4);

- Порядок формирования и ведения базы данных о высвобождаемых работниках (Приложение 5);

- План мероприятий по организации работы с работодателями, осуществляющими и (или) планирующими изменение структуры занятости персонала, и высвобождаемыми работниками (Приложение 6);

- Порядок профилирования работодателей, имеющих риск высвобождения работников (Приложение 7);

- Порядок профилирования высвобождаемых работников (Приложение 8);

- Порядок проактивного взаимодействия с работодателями, высвобождающими работников, путём направления предложений о сотрудничестве с органами службы занятости населения (Приложение 9);

- Адаптированная форма предложений (уведомлений) работодателям (Приложение 10);

- Порядок закрепления каждого предприятия/организации, имеющего риски высвобождения работников, за конкретным работником центра занятости населения, комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения (Приложение 11);

- Порядок организации временных консультационных пунктов (Приложение 12);

- Порядок организации выездного консультационного пункта (Приложение 13);

- Порядок мониторинга работодателей, имеющих текущие и (или) перспективные потребности в рабочей силе, в том числе с использованием сведений на иных сайтах по поиску работы помимо Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» и сведений органов государственной власти Республики Северная Осетия-Алания (Приложение 14);

- Порядок проактивного взаимодействия с работодателями, имеющими потребности в работниках и готовыми принять высвобождаемых работников путем направления предложений о сотрудничестве с органами службы занятости населения (Приложение 15);

- Адаптированная форма предложения (уведомления) работодателям, имеющим текущую и/или перспективную кадровую потребность (Приложение 16);

- Порядок закрепления каждого предприятия/организации имеющего потребность в работниках и готового принять высвобождаемых работников за конкретным работником службы занятости населения, комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения (Приложение 17);

- План информационного сопровождения деятельности службы занятости РСО-Алания по реализации мер, направленных на поддержку занятости населения республики (Приложение 18);

2. Начальнику отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями Худзиеву А.А. обеспечить контроль за применением ГКУ Центрами занятости населения в работе методических рекомендаций по организации превентивного мониторинга в соответствии с приказом Минтруда РФ от 22.03.2022 года №157.

3. Козаевой И.Б. – ведущему советнику отдела организационной, кадровой работы и противодействия коррупции ознакомить с настоящим приказом касающихся лиц под роспись.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Авакову Э.Л. – заместителя председателя Комитета РСО-Алания по занятости населения.

Председатель



А.А. Плаева

Порядок
ведения реестра мер поддержки предприятий, реализуемых в Республике
Северная Осетия-Алания, для работодателей, высвобождающих
работников, имеющих риски высвобождения, и для работодателей,
принимающих работников

1. Меры поддержки предприятий, реализуемые в Республики Северная Осетия-Алания, для работодателей, высвобождающих работников, имеющих риски высвобождения, и для работодателей, принимающих работников включают в себя предоставление в 2022 году:

1) юридическим лицам (не являющимися государственными или муниципальными учреждениями) и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим свою деятельность на территории Республики Северная Осетия-Алания, субсидий в целях финансового обеспечения затрат работодателей на частичную оплату труда при организации общественных работ для граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, включая безработных граждан;

2) юридическим лицам, (не являющимися государственными или муниципальными учреждениями) и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим свою деятельность на территории Республики Северная Осетия-Алания, субсидий в целях финансового обеспечения части их затрат работодателей на частичную оплату труда и материально-техническое оснащение при организации временного трудоустройства работников организаций, находящихся под риском увольнения;

3) промышленным предприятиям субсидий на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников, находящихся под риском увольнения;

4) юридическим лицам (не являющимися государственными или муниципальными учреждениями), включая некоммерческие организации и индивидуальным предпринимателям субсидий в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан.

2. Реестр мер поддержки предприятий, реализуемых в Республики Северная Осетия-Алания, для работодателей, высвобождающих работников, имеющих риски высвобождения, и для работодателей, принимающих работников ведётся сотрудниками Комитета Республики Северная Осетия-Алания.

3. Внесение изменений в реестр осуществляется в течение трех рабочих дней с момента их принятия (в части дополнения или исключения).

**Порядок
предупредительного мониторинга и ведение базы данных
работодателей, имеющих риск высвобождения работников, по
результатам такого мониторинга**

1. Инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения (далее – ГКУ ЦЗН) из открытых источников: СМИ, социальные сети, сайты компаний, информации органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания и органов местного самоуправления и т.д. выявляет риски высвобождения работников.

2. Инспектор ГКУ ЦЗН посредством телефонной связи или электронной почты, связывается с работодателем, имеющим определённые риски по изменению структуры занятости персонала и получает подтверждение информации о возникновении рисков высвобождения в организации.

3. Отраслевые ведомства выявляют предприятия с рисками изменения структуры занятости и уведомляют об этом службу занятости Республики Северная Осетия-Алания.

3. Инспектор ГКУ ЦЗН, в зависимости от подтверждённой информации включает в ежедневный предупредительный мониторинг и формирует базу предприятий, сообщивших о введении режима неполного рабочего дня и неполной рабочей недели, а также при приостановке производства, принятии решения о ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

4. По мере поступления информации специалист ЦЗН передает сведения в Комитет РСО-Алания по занятости населения.

4. Специалист Комитета РСО-Алания по занятости населения ведёт общий предупредительный мониторинг и общую базу работодателей, имеющих риск высвобождения работников.

**Порядок
оперативного мониторинга и ведения базы данных работодателей,
имеющих риск высвобождения работников, по результатам такого
мониторинга**

1. Работодатель, имеющий определённые риски по изменению структуры занятости персонала, уведомляет об этом центр занятости населения Республики Северная Осетия-Алания в соответствии с формами, утверждёнными приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» и представляет отчёт в единой цифровой платформе «Работа в России».

2. Инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения (далее – ГКУ ЦЗН) включает информацию в ежедневный оперативный мониторинг и формирует базу предприятий, сообщивших о принятии решения о ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

3. По мере обновления информации инспектор ГКУ ЦЗН передает сведения в Комитет РСО-Алания по занятости населения.

3. Специалист Комитета РСО-Алания по занятости населения ведёт общий оперативный мониторинг и общую базу предприятий для свода.

4. Специалист Комитета РСО-Алания по занятости населения ежедневно сводит полученную информацию, по формам и представляет сводную информацию руководителю.

**Порядок
опережающего мониторинга рисков высвобождения работников
подведомственных учреждений и ведения базы данных работодателей
подведомственных учреждений, имеющих риск высвобождения
работников, по результатам такого мониторинга**

1. Работодатель, имеющий определённые риски по высвобождению работников подведомственных учреждений обобщает сведения по каждому подведомственному учреждению и уведомляет об этом службу занятости.
 2. Органы исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания выявляют риски по высвобождению работников по работодателям, в подведомственных учреждениях которого существует такой риск, и уведомляют об этом службу занятости.
 3. Инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения (далее – ГКУ ЦЗН) связывается посредством телефонной связи или электронной почты с таким работодателем и предлагает работодателю отработать пункт 1 данного порядка.
 4. Инспектор ГКУ ЦЗН включает информацию в ежедневный опережающий мониторинг рисков высвобождения работников подведомственных учреждений и формирует базы предприятий, с перечнем подведомственных учреждений имеющих риск высвобождения работников.
 5. По мере обновления информации инспектор ГКУ ЦЗН передает сведения в Комитет РСО-Алания по занятости населения.
 5. Специалист Комитета РСО-Алания по занятости населения ведёт общий мониторинг и общую базу предприятий.
-

**Порядок
формирования и ведения базы данных о высвобождаемых работниках**

1. Работодатель, имеющий определённые риски по изменению структуры занятости персонала, уведомляет об этом центр занятости в соответствии с формами, утверждёнными приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» и представляет на единую цифровую платформу «Работа в России» совместно с инспектором государственного казенного учреждения центра занятости населения (далее – ГКУ ЦЗН) отчёт и списки высвобождаемых работников.

2. Инспектор ГКУ ЦЗН заносит данную информацию, а так же списки высвобождаемых работников на цифровую платформу «Работа России» для индивидуальной работы с каждым работником, работодатель которого планирует его высвобождение.

ПЛАН

мероприятий по организации работы с работодателями, осуществляющими и (или) планирующими изменение структуры занятости персонала, и высвобождаемыми работниками

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
1. Общие мероприятия			
1.1	Проведение пресективного мониторинга высвобождения работников	еженедельно	Центры занятости Комитет по занятости
1.2	Контроль над своевременностью представления сведений о фактах высвобождения работников, составление протоколов по факту нарушения установленных сроков	ежедневно	СЗН, Труд инспекция
1.3	Составление совместно с работодателями индивидуальных планов мероприятий по трудоустройству и адаптации высвобождаемых работников (в соответствии с категорией высвобождаемых работников)	в течение 5 рабочих дней с момента официального уведомления	ЦЗН, работодатели (по согласованию)
1.4	Взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления с целью выявления среди них работодателей с рисками изменения структуры занятости	еженедельно	Центры занятости Комитет по занятости
1.5	Рассмотрение вопросов по содействию трудоустройству высвобождаемых работников в составе коллегиального (совещательного) органа по оперативному решению проблемных вопросов в сфере занятости населения	по отдельному плану	Комитет по занятости, РОИВ, ОМСУ
1.6	Проведение превентивных консультаций с высвобождаемыми работниками	по мере поступления информации о планирующемся изменении структуры занятости	Центры занятости Комитет по занятости
1.7	Организация работы телефона «горячей линии» для работодателей осуществляющих и (или) планирующих изменение структуры занятости персонала, и высвобождаемых работников	постоянно	Комитет по занятости
1.8	Подготовка отчетов о реализации годовых индивидуальных планов планов мероприятий по трудоустройству и адаптации высвобождаемых работников (в соответствии с категорией высвобождаемых работников)	еженедельно	Центры занятости
1.9	Проведение выездных превентивных консультаций с использованием выездных консультационных пунктов	по мере поступления информации о планирующемся изменении структуры занятости	Центры занятости, Комитет по занятости
1.10	Информирование высвобождаемых работников о мероприятиях по трудоустройству и адаптации высвобождаемых работников с использованием мобильных бригад	по мере поступления информации о планирующемся изменении структуры занятости	Центры занятости, Комитет по занятости
1.11	Организация и проведение специализированных ярмарок вакансий учебных и рабочих мест для высвобождаемых работников, в том числе с использованием видеоконференцсвязи	по мере необходимости	Центры занятости, Комитет по занятости
1.12	Изучение опыта регионов по реализации мероприятий по содействию трудоустройству высвобождаемых работников	постоянно	Комитет по занятости
1.13	Проведение мониторинга трудоустройства высвобождаемых работников	постоянно	Центры занятости, Комитет по занятости
2. Мероприятия для высвобождаемых работников			
2.1	Проведение мероприятий по профилированию, включающих анализ возрастного и профессионально-квалификационного состава высвобождаемых работников, дающей возможность разработать индивидуальные перечни мероприятий для высвобождаемых работников	по мере необходимости	Центры занятости, Комитет по занятости
2.2	Предоставление высвобождаемым гражданам сервиса по составлению (корректировке) резюме («Мое резюме»)	по мере необходимости	Центры занятости
2.3	Предоставление высвобождаемым гражданам сервиса по подготовке к переговорам с работодателем («Мое собеседование»)	по мере необходимости	Центры занятости
2.4	Рассмотрение возможности по направлению высвобождаемых работников на досрочную пенсию	по мере необходимости	Центры занятости
2.5	Предоставление высвобождаемым гражданам следующих государственных услуг: - содействие гражданам в поиске подходящей работы; - организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования; - психологическая поддержка безработных граждан; - организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации; - социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; - содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход; - содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости	по мере необходимости	Центры занятости
2.6	Организация участия высвобождаемых граждан в общественных работах	по мере необходимости	Центры занятости
2.7	Информирование высвобождаемых граждан о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года в рамках федерального проекта "Содействие занятости" национального проекта "Демография"	по мере необходимости	Центры занятости
2.8	Проведение тренингов и мастер-классов	по мере необходимости	Центры занятости

**Порядок
профилирования работодателей, имеющих риск
высвобождения работников**

1. Настоящий порядок определяет организационную систему осуществления центрами занятости населения полномочия по профилированию работодателей, имеющих риск высвобождения работников в целях оказания указанным работодателям эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения с учётом складывающейся ситуации на рынке труда.

2. Основная задача профилирования работодателей, имеющих риск высвобождения – распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения, условий труда, уровня заработной платы, причин риска высвобождения и других характеристик.

3. Центры занятости населения осуществляют превентивный мониторинг состояния рынка труда Республики Северная Осетия-Алания при высвобождении работников, который направлен на выявление перечня работодателей, имеющих риск высвобождения работников.

Выявление работодателей, имеющих риск высвобождения работников в открытых источниках может осуществляться по следующим поисковым запросам: увольнение, сокращение, неполный рабочий день, неоплачиваемый отпуск, банкротство, остановка предприятия, предприятие (завод, производство) закрылось (будут закрывать), задержка зарплаты, ликвидация предприятия, высвобождение работников, период простоя, недостаток комплектующих и другие.

4. Центры занятости населения Республики Северная Осетия-Алания в рамках организации взаимодействия с работодателями, имеющими риск высвобождения работников, обеспечивают закрепление каждого предприятия/организации за конкретным работником государственного казённого учреждения «Центр занятости населения».

5. Работодатель, имеющий риск высвобождения работников вправе обратиться в центр занятости населения путём личного посещения по собственной инициативе или по предложению центра занятости населения по вопросам, связанным с профилированием.

6. При личном обращении в службу занятости населения работодатель (представитель работодателя), имеющий риск высвобождения работников предъявляет паспорт или документ его заменяющий, а также документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя.

В центре занятости населения работодателю, имеющему риск высвобождения работников, обеспечивается доступ к единой цифровой платформе, федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» и региональным порталам государственных и муниципальных услуг, а также оказывается необходимое консультационное содействие.

7. Результатами осуществления полномочия в части профилирования работодателей являются:

а) профильная группа работодателя, используемая для оказания работодателю эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения, дополнительных услуг;

б) индивидуальный план предоставления работодателю государственных услуг (сервисов), реализации мероприятий в области содействия занятости населения, дополнительных услуг (далее - индивидуальный план работодателя).

8. Центр занятости населения предлагает работодателю пройти анкетирование, при котором выявляется структурированная совокупность характеристик работодателя (организационно-правовая форма, вид экономической деятельности, финансово-экономическое положение, условия труда, уровень заработной платы и другие характеристики, включая бизнес-ситуацию (при определении которой выявляются обстоятельства деятельности работодателя, которые необходимо учитывать или которые требуют решения для достижения успешного результата предоставления указанному работодателю государственных услуг (сервисов), полномочий в области содействия занятости населения, дополнительных услуг работодателя), позволяющая определить профильную группу работодателя.

9. Индивидуальный план содержит информацию о профильной группе работодателя, перечень рекомендуемых работодателю государственных услуг (сервисов), мероприятий в области содействия занятости населения и дополнительных услуг, а также примерные сроки (последовательность) их получения.

Порядок профилирования высвобождаемых работников

1. Настоящий Порядок разработан на основании подпункта 9 пункта 1 статьи 7.1-1. Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032 – I «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон).

2. Настоящий Порядок предусматривает организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию высвобождаемых работников – распределение высвобождаемых работников на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учётом складывающейся ситуации на рынке труда.

3. Основная задача профилирования высвобождаемых работников – создание гибкой системы взаимодействия граждан, работодателей и органов службы занятости населения, способствующей сокращению периода безработицы и повышению социально-экономической эффективности реализации мероприятий активной политики занятости.

4. Органы службы занятости населения Республики Северная Осетия-Алания осуществляют превентивный мониторинг состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников, который направлен на выявление перечня высвобождаемых работников.

5. Информирование граждан может осуществляться с использованием официальных сайтов Комитета РСО-Алания по занятости населения, средств массовой информации и иных каналов.

6. Основаниями для начала осуществления полномочия является заявление гражданина о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, зарегистрированное на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» и постановка гражданина на регистрационный учёт в целях поиска подходящей работы

7. Перечень документов и сведений, необходимых для профилирования гражданина, включает:

сведения о гражданине, внесённые на ЕЦП «Работа России» на основании документов и (или) сведений, представленных им или полученных центром занятости населения на основании межведомственного запроса, в том числе с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия, при регистрации указанного гражданина в целях поиска подходящей работы.

8. Гражданин вправе обратиться путём личного посещения по собственной инициативе или по предложению центра занятости населения по вопросам, связанным с профилированием.

Гражданину обеспечивается доступ к единой цифровой платформе, федеральной государственной информационной системе "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" и региональным порталам государственных и муниципальных услуг, а также оказывается необходимое консультационное содействие.

9. При личном посещении гражданин предъявляет паспорт или документ его заменяющий.

10. Уведомления, направляемые центрами занятости населения гражданину в соответствии с настоящим Порядком, формируются автоматически с использованием ЕЦП «Работа России». Информирование гражданина о направлении ему уведомлений через ЕЦП «Работа России» осуществляется путём автоматизированного формирования и передачи текстовых сообщений на адрес электронной почты, указанный гражданином при подаче заявления на оказание государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы.

11. Осуществление полномочия прекращается в отношении гражданина: в случае снятия с регистрационного учёта гражданина в целях поиска подходящей работы в соответствии с Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 02.11.2021 № 1909 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2021, N 46, ст. 7707) (далее - Правила регистрации граждан).

12. Результатами осуществления полномочия в части профилирования граждан являются:

а) профильная группа гражданина, используемая для оказания гражданину эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения, иных государственных и муниципальных услуг (или их части), негосударственных услуг и мер поддержки в соответствии с пунктом 9 статьи 15 Закона;

б) индивидуальный план предоставления гражданину государственных услуг (сервисов), реализации мероприятий в области содействия занятости населения, дополнительных услуг (далее - индивидуальный план гражданина).

13. Полномочие в части профилирования граждан включает действия по формированию индивидуального плана гражданина.

14. Главными оценочными критериями для определения групп профилирования являются мотивация к трудоустройству и потенциал трудоустройства.

Мотивация к трудоустройству – это объективные и субъективные причины социального и личностного характера, побуждающие человека искать работу.

Основными критериями, определяющими стремление безработных и незанятых граждан искать работу, являются:

- желание и возможность приступить к работе;
- активный поиск работы;
- желание и готовность к обучению, переобучению или повышению квалификации.

Важным моментом является реальная оценка гражданами своих возможностей в вопросах трудоустройства.

Под потенциалом трудоустройства безработных и незанятых граждан понимается их возможность трудоустройства, которая зависит от ряда социально-психологических факторов:

- образовательного уровня;
- имеющейся профессии (востребованность на рынке труда);
- опыта работы по имеющейся специальности;
- социально-демографических характеристик (состояние здоровья, возраст, наличие малолетних детей, увольнение за прогулы или иные виновные действия, длительный перерыв в работе и т.п.).

В организации профилирования необходим дифференцированный подход к различным группам безработных граждан, определение конкретных, наиболее эффективных мер по содействию занятости для каждой социально-психологической группы.

Для определения уровня мотивации и потенциала трудоустройства безработных граждан Порядок предусматривает следующий алгоритм действий:

- предложение гражданину пройти анкетирование, их дальнейшую обработку специалистами службы занятости по разработанным критериям и оценочным баллам и определение профильной группы для каждого безработного гражданина;

- (при анкетировании гражданина выявляется структурированная совокупность характеристик гражданина (сфера его предыдущей профессиональной деятельности, пол, возраст, другие социально-демографические характеристики, а также статус на рынке труда, потенциал трудоустройства, мотивация к трудоустройству), позволяющая определить категорию профиля гражданина);

- определение категории профиля гражданина в день завершения прохождения гражданином анкетирования (в случае если гражданин не прошел анкетирование в срок, установленный в соответствии с подпунктами "а", "б" настоящего пункта; гражданину присваивается категория профиля с низким уровнем мотивации) (перечень (классификатор) категорий профиля гражданина содержится в технологической карте);

- определение жизненной ситуации гражданина в срок не позднее 5 рабочих дней со дня постановки гражданина на регистрационный учет в целях поиска подходящей работы (перечень (классификатор) жизненных ситуаций гражданина содержится в технологической карте) (при определении жизненной ситуации гражданина выявляются обстоятельства его жизни, которые необходимо учитывать или которые требуют решения для достижения успешного результата предоставления указанному гражданину

государственных услуг (сервисов), реализации мероприятий в области содействия занятости населения, дополнительных услуг);

- определение профильной группы гражданина на основе информации о категории профиля гражданина и жизненной ситуации (перечень (классификатор) профильных групп гражданина содержится в технологической карте);

- формирование перечня рекомендуемых гражданину государственных услуг (сервисов), полномочий в области содействия занятости населения;

- корректировка профильной группы гражданина и перечня рекомендуемых ему государственных услуг (сервисов), мероприятий в области содействия занятости населения в случае внесения на единую цифровую платформу центром занятости населения дополнительной информации о гражданине на основании документов, представленных гражданином лично в порядке, предусмотренном Правилами регистрации граждан.

15. Результатами определения профильной группы является:

а) категория профиля, жизненная ситуация, профильная группа гражданина;

б) перечень рекомендуемых гражданину государственных услуг (сервисов), полномочий в области содействия занятости населения.

16. Инспектор центра занятости на основании сформированного перечня рекомендуемых гражданину государственных услуг (сервисов), мероприятий в области содействия занятости населения формирует индивидуальный план гражданина.

17. Инспектор центра занятости включает в индивидуальный план гражданина дополнительные услуги в зависимости от жизненной ситуации гражданина, предоставление которых организуется в центре занятости населения в соответствии с пунктом 9 статьи 15 Закона.

18. Индивидуальный план содержит информацию о профильной группе гражданина, перечень рекомендуемых гражданину государственных услуг (сервисов), мероприятий в области содействия занятости населения и дополнительных услуг, а также сроки (последовательность) их получения.

22. Инспектор центра занятости формирует индивидуальный план гражданина не позднее 2 рабочих дней с момента определения его профильной группы.

23. Профилирование осуществляется центрами занятости в соответствии с требованиями к организационному, кадровому, материально-техническому, финансовому, информационному обеспечению.

Приложение 9
Утверждено приказом
Комитета РСО-Алания по занятости населения
от 21.04. 2022 г. № 54-д

**Порядок
проактивного взаимодействия с работодателями, высвобождающими
работников, путём направления предложений о сотрудничестве с
органами службы занятости населения**

В случае предоставления работодателем сведений на цифровую платформу «Работа России» и предоставления сведений в органы службы занятости населения Республики Северная Осетия-Алания на бумажном носителе о предполагаемом высвобождении работников, инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения в трёхдневный срок обязан направить работодателю проактивное предложение с рекомендуемыми мероприятиями в отношении работников.

**Адаптированная форма предложений (уведомлений)
работодателям**

Генеральному директору (руководителю)

наименование предприятия

(ФИО руководителя)

Уважаемый(ая) _____!
(ФИО руководителя)

С целью недопущения роста экономической напряженности на вашем предприятии, предлагаем Вам сотрудничество в части организации мероприятий (проактивное предложение с рекомендуемыми мероприятиями в отношении работников).

Ждем Вашу информацию на адрес электронной почты _____, по телефону _____ инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения _____ (ФИО).

Директор ГКУ ЦЗН _____

(ФИО руководителя)

**Порядок
закрепления каждого предприятия/организации, имеющего риски
высвобождения работников, за конкретным работником центра
занятости населения, комплексно занимающегося вопросами кадрового
обеспечения**

1. Настоящий Порядок разработан с целью закрепления организаций или индивидуальных предпринимателей, имеющих высвобождения работников за конкретным работником государственных казённых учреждений центров занятости населения, комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения.

Под высвобождаемыми работниками следует понимать граждан, планируемых к высвобождению, переведенных в режим неполного рабочего времени, простоя, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого применена процедура несостоятельности (банкротства).

2. Работодатель, имеющий определённые риски по изменению структуры занятости персонала уведомляет об этом службу занятости в соответствии с формами, утверждённых приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» и представляет совместно с кадровым консультантом службы занятости отчёт и списки высвобождаемых работников в Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России».

3. Инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения, комплексно занимающийся вопросами кадрового обеспечения непосредственно взаимодействует с предприятиями/организациями, имеющими риски высвобождения работников в соответствии с порядками, утвержденными настоящим распоряжением.

4. Работа с предприятиями/организациями, имеющими риски высвобождения работников, ведется следующими инспекторами государственных казенных учреждений центров занятости населения:

№	ГКУ ЦЗН по	Наименование учреждения	Ответственный сотрудник, должность	Контактный телефон сотрудника	Адрес электронной почты учреждения
1.	Алагирском у району				
2.	Ардонском у району				
3.	г. Владикавказу				
4.	Дигорскому району				
5.	Ирафскому району				
6.	Кировскому району				
7.	Моздокскому району				
8.	Правобережному району				
9.	Пригородному району				

Порядок организации временных консультационных пунктов

1. Консультационный пункт организуется в государственном казенном учреждении центре занятости населения, на территории муниципального образования которого осуществляет свою деятельность работодатель, имеющий определённые риски по высвобождению работников.

2. Консультационный пункт работает в соответствии с графиком, утверждённым руководителем, и строится на основе интеграции деятельности специалистов.

3. Консультационный пункт самостоятельно выбирает и реализует в практической деятельности консультативную модель оказания помощи высвобождаемым работникам

4. Размещает информацию об организации работы на стенде и в сети Интернет на официальном сайте службы занятости

5. Помещение, где располагается Консультационный пункт, оборудуется информационной табличкой (вывеской), содержащей информацию о режиме работы Консультационного пункта.

6. Инспектор государственного казенного учреждения центра занятости населения предоставляет государственные услуги в сфере занятости населения в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 376 «Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в 2022 году».

7. Помещение для предоставления услуг в сфере содействия занятости высвобождаемым работникам обеспечивается необходимым оборудованием, и соответствует требованиям:

- оснащено необходимой мебелью для специалиста и получателя услуги;

- обеспечено рабочее место специалиста;

- оборудование помещения для оказания услуги дает консультанту возможность обращаться к текстам нормативных правовых и иных актов;

- осуществлять поиск необходимой информации в сети Интернет, отправлять письма по электронной почте;

- обеспечивается возможность демонстрации информации на экране получателю услуги;

- соответствует санитарно-эпидемиологическим и иным требованиям, а также обеспечивает конфиденциальность консультации.

Порядок организации выездного консультационного пункта

1. Выездной консультативный пункт организовывается для работодателей республики, имеющих определённые риски по изменению занятости на своём предприятии

2. Выездной консультативный пункт создается с целью обеспечения доступности получения государственных услуг в сфере содействия занятости населения и реализации постановления Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 376 «Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в 2022 году».

3. В своей деятельности выездной консультативный пункт руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации Республики северная Осетия-Алания, настоящим Положением.

4. Состав Выездного мобильного консультативного пункта определяет директор государственного казенного учреждения центра занятости населения и (или) председатель Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

5. К работе в составе выездного мобильного консультативного пункта привлекаются инспектора государственного казенного учреждения центра занятости и Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения, которые оказывают государственные услуги в рамках постановления Правительства Российской Федерации от 16.03.2022 № 376 «Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в 2022 году» на основе интеграции деятельности специалистов.

6. Общее руководство работой выездного мобильного консультативного пункта осуществляет директор государственного казенного учреждения центра занятости населения и (или) сотрудники профильного отдела Комитета Республики Северная Осетия-Алания по занятости населения.

7. Выездной мобильный консультативный пункт обеспечивается соответствующим транспортным средством и оснащается оборудованием, необходимым для оказания услуг.

ПОРЯДОК
мониторинга работодателей, имеющих текущие и (или) перспективные потребности в рабочей силе, в том числе с использованием сведений на иных сайтах по поиску работы помимо Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и сведений органов государственной власти Республики Северная Осетия-Алания

1. Органы службы занятости населения Республики Северная Осетия-Алания организуют взаимодействие с работодателями, имеющими текущие и перспективные потребности в рабочей силе, как в проактивном, так и заявительном порядке, в том числе с работодателями, имеющими потребность в рабочей силе в иных субъектах Российской Федерации.

2. Органы службы занятости Республики Северная Осетия-Алания в рамках организации взаимодействия с работодателями, имеющими потребность в рабочей силе, обеспечивают закрепление каждого предприятия/организации за конкретным работником центра занятости населения, комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения конкретных предприятий, учитывающего отраслевые требования к персоналу при подборе кадров, оказывающего методическую и практической помощи при необходимости трудоустройства высвобождаемых граждан на другие предприятия.

3. Проактивное взаимодействие осуществляется путём направления работодателям, имеющим потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, предложений о сотрудничестве с органами службы занятости населения Республики Северная Осетия-Алания и последующей организации предоставления государственных услуг (сервисов) органами службы занятости.

4. Взаимодействие в заявительном порядке предполагает предоставление государственных услуг (сервисов) органами службы занятости населения Республики Северная Осетия-Алания после самостоятельной подачи работодателем заявления о содействии в подборе необходимых работников в рамках оказания государственной услуги.

5. Органы службы занятости Республики Северная Осетия-Алания проводят анализ сведений о работодателях, содержащихся в базе вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, на предмет наличия возможных потребностей в мерах поддержки, реализуемых в Республики Северная Осетия-Алания.

6. После определения потенциальных потребностей работодателей проводится их адресное информирование о наличии программ и мер

поддержки, условиях и иных особенностях их получения.

7. Органы службы занятости Республики Северная Осетия-Алания оказывают содействие в получении работодателями необходимых мер поддержки.

8. Мониторинг текущей и перспективной потребности работодателей в работниках осуществляется ежедневно и направлен на выявление работодателей, которые имеют потенциал для приема на работу высвобождаемых работников за счет:

- расширения производства;
- импортозамещения;
- диверсификации производства;
- реализации инвестиционных проектов;
- текущей потребности.

9. На имеющиеся вакансии таких работодателей или вакансии, планируемые к размещению такими работодателями, в приоритетном порядке осуществляется подбор кандидатов из числа высвобождаемых работников.

10. Определяется текущая и перспективная потребность приёма на работу со стороны органов государственной власти Республики Северная Осетия-Алания и органов местного самоуправления, подведомственных им учреждений и организаций, как наиболее управляемого источника приема высвобождаемых работников.

11. К основным источникам проведения мониторинга текущей и перспективной потребности работодателей в работниках относятся:

- сведения на Единой цифровой платформ в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России» (далее – ЕЦП «Работа России»);
- сведения, предоставляемые работодателями непосредственно в органы службы занятости.

12. Для проведения мониторинга органы службы занятости Республики Северная Осетия-Алания формируют базу вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников.

13. При формировании базы вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, для заполнения высвобождаемыми работниками в условиях текущей социально-экономической ситуации используются дополнительные сведения о работодателях и вакансиях, в том числе о типе потребности (текущая/перспективная) и об иных формах занятости (договор гражданско-правового характера, временное предоставление персонала и другие формы), которые на текущий момент не применяются в описании вакансии.

14. В базу вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, включаются работодатели следующих категорий:

- с потребностью в кадрах в связи с расширением производства;

с текущей потребностью в кадрах, в том числе работодатели, готовые организовать общественные и временные работы для высвобожденных работников.

15. При формировании базы вакансий работодателей и организаций, предлагающих иные формы занятости, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, дополнительно запрашивается информация о формах занятости (по срочным трудовым договорам, по договорам гражданско-правового характера, на условиях временного предоставления персонала), о характеристиках вакансий (постоянная работа, самозанятость, готовность принять работников после профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, доставка работников из иной местности).

16. Проводится анализ возможности привлечения работодателем работников из близлежащих населенных пунктов за счёт использования:

а) централизованных перевозок работников, в том числе за счёт собственных средств работодателя или с использованием средств Ульяновской области;

б) вахтового метода работы.

17. В рамках взаимодействия с органами государственной власти субъекта Республики Северная Осетия-Алания выявляются работодатели, имеющие инвестиционные проекты, реализуемые и планируемые в текущей и среднесрочной перспективе.

18. Организовано взаимодействие с органами государственной власти Республики Северная Осетия-Алания в части выявления вакансий в этих государственных органах власти и подведомственных им учреждениях (организациях).

19. Принятие решения при участии штаба о необходимости приоритетного рассмотрения на вакантные рабочие места в органы государственной власти Республики Северная Осетия-Алания подведомственные им учреждения (организации) кандидатов из числа высвобождаемых работников.

20. Оперативное наполнение базы вакансий работодателей на ЕЦП «Работа России» со стороны работодателей, имеющих текущую потребность в соотрудниках.

21. Проведение органами службы занятости Республики Северная Осетия-Алания очной и дистанционной информационной работы с работодателями, в ходе которой разъясняются важность в текущих условиях размещения вакансий в государственных информационных источниках, особенности регистрации на ЕЦП «Работа России», технология размещения вакансий в указанной информационной системе.

**Порядок
проактивного взаимодействия с работодателями, имеющими
потребности в работниках и готовыми принять высвобождаемых
работников путем направления предложений о сотрудничестве с
органами службы занятости населения**

1. Органами службы занятости населения Республики Северная Осетия-Алания предоставляются государственные услуги (сервисы) после подачи работодателем заявления о содействии в подборе необходимых работников в рамках оказания государственной услуги.

2. Размещение вакансий на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России».

3. Работодателям, включенным в базу вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, могут быть предложены следующие мероприятия:

а) оценка потенциальных работников перед направлением на собеседование, в том числе с применением тестовых методик, используемых работодателями при приеме на работу;

б) отбор и предварительная оценка конкретных соискателей из числа высвобождаемых работников (на постоянные и временные рабочие места), находящихся в простое, в отпусках без сохранения заработной платы (на временные и сезонные работы, оплачиваемые общественные работы);

в) массовый отбор персонала, в том числе из числа работников, находящихся под риском высвобождения, до выхода их на свободный рынок труда;

г) организация проведения собеседований, сопровождение собеседований как на территории работодателя, так и в помещениях службы занятости населения;

д) организация и проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, в том числе в режиме онлайн

4. После определения потенциальных потребностей работодателей проводится адресное информирование о наличии программ и мер поддержки, условиях и иных особенностях их получения.

5. Органы службы занятости оказывают содействие в получении работодателями необходимых мер поддержки.

**Адаптированная форма предложения (уведомления) работодателям,
имеющим текущую и/или перспективную кадровую потребность**

(фирменный бланк ГКУ ЦЗН)

Уважаемый работодатель!

Обращаем Ваше внимание, что в настоящее время, в связи с ситуацией на рынке труда, обусловленной внешнеэкономическими факторами, на многих предприятиях одновременно высвобождается значительное количество работников. Служба занятости региона аккумулирует сведения о таких работниках, и может обеспечить закрытие большого числа вакансий, в том числе при наличии перспективной потребности в работниках (если работники требуются к определенному моменту).

Специалисты службы занятости населения подберут работников, исходя из потребности работодателей, уровня квалификаций и навыков требующихся для конкретных вакансий.

Органы службы занятости населения осуществляют индивидуальный подбор работников, при необходимости, готовы бесплатно обеспечить профподготовку и переобучение кандидатов, обеспечить комплексный подход в решении Вашей бизнес-ситуации.

Органы службы занятости населения готовы организовать:

- выезд специалиста на Ваше предприятие для помощи в регистрации на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в формировании, анализе и внесении сведений о вакансиях, а также требованиях к соискателям, подборе соответствующих кандидатов;
- оценку потенциальных работников;
- проведение открытого отбора кандидатов;
- проведение обучения кандидатов под конкретную вакансию;
- проведение предварительного собеседования, сопровождение собеседований как на территории Вашего предприятия, так и на территории службы занятости населения;
- проведение онлайн-отборов для Вашего предприятия;
- подбор соискателей на временную и постоянную работу.

Обращение в службу занятости населения – самый надежный и удобный способ найти сотрудников, подходящих под нужные вакансии. Также Вы можете воспользоваться онлайн-услугами на Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа России»

(<https://trudvsem.ru>) или обратиться в органы службы занятости Республики Северная Осетия-Алания.

**Порядок
закрепления каждого предприятия/организации имеющего
потребность в работниках и готового принять высвобождаемых
работников за конкретным работником службы занятости населения,
комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения**

За каждым работодателем, имеющим потребность в работниках и готовым принять высвобождаемых работников в центре занятости населения, закрепляется ответственный специалист.

С целью осуществления комплексного подхода в решении вопросов кадрового обеспечения закрепляются ответственные работники, осуществляющие взаимодействие с предприятиями/организациями, имеющими риски высвобождения работников (перечень ответственных лиц утвержден приложением № 11 к настоящему приказу).

В своей деятельности ответственные работники руководствуются алгоритмом маршрутизации сотрудников на предприятия Республики Северная Осетия-Алания, в случае наличия рисков увольнения на постоянном месте работы.

Формат маршрутизации включает в себя 3 этапа.

Единой точкой входа является центр занятости населения с закреплённым работником, комплексно занимающимся вопросами кадрового обеспечения (далее – кадровый консультант) в каждом муниципальном образовании республики, при взаимодействии используется единая цифровая платформа «Работа России».

Участники процесса: предприятия, осуществляющие изменения структуры занятости персонала и предприятия, имеющие потенциал для приёма работников.

Этап 1. Скрининг

Продолжительность этапа от 1 до 2-х недель.

Работодатель, имеющий определённые риски по изменению структуры занятости персонала уведомляет об этом службу занятости. Кадровый консультант службы занятости включает информацию в оперативный мониторинг и совместно с кадровой службой предприятия формирует портрет работника, находящегося в зоне риска. Далее осуществляется анализ портрета и совмещение его с профилем вакансий предприятия, имеющего потребность в рабочей силе. Совместно с работодателем определяется оптимальный формат по взаимодействию кандидатов (выезды мобильных бригад, кадровый отбор, гарантированные собеседования, интервью и т.д.).

Итог: Первичный отбор подходящих кандидатов

Этап 2. Прямой переток

Продолжительность этапа от 1 недели до 1 месяца.

Работодатель, имеющий определённые риски по изменению структуры занятости персонала совместно с работодателем, имеющим потребность в персонале осуществляют трудоустройство в соответствии с ТК РФ отобранных кандидатов не увольняя сотрудников с основного места работы.

Итог: трудоустройство граждан

Этап 3. Трансформация трудовых ресурсов

Продолжительность этапа от 1 до 4 мес.

В случае выхода работников на свободный рынок труда кадровый консультант обеспечивает индивидуальное взаимодействие с целью содействия в решении жизненной ситуации.

Предлагаемые меры:

1) Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, в том числе работников промышленных предприятий, находящихся под риском увольнения.

2) Организация рекрутмента и подбор подходящих вариантов работы (занятости) из актуального банка вакансий, включая реализацию социального контракта на поиск работы.

3). Иные государственные услуги, предусмотренные действующим законодательством.

ПЛАН

Информационного сопровождения деятельности службы занятости Республики Северная Осетия-Алания по реализации мер, направленных на поддержку занятости населения республики

	Наименование мероприятия	Канал информационного сопровождения	Срок исполнения	Алгоритм действий	Ответственный
1.	Подготовка и размещение пресс-релиза о предоставлении мер поддержки занятости в информационно-коммуникационной сети «Интернет».	Официальный сайт Комитета РСО-Алания по занятости населения, в социальных сетях Вконтакте.	22.04.2022	Разработка структуры пресс-релиза в соответствии с методическим пособием «Как рассказать о работе тех, кто помогает искать работу».	Начальник отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями Комитета по занятости населения Худзиев А.А.
2.	Подготовка и направление в СМИ информационных материалов о предоставлении мер поддержки	По средствам каналов связи «электронная почта», факс и иные способы.	по мере необходимости	Подготовка и направление информации	Начальник отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями

	занятости с целью их дальнейшего размещения.				Комитета по занятости населения Худзиев А.А.
3.	Ярмарка вакансий	Онлайн, в помещении ГКУ ЦЗН, АМС и т.д.	по мере необходимости	Информирование работодателей и соискателей	Начальник отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями Комитета по занятости населения Худзиев А.А.
4.	Межведомственный обмен и направление информационных материалов с целью размещения в СМИ	СМИ	по мере необходимости	Подготовка и рассылка	Специалист – эксперт отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями Гагиева Д.В.
5.	Направление информации о мерах поддержки в АМС	Официальный сайт АМС	по мере необходимости	Подготовка и направление информации	Специалист – эксперт отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями Гагиева Д.В.
5.	Рассылка	Каналы связи с	По мере	Подготовка и	Специалист –

	информации о мерах поддержки через ФНС, ОМС, ФСС	клиентами	необходимости	направление информации	эксперт отдела содействия трудоустройству и связям с работодателями Гагиева Д.В.
--	--	-----------	---------------	------------------------	--