



Министерство
социальной политики и труда
Удмуртской Республики
(Минсоцполитики УР)

Удмурт Элькуньсь
мерлыкко политикая
но ужъя министерство
(УЭ мерполитикмин)

ПРИКАЗ

«30» декабря 2022 г.

№ 243

г. Ижевск

Об утверждении Методических рекомендаций по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию работодателей

В целях реализации полномочия в сфере занятости населения по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию работодателей п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию работодателей (далее – Методические рекомендации).

2. Директору казенного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения» (Макарычев Ф.А.) обеспечить проведение специальных мероприятий по профилированию работодателей в соответствии с Методическими рекомендациями.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника управления развития трудовых ресурсов, миграции и занятости населения Вершинину Л.В.

Министр

О.В. Лубнина

Приложение
к приказу Министерства
социальной политики и труда
Удмуртской Республики
от «30» 12 2022 года № 243

**Методические рекомендации
по организации и проведению специальных мероприятий
по профилированию работодателей**

1. Методические рекомендации предусматривают последовательность выполнения административных процедур исполнения полномочий в сфере занятости населения по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию работодателей в части, не требующей использования Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – Единая цифровая платформа).

2. Профилирование работодателей осуществляется центрами занятости населения - филиалами казенного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения» (далее - центр занятости населения) в отношении работодателей, обратившихся за получением государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников. Обязанности работника центров занятости населения, ответственного за организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию работодателей, определяются в должностных инструкциях работника центров занятости населения.

3. Профилирование работодателей – распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения, условий труда, уровня заработной платы и других характеристик – проводится в целях оказания эффективной помощи при предоставлении услуг в области содействия занятости с учетом ситуации на рынке труда. При проведении профилирования работник центра занятости населения руководствуется:

Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Стандартом процесса осуществления полномочия в сфере занятости населения по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию граждан, зарегистрированных в целях поиска работы, и работодателей, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 февраля 2022 года № 84н (далее - Стандарт).

4. Распределение работодателей осуществляется по четырем профильным группам, исходя из организационно-правовой формы, вида экономической

деятельности, финансово-экономического положения, условий труда, уровня заработной платы, кадровой политики, наличия дополнительных льгот (бонусов) и других характеристик организации:

Профильная группа «А» - высокий уровень заработной платы и возможно наличие бонусов, известна среди широких слоев населения, устойчивое положение на рынке труда, высокая востребованность вакансий, высоко развиты социальная инфраструктура и корпоративная культура;

Профильная группа «Б» - средний уровень заработной платы и достаточное количество бонусов, известна среди населения, устойчивое положение на рынке труда, вакансии востребованы, достаточно развиты социальная инфраструктура и корпоративная культура;

Профильная группа «В» - невысокий уровень заработной платы и достаточное количество бонусов, известна среди определенных слоев населения, относительно устойчивое положение на рынке труда, низкая востребованность вакансий, незначительно развиты социальная инфраструктура и корпоративная культура

Профильная группа «Г» - низкий уровень заработной платы и возможно наличие бонусов, известна среди незначительных слоев населения, неустойчивое положение на рынке труда, вакансии не пользуются спросом, отсутствует социальная инфраструктура и корпоративная культура.

5. Методы, используемые при проведении профилирования работодателей: анкетирование;

сбор и анализ открытых статистических данных.

6. Этапы проведения профилирования работодателей:

первичное профилирование работодателя осуществляется в соответствии с технологической схемой предоставления услуг с учетом бизнес-ситуации работодателя в целях определения его профильной группы;

последующее профилирование работодателя осуществляется при изменении какого-либо параметра в профиле работодателя в целях уточнения профильной группы работодателя.

7. Основанием для начала проведения специальных мероприятий по профилированию работодателей является принятие заявления о предоставлении государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников (далее – заявление) на портале Единой цифровой платформы.

8. Результатами осуществления полномочия в части профилирования работодателей являются:

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

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

9. Во исполнение подпункта «а» пункта 28 Стандарта работник центра занятости населения в день подачи заявления формирует и направляет

работодателю предложение пройти анкетирование в центре занятости населения для определения профильной группы работодателя (анкета работодателя приведена в приложении 1 настоящих Методических рекомендаций).

10. При анкетировании 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 работодателю государственных услуг (сервисов), полномочий в области содействия занятости, дополнительных услуг), позволяющая определить профильную группу работодателя.

Показатели принадлежности к профильным группам приведены в приложении 2 настоящих Методических рекомендаций.

Критерии определения профильной группы работодателя приведены в приложении 3 настоящих Методических рекомендаций.

11. В целях унификации и оптимизации процесса определения профиля работодателем разработан программный продукт в Microsoft Excel «Профиль работодателя», позволяющий на основе введенных анкетных данных обработать результаты анкетирования:

- присвоить баллы каждому параметру оценки;
- определить критерий каждого показателя;
- вычислить профиль каждого показателя;
- определить профильную группу работодателя.

12. Работник центра занятости населения при первичном профилировании работодателя осуществляет следующие мероприятия:

- 1) анкетирование с использованием анкеты работодателя;
- 2) собеседование с работодателем и сбор открытых статистических данных для предварительного определения профильной группы. В открытых источниках анализа деятельности предприятий (например, www.audit-it.ru; www.list-org.ru) можно уточнить возраст организации (дату регистрации), ОКВЭД, численность работников, статус организации на дату просмотра (действующая), сведения о доходах (расходах) по данным ФНС за отчетный год и другие показатели;

3) занесение данных анкеты и других данных в электронную таблицу «Профиль работодателя».

Для этого шаблонный файл «Профиль работодателя.xlsx» сохранить под новым именем «Профиль_Организация_Х.xlsx»,

где:

организация – наименование организации,

Х – порядковый номер профилирования этой организации (цифра «1» означает первичное профилирование).

4) в файле «Профиль_Организация_X.xlsx» на листе «анкета» вводятся данные анкеты в ячейки, выделенные цветом. Ответ «Да» соответствует значению «1», ответ «Нет» - значению «0».

5) на листе «профильная карта» файла «Профиль_Организация_X.xlsx» автоматически формируется Профильная карта (приложение 4 настоящих Методических рекомендаций), работнику центра занятости населения необходимо внести наименование бизнес-ситуации работодателя (при наличии) и разработать мероприятия индивидуального плана работодателя, используя технологические карты бизнес-ситуации работодателя. Ячейки для ввода информации выделены цветом.

Профильная карта разрабатывается индивидуально для каждого работодателя и содержит оценочный лист, в котором фиксируются результаты профилирования на первичном и последующих этапах (профильная группа работодателя), планируемые мероприятия по содействию в поиске подходящих работников и их выполнение.

Профильная карта приобщается к личному делу работодателя.

13. Работник центра занятости населения при последующих обращениях работодателя анализирует результаты предоставленных ранее услуг (сервисов), при необходимости предлагает новые услуги и сроки их реализации.

14. Повторное профилирование работодателя осуществляется на основании представленных работодателем сведений об изменении какого-либо параметра показателей профиля.

15. Работник центра занятости населения при повторном профилировании работодателя осуществляет следующие мероприятия:

1) сохраняет файл «Профиль_Организация_X.xlsx» со следующим порядковым номером;

2) предлагает работодателю пройти повторное анкетирование с учетом изменившихся показателей профиля;

3) фиксирует результаты анкетирования в файле «Профиль_Организация_X.xlsx» на листе «анкета»;

4) при изменении профильной группы работодателя дорабатывает при необходимости индивидуальный план работодателя.

Профильная карта приобщается к личному делу работодателя.

16. При отсутствии утвержденной технологической схемы предоставления услуг с учетом бизнес-ситуации работодателя вносит предложения руководству центра занятости населения о разработке новой технологической схемы предоставления услуг с учетом бизнес-ситуации.

Приложение 1
к Методическим рекомендациям
по организации и проведению
специальных мероприятий по
профилированию работодателей

АНКЕТА РАБОТОДАТЕЛЯ

В целях оказания наиболее эффективной помощи работодателям при подборе необходимых работников с учетом ситуации на рынке труда центр занятости населения проводит мероприятия по профилированию работодателей. Просим Вас ответить на следующие вопросы.

Наименование организации _____

Год создания организации _____

ОКВЭД _____
(код - не менее 4-х цифр и прописью)

1. Место расположения организации:

- город
- районный центр
- село, поселок, деревня

2. Форма предпринимательской деятельности:

- Индивидуальный предприниматель
- Юридическое лицо
- Государственная (муниципальная, казенная) организация (учреждение)
- Государственное (муниципальное) унитарное предприятие
- Некоммерческая организация

3. Возраст организации:

- до 1,5 лет
- от 1,5 до 3 лет
- от 3 до 5 лет
- от 5 до 10 лет
- более 10 лет

4. Численность работников организации:

- до 25 человек
- 26 - 34 человека
- 35 - 99 человек

- 100 - 499 человек
- более 500 человек

5. Средняя заработная плата в организации:

- до 1,5 минимальных размеров оплаты труда
- от 1,5 до 2 минимальных размеров оплаты труда
- от 2 до 3,5 минимальных размеров оплаты труда
- более 3,5 минимальных размеров оплаты труда

6. Средний период поиска подходящего работника:

- до 1 месяца
- от 1 до 3 месяцев
- более 3 месяцев

7. Условия труда:

- Оптимальные
- Допустимые
- Вредные
- Опасные

8. Характер занятости:

- равномерная занятость полный рабочий день
- сверхурочные работы не чаще двух раз в месяц
- сверхурочные работы чаще двух раз в месяц
- неполный рабочий день (неделя), простой
- проводятся мероприятия по сокращению численности (штата) работников
- проводятся мероприятия по ликвидации (реорганизации)

9. Предоставляете ли Вы жилье при трудоустройстве граждан из других регионов?

- Предоставление служебного жилья (общежития)
- Компенсация оплаты за найм жилого помещения (полная)
- Компенсация оплаты за найм жилого помещения (частичная)
- Жилье не предоставляется

10. Оплата транспортных расходов при переезде граждан из других регионов для трудоустройства?

- Компенсация оплаты транспортных расходов (полная)
- Служебный транспорт
- Компенсация оплаты транспортных расходов (частичная)
- Не предоставляется

11. Социальная инфраструктура в Вашей организации?

- Учебный центр

- Столовая
- Общежитие (служебное жилье)
- Поликлиника (больница)
- Спортивные сооружения
- Детский лагерь отдыха
- База (дом) отдыха
- Санаторий (профилакторий)
- другое _____ (указать)

12. Действует ли в Вашей организации бонусная программа (система дополнительных выплат)?

- Бесплатное обучение, стажировка, повышение квалификации работников
- Выплата подъемных (для молодых специалистов, для специалистов из другой местности)
- Дополнительное медицинское страхование
- Компенсация стоимости питания
- Компенсация стоимости проезда в общественном транспорте (служебный транспорт)
- Компенсация стоимости проезда на отдых, санаторное лечение
- Компенсация стоимости туристической путевки, санаторного лечения
- Компенсация стоимости спортивного абонемена
- Ссуда для приобретения жилья (оплаты лечения)
- Компенсация оплаты мобильной связи
- другое _____ (указать)

13. Как развита корпоративная культура в Вашей организации?

- Профессиональные конкурсы
- Профессиональные семинары и тренинги
- Корпоративные и спортивные мероприятия
- Семейные корпоративные мероприятия
- Премии, награды, подарки к профессиональным праздникам
- Корпоративная пенсия
- другое _____ (указать)

Спасибо за Ваши ответы!

Приложение 2
к Методическим рекомендациям
по организации и проведению
специальных мероприятий по
профилированию работодателей

ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К ПРОФИЛЬНОЙ ГРУППЕ

N п/п	Профильная группа	Показатели
1	А	Высокий уровень заработной платы, возможно наличие бонусов либо средний уровень заработной платы + большое количество бонусов
2	А	Узнаваемость организации на рынке труда – известна среди широкого круга населения
3	А	Устойчивое положение на рынке труда
4	А	Высокая востребованность вакансий
5	А	Хорошо развиты социальная инфраструктура и корпоративная культура
6	Б	Средний уровень заработной платы + достаточное количество бонусов либо невысокий уровень заработной платы + большое количество бонусов
7	Б	Узнаваемость организации на рынке труда – известна среди населения
8	Б	Устойчивое положение на рынке труда
9	Б	Вакансии востребованы
10	Б	Достаточно развиты социальная инфраструктура и корпоративная культура
11	В	Невысокий уровень заработной платы + достаточное количество бонусов либо низкий уровень заработной платы + большое количество бонусов
12	В	Узнаваемость организации на рынке труда – известна среди определенных слоев населения
13	В	Относительно устойчивое положение на рынке труда
14	В	Низкая востребованность вакансий
15	В	Незначительно развиты социальная инфраструктура и корпоративная культура
16	Г	Низкий уровень заработной платы, бонусы отсутствуют
17	Г	Узнаваемость организации на рынке труда – известна среди незначительных слоев населения
18	Г	Неустойчивое положение на рынке труда
19	Г	Вакансии не пользуются спросом
20	Г	Отсутствуют социальная инфраструктура и корпоративная культура

Приложение 3
к Методическим рекомендациям
по организации и проведению
специальных мероприятий по
профилированию работодателей

КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФИЛЬНОЙ ГРУППЫ

Профильная группа «А»:

Показатели	Критерий	Параметр оценки	Баллы
Уровень заработной платы	Высокий	Заработная плата	20
		Наличие бонусов	1 и более
Узнаваемость на рынке труда	Известна среди широких слоев населения	Форма деятельности	15-25
		Численность работников организации	20
Положение на рынке труда	Устойчивое	Возраст организации	15-20
Востребованность вакансии	Высокая	Средний период поиска подходящего работника	3
		Условия труда	3
		Характер занятости	4
Развитость социальной инфраструктуры и корпоративной культуры	Высоко развиты	Наличие социальной инфраструктуры	5 и более
		Наличие корпоративной культуры	5 и более

Профильная группа «Б»:

Показатели	Критерий	Параметр оценки	Баллы
Уровень заработной платы	Средний	Заработная плата	15
		Наличие бонусов	3 и более
Узнаваемость на рынке труда	Известна среди населения	Форма деятельности	15-25
		Численность работников организации	10-15
Положение на рынке труда	Устойчивое	Возраст организации	15-20
Востребованность вакансии	Востребованы	Средний период поиска подходящего работника	3
		Условия труда	2
		Характер занятости	3

Развитость социальной инфраструктуры и корпоративной культуры	Достаточно развиты	Наличие социальной инфраструктуры	2-4
		Наличие корпоративной культуры	2-4

Профильная группа «В»:

Показатели	Критерий	Параметр оценки	Баллы
Уровень заработной платы	Невысокий	Заработная плата	10
		Наличие бонусов	3 и более
Узнаваемость на рынке труда	Известна среди населения	Форма деятельности	15-20
		Численность работников организации	5
Положение на рынке труда	Относительно устойчивое	Возраст организации	10
Востребованность вакансии	Низкая	Средний период поиска подходящего работника	2
		Условия труда	1
		Характер занятости	2
Развитость социальной инфраструктуры и корпоративной культуры	Незначительно развиты	Наличие социальной инфраструктуры	1
		Наличие корпоративной культуры	1

Профильная группа «Г»:

Показатели	Критерий	Параметр оценки	Баллы
Уровень заработной платы	Низкий	Заработная плата	5
		Наличие бонусов	0-1
Узнаваемость на рынке труда	Известна среди незначительных слоев населения	Форма деятельности	10-15
		Численность работников организации	1
Положение на рынке труда	Неустойчивое	Возраст организации	1-5
Востребованность вакансии	Не пользуются спросом	Средний период поиска подходящего работника	1
		Условия труда	1
		Характер занятости	1
Развитость социальной	Отсутствует	Наличие социальной инфраструктуры	0

инфраструктуры и корпоративной культуры		Наличие корпоративной культуры	0
---	--	--------------------------------	----------

Справочно:

Условия привлечения граждан из других регионов (местности) для трудоустройства	Привлекательны	Оплата найма жилья (предоставление жилья) и оплата проезда полностью	4
	Частично привлекательны	Оплата найма жилья (предоставление жилья) и оплата проезда частично	1-3
	Отсутствуют	Оплата найма жилья (предоставление жилья) и оплата проезда отсутствуют	0

Приложение 4
к Методическим рекомендациям
по организации и проведению
специальных мероприятий по
профилированию работодателей

ПРОФИЛЬНАЯ КАРТА РАБОТОДАТЕЛЯ

(наименование организации*)

Бизнес-ситуация _____

Профильная группа работодателя*

Дата проведения профилирования: «__» _____ 202__ г.*

Результаты определения профиля:

Показатели	Профиль показателя*	Критерий*	Баллы*
Уровень заработной платы			
Узнаваемость на рынке труда			
Положение на рынке труда			
Востребованность вакансии			
Развитость социальной инфраструктуры и корпоративной культуры			

Справочно:

Критерий*

Условия привлечения граждан из других регионов (местности) для трудоустройства	
--	--

*Примечание: поля, отмеченные * проставляются автоматически, по результатам анкетирования*

Перечень предложенных услуг – индивидуальный план

№ п/п	Наименование услуги (сервиса), мероприятия	Срок выполнения

Исполнитель

_____/_____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Ознакомлен:

Работодатель

(представитель работодателя)

_____/_____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)