

Информация для работодателей района

Изменения в законодательстве о занятости в части взаимодействия с работодателями.

Обращаем внимание на п. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части обязанности работодателей по предоставлению ежемесячно информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (за невыполнение которой предусмотрена административная ответственность по ст. 19.7 КоАП РФ), а также на п. 6 ст. 25 указанного Закона в части запрета распространения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера) (за невыполнение которой предусмотрена административная ответственность по ст. 13.11.1 КоАП РФ).

В рамках п. 2.3.3. Регионального соглашения между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2014 - 2016 годы необходимо еще раз проинформировать работодателей о необходимости предоставления в органы службы занятости населения по месту нахождения работодателя ежемесячно, но не позднее 3-х рабочих дней со дня возникновения вакансии, информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, о создании новых рабочих мест с указанием профессии (специальности) необходимых работников.

Федеральным законом от 22.12.2014 N 425-ФЗ в Закон о занятости введена статья 16.2 Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России». Согласно п.1 указанной статьи, информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 16.2 Закона о занятости населения Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 № 885 «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» утверждены правила формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России».

Пунктом 4 указанного Постановления государственным и муниципальным учреждениям, государственным и муниципальным унитарным предприятиям, государственным компаниям и хозяйственным обществам, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной и (или) муниципальной собственности, рекомендовано обеспечивать с 1 сентября 2015 г. размещение и поддержание в актуальном состоянии в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» информации о свободных рабочих местах и вакантных должностях.

Основной вектор взаимодействия с работодателями, осуществляющими импортозамещение и модернизацию производства – удовлетворение потребностей работодателей в кратчайшие сроки путем предоставления максимально удобной фор-

мы подбора необходимых работников и осуществления индивидуального подхода в работе с каждым предприятием.

Удовлетворение потребностей работодателей в необходимых специалистах и рабочих в кратчайшие сроки напрямую зависит от качества заявленных вакансий. Чем привлекательнее вакансия, тем быстрее произойдет процесс ее заполнения. В связи с этим, при поступлении вакансий помимо достойной заработной платы ЦЗН прорабатывает с работодателем и дополнительные социальные гарантии, в том числе для возможного трудоустройства граждан из других территорий: предоставление жилья, доставка на работу и с работы служебным транспортом, детский сад и др.

Подбор может осуществляться не только из числа безработных граждан, но и из числа ищущих, из кандидатов, зарегистрированных в банке высококвалифицированных специалистов, а также посредством предоставления информации о гражданах, желающих переселиться из других территорий Алтайского края.

Алгоритм и формы взаимодействия ЦЗН с работодателями, осуществляющими импортозамещение и модернизацию производства.

Как правило, работодатель, реализующий инвестиционный проект, обращается в центр занятости населения в той территории, где реализуется проект. ЦЗН организует для работодателя полный комплекс мероприятий по двум направлениям: заполнение текущих вакансий и осуществление превентивных мер по организации опережающего кадрового обеспечения при наличии перспективной кадровой потребности.

Между ЦЗН и работодателями, реализующими инвестиционные проекты, рекомендуется заключение **соглашения о сотрудничестве или плана совместных мероприятий**, которое позволит работодателю наиболее эффективно использовать информационные и кадровые ресурсы государственной службы занятости для формирования производственного коллектива и (или) кадрового резерва из работников, максимально отвечающим основным корпоративным требованиям и стратегическим целям развития предприятия, организации профессионального обучения необходимых работников, формирования положительного имиджа предприятия на рынке труда с целью повышения его конкурентоспособности.

При обращении работодателя, осуществляющего импортозамещение и модернизацию производства, в службу занятости специалист определяет его ожидания и основные приоритеты. После осуществления аналитической оценки качества заявки работодателя и специфики рабочего места (содержание работы, основные обязанности и ответственность, требуемая квалификация, уровень оплаты, социальный пакет и условия труда) специалист центра занятости определяет конкурентоспособность и привлекательность заявленной вакансии.

Исходя из полученных результатов оценки, специалист центра занятости осуществляет подбор необходимых работников, выбирает и организует наиболее эффективную форму взаимодействия работодателя, реализующего инвестиционный проект, и соискателя, при этом возможно одновременное сочетание нескольких форм, если того требует сложившаяся ситуация на рынке труда.

По всем профессиям органы службы занятости стараются удовлетворить потребность работодателя. Для этого используются **различные формы взаимодействия с работодателями**: маркетинговые визиты, ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, отраслевые ярмарки, мини-ярмарки, гарантированные собеседования, презентация организаций, круглые столы и др.

Подбор работников может проводиться во всех территориях края, при этом работодатель подает заявку только в один центр занятости. Для оптимизации процедуры согласования кандидатов работодателем применяются технологии дистанционного рассмотрения резюме и проведение видеособеседований на базе центра занятости.

В случае отсутствия трудовых ресурсов необходимой квалификации организуется обучение безработных граждан по профессиям, наиболее востребованным на инвестиционных проектах.

Справочно: за 2015 год порядка 300 работодателей, реализующих инвестиционные проекты, заявили в центры занятости края более 1800 вакансий. Наиболее востребованные профессии в рамках инвестиционных проектов: водитель автомобиля, тракторист, бухгалтер, кладов-

щик, повар, продавец, аппаратчик, лаборант, электрогазосварщик, слесарь-ремонтник, оператор машинного доения, подсобный рабочий.

В 2015 году в рамках инвестиционных проектов было трудоустроено более 800 человек из числа безработных и ищущих работу. Направлено на профессиональное обучение более 60 человек.

С начала 2016 года в рамках инвестиционных проектов трудоустроено около 200 человек.

Аргументы:

1. Государственная услуга подбора работодателям, реализующим инвестиционные проекты, необходимых работников предоставляется бесплатно.

2. Служба занятости – одна из немногих структур, располагающая объективной и достоверной информацией о спросе и предложении на рынке труда.

3. Центр занятости имеет возможность подготовки (переобучения) кадров на конкретные рабочие места за счет средств краевого бюджета в соответствии с требованиями работодателей, реализующих инвестиционные проекты, в том числе индивидуально.

4. Центр занятости населения оказывает услугу по качественному и оперативному подбору персонала с использованием краевого банка высококвалифицированных специалистов (далее – банк ВКР).

Банк ВКР включает в себя сведения о гражданах, в том числе работающих, желающих сменить место работы, имеющих успешный опыт в самых разных отраслях экономики, профессиональное образование, обладателях редких профессий и специальностей. Использование банка ВКР предоставляет работодателям возможность избежать финансовых и временных затрат на поиск квалифицированных специалистов, а также сформировать внешний кадровый резерв на рабочие места предприятия, отобрав из данного банка наиболее подходящих кандидатов, максимально удовлетворяющих предъявляемым квалификационным требованиям. При необходимости отобранные претенденты могут получить недостающие профессиональные навыки или повысить квалификацию при содействии службы занятости.

Справочно: на 01.03.2016 в банке ВКР было зарегистрировано более 52900 высококвалифицированных работников, из них более 36000 чел. (или 68,0 %) составляют занятые граждане, желающие сменить место работы. Желающих трудоустроиться в другой местности более 2700 человек. С момента образования банка ВКР на престижные рабочие места было трудоустроено более 27400 специалистов, что составляет 51,8 % от общей численности клиентов банка.

ЦЗН может организовать и профинансировать участие отобранного специалиста в программах временного трудоустройства. Таким образом, можно «протестировать» специалиста в работе и решить вопрос его дальнейшего постоянного трудоустройства. Если работодатель, реализующий инвестиционный проект, не желает принимать на временные работы сотрудников, следует предложить ему, не меняя штатного расписания, выполнить эту работу с помощью безработных граждан, а в это время рационально использовать свой собственный персонал.

Предприятиям могут быть предложены следующие специальные программы занятости:

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- организация общественных и временных работ;
- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые.

Необходимо акцентировать внимание работодателей, реализующих инвестиционные проекты, на использовании возможностей информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» (далее – портал «Работа в России»), доступ к которой осуществляется по ссылке: <http://trudvsem.ru/>.

Портал «Работа в России» является важным инструментом реализации государственной политики в сфере занятости населения, направленным на стимулирование внутренней трудовой мобильности, сглаживание диспропорций на рынке труда, снижение напряженности на рынке труда трудоизбыточных регионов.

Отличиями данного портала являются:

- бесплатность для пользователя;
- надежность контрагентов;

- отсутствие рекламы;
- поддержка со стороны органов государственной службы занятости населения. Вакансии и работодатели на портале подлежат тщательной проверке.

Портал «Работа в России» позволяет работодателям самостоятельно осуществлять поиск сотрудников, создавать и управлять своими вакансиями. Авторизовавшись на портале, работодатель может в личном кабинете отслеживать отклики на вакансии, приглашать соискателей на собеседование.

В целях оказания практической помощи работодателям при регистрации и размещении ими информации на портале «Работа в России» специалист ЦЗН рекомендует воспользоваться инструкцией по использованию личного кабинета на портале «Работа в России», которая размещена на Информационном портале Алтайского края по труду и занятости населения (www.trud22.ru) во вкладке «Поиск работника», и консультирует работодателей по вопросам регистрации и размещения вакансий на портале.