



ПРИКАЗ

От 06.03.2024 № 01/2- 18

г. Майкоп

Об утверждении методических рекомендаций и технологического процесса по предоставлению работодателям сервиса «Эффективная вакансия»

В целях внедрения Практики «Сервис для работодателя «Эффективная вакансия»:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить методические рекомендации по предоставлению работодателям сервиса «Эффективная вакансия» согласно приложению №1 к настоящему приказу.
2. Утвердить технологический процесс предоставления сервиса для работодателя «Эффективная вакансия» согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Директору ГКУ Республики Адыгея «Адыгейский республиканский Центр занятости населения» и директорам филиалов:
обеспечить соблюдение методических рекомендаций и технологического процесса при предоставлении работодателям сервиса «Эффективная вакансия»;
ежеквартально (не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом) предоставлять в отдел трудоустройства и программ содействия занятости Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея отчет по предоставлению сервиса «Эффективная вакансия» по установленной форме.
4. Отделу трудоустройства и программ содействия занятости Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея организовать сбор и обобщение ежеквартальной отчетности по предоставлению сервиса «Эффективная вакансия».
5. Отделу профориентации, психологической поддержки, профобучения и информирования населения обеспечить размещение настоящего приказа на интерактивном портале Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея.
6. Контроль исполнения оставляю за собой.

Начальник УГСЗН
Республики Адыгея

Г.С. Цыганкова

Методические рекомендации по предоставлению работодателям сервиса «Эффективная вакансия»

Настоящие методические рекомендации (далее – рекомендации) предназначены для оказания практической помощи работникам государственного казенного учреждения Республики Адыгея «Адыгейский республиканский Центр занятости населения» и его филиалов (далее – центры занятости) при предоставлении работодателям сервиса «Эффективная вакансия» (далее – сервис).

1. Общие положения

1.1. Сервис «Эффективная вакансия» относится к подгруппе услуг «Иные государственные и муниципальные услуги, негосударственные услуги и меры поддержки» по классификации, используемой при организации предоставления комплексов услуг в рамках решения бизнес-ситуаций.

1.2. Сервис «Эффективная вакансия» может использоваться как составная часть при предоставлении комплексов услуг в рамках решения бизнес-ситуаций, так и самостоятельно в виде отдельного сервиса, оказываемого работодателям.

1.3. Для целей настоящих Рекомендаций используются следующие понятия:

а) «конкурентоспособность вакансии» – свойство вакансии, которое характеризует уровень ее востребованности со стороны соискателей в сравнении с аналогичными предложениями на рынке труда;

б) «конкурентные преимущества вакансии» – совокупность характеристик вакансии, которые в наибольшей степени отвечают запросам и ожиданиям соискателей, и позволяют выделить данную вакансию среди аналогичных предложений других работодателей;

в) «презентация вакансии» – совокупность форм и способов информирования граждан, ищущих работу, о наличии потребности в работниках, включая полноту описания характеристик вакансии и других факторов, которые могут повлиять на повышение ее конкурентоспособности;

г) «факторы, влияющие на конкурентоспособность вакансии» – совокупность характеристик рабочего места, включая размер и форму оплаты труда, условия труда, транспортную доступность, наличие дополнительных гарантий и компенсаций, возможность карьерного и профессионального роста, наличие служебного жилья, возможность обучения за счет работодателя и другие факторы, способные повлиять на уровень конкурентоспособности вакансии;

д) «профиль вакансии» – стандартный набор реквизитов, включаемых в описание вакансии, позволяющий дать исчерпывающую характеристику рабочего места, в том числе: наименование профессии (должности), график и режим работы, форма и размер оплаты труда, условия труда, сведения о работодателе, требования к стажу и квалификации работника, другие сведения.

1.4. Цель предоставления работодателям сервиса «Эффективная вакансия» – дать рекомендации работодателю, заявившему о потребности в работниках, выполнение которых позволит удовлетворить потребности работодателя в кадрах в минимальные сроки и с максимальным качеством.

1.5. К основным задачам, которые решаются центром занятости при предоставлении работодателю сервиса «Эффективная вакансия», относятся:

- выявление конкурентных преимуществ вакансии и подготовка рекомендаций работодателю по формированию профиля вакансии;
- выявление свойств и характеристик вакансии, которые снижают ее привлекательность для соискателей, и подготовка рекомендаций по устранению факторов, снижающих привлекательность вакансии;
- анализ аналогичных предложений на рынке труда, определение уровня конкурентоспособности вакансии и подготовка справки для работодателя с рекомендациями по повышению ее конкурентоспособности среди аналогичных вакансий;
- анализ форм и способов информирования работодателем граждан, ищущих работу, о наличии потребности в работниках и подготовка предложений по презентации вакансии;
- подготовка рекомендаций работодателю по формам и способам решения вопроса обеспечения кадрами.

2. Порядок предоставления сервиса «Эффективная вакансия»

2.1. Сервис «Эффективная вакансия» предоставляется работодателю по его заявлению, либо по предложению центра занятости (приложение №1 к рекомендациям).

Предложение центра занятости об оказании данного сервиса формируется при наличии следующих факторов:

- отсутствие интереса к вакансии со стороны соискателей (отказ граждан, ищущих работу, от получения направления на работу, отсутствие откликов на вакансию и др.);
- отказ граждан от трудоустройства по результатам переговоров с работодателем;
- длительное (более 1 месяца) не заполнение вакансии.

2.2. Срок оказания сервиса – 3 рабочих дня с даты регистрации заявления о предоставлении сервиса, либо согласия с предложением центра занятости о предоставлении сервиса.

При необходимости дополнительного изучения факторов, влияющих на конкурентоспособность вакансии, возможен выезд специалиста центра занятости к работодателю. В этом случае срок оказания сервиса может быть продлен по согласованию с работодателем.

2.3. Результатом предоставления сервиса «Эффективная вакансия» является подготовка рекомендаций и справок о конкурентоспособности вакансии и способах ее повышения, а также (при необходимости) предложения по формам и способам решения вопросов кадрового обеспечения.

Результаты предоставления сервиса направляются работодателю по электронной почте, указанной в карточке работодателя, представленной в регистре получателей государственных услуг, либо через личный кабинет на интерактивном портале службы занятости.

2.4. В состав сервиса «Эффективная вакансия» входят следующие процедуры.

2.4.1. Анализ свойств и характеристик вакансии, представленной работодателем (профиля вакансии).

На данном этапе анализируются характеристики вакансии, представленные в ее описании, а также общая характеристика социально-экономического потенциала работодателя, представившего вакансию с целью выявления конкурентных преимуществ вакансии. Выясняются также формы и способы, используемые работодателем для привлечения требуемых работников.

Наиболее существенные характеристики, влияющие на конкурентоспособность вакансии:

- размер заработной платы;
- форма оплаты труда, периодичность и регулярность ее выплаты, наличие факторов, способных изменить размер оплаты труда или ее регулярность, например: штрафные санкции, дополнительное премирование по итогам работы и т.д.;
- режим работы, наличие командировок, переработок, ночных смен и т.д.;
- наличие социальных гарантий, а также дополнительных гарантий и компенсаций, предусмотренных коллективным либо трудовым договором, дополнительного медицинского страхования и т.п.;
- транспортная доступность рабочего места, наличие служебного транспорта, компенсации проезда;
- возможность обучения за счет работодателя;
- наличие служебного жилья;
- соответствие рабочего места требованиям охраны труда и санитарным нормам;
- текучесть кадров у данного работодателя в целом и на данном рабочем месте;
- наличие перспектив карьерного и профессионального развития работников, наличие внутрифирменного обучения;
- конкурентоспособность выпускаемой продукции или предоставляемых услуг на рынке товаров и услуг;
- наличие доступа работников к иным преференциям и льготам (спортивные сооружения, ведомственные базы отдыха, медицинские услуги и пр.).

Итогом данного этапа сервиса является выявление конкурентных преимуществ вакансии, факторов, снижающих ее конкурентоспособность, недостатков в формах и способах привлечения необходимых работников.

2.4.2. Анализ потребностей граждан, ищущих работу и отвечающих требованиям работодателя к кандидатам.

Перечень указанных в пункте 2.4.1. факторов, влияющих на конкурентоспособность вакансии, не является исчерпывающим и может быть дополнен другими характеристиками.

Кроме того, степень значимости тех или иных факторов для разных категорий соискателей также различается.

На данном этапе специалист центра занятости анализирует пожелания граждан, ищущих работу, отвечающих требованиям работодателя к соискателям, с целью определения их приоритетов и предпочтений.

Анализ может проводиться на основании сведений, представленных в регистрах получателей государственных услуг (картотеки ищущих работу), а также на основании экспресс-опросов граждан, ищущих работу.

Итогом данного этапа является сравнительная характеристика соответствия требований работодателей к соискателям и потребностей граждан, ищущих работу.

2.4.3. Сравнительный анализ конкурентоспособности вакансии на рынке труда.

На данном этапе специалист центра занятости выбирает из картотеки вакансий все имеющиеся вакансии по признаку совпадения наименования профессии или должности, основных характеристик условий труда и, в первую очередь, определяет рейтинг вакансии среди аналогичных вакансий по размеру заработной платы.

В случае достаточно высокого места в рейтинге вакансий по уровню заработной платы, анализ конкурентоспособности вакансии продолжается по другим факторам в порядке убывания их значимости для соискателей.

При необходимости выбор вакансий, аналогичных анализируемой, может быть расширен за счет использования иных источников, содержащих информацию о вакансиях.

Итогом данного этапа является определение места анализируемой вакансии среди аналогичных вакансий по совокупности различных факторов, являющихся определяющими при выборе вакансий соискателями.

2.4.4. Формирование результатов предоставления сервиса «Эффективная вакансия».

По итогам комплексного анализа конкурентоспособности вакансии формируется заключение о ее конкурентоспособности, содержащее рекомендации о способах ее повышения, а также (при необходимости) предложения по формам и способам решения вопросов кадрового обеспечения (приложение №2 к рекомендациям).

В случае согласия работодателя с выводами специалиста центра занятости, производится корректировка сведений о потребности в работниках, в карточку вакансии вносятся необходимые изменения.

3. Учет и отчетность

3.1. Центры занятости ведут учет предоставления работодателям сервиса «Эффективная вакансия» по форме, установленной Управлением государственной службы занятости населения Республики Адыгея (приложение № 3).

3.2. Центры занятости ежеквартально представляет отчет о предоставлении работодателям сервиса «Эффективная вакансия» в Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея в установленном порядке.

4. Контроль

4.1. Контроль за предоставлением услуги осуществляется уполномоченными сотрудниками центров занятости в форме и порядке, определенными внутренними документами центров занятости.

4.2. Общий контроль организации предоставления центрами занятости сервиса «Эффективная вакансия» осуществляет отдел трудоустройства и программ содействия занятости Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея.

Заявление о предоставлении работодателю сервиса «Эффективная вакансия»

Я, являющийся _____
_____ (должность, наименование организации, фамилия, имя, отчество (при наличии)),

№ п/п	Профессия (должность)	Дата поступления вакансии	Номер вакансии

прошу предоставить сервис «Эффективная вакансия» по следующим вакансиям:

Сообщаю следующие сведения:

ИНН _____ ОГРН _____

номер контактного телефона, факс _____

адрес электронной почты _____

Желаемый способ представления результатов сервиса (делается отметка в соответствующем квадрате):

электронная почта личный кабинет лично (на руки)

Я подтверждаю, что согласен на размещение данных моей организации (адрес, телефон, ФИО лица, ответственного за подбор персонала) и сведениях об имеющихся вакансиях на сайтах по подбору персонала, социальных сетях и мессенджерах

Дата: « _____ » _____ 20 _____ г. _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Предложение о предоставлении работодателю сервиса «Эффективная вакансия»

Работодателю _____
(наименование организации)

ИНН _____ ОГРН _____

№ п/п	Профессия (должность)	Дата поступления вакансии	Номер вакансии

предлагается получить сервис «Эффективная вакансия» по следующим вакансиям:

Работник государственного казенного учреждения Центра занятости населения

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (Ф. И. О.)
« _____ » _____ 20 _____ г.

С предложением ознакомлен, согласен/не согласен на получение сервиса (нужное подчеркнуть).

Желаемый способ представления результатов сервиса (делается отметка в соответствующем квадрате):

электронная почта личный кабинет лично (на руки)

Я подтверждаю, что согласен на размещение данных моей организации (адрес, телефон, ФИО лица, ответственного за подбор персонала) и сведениях об имеющихся вакансиях на сайтах по подбору персонала, социальных сетях и мессенджерах

Представитель работодателя

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (Ф. И. О.)
« _____ » _____ 20 _____ г.

**Заключение
о предоставлении работодателю сервиса
«Эффективная вакансия»**

ГКУ Республики Адыгея (наименование)

Дата _____

(полное наименование организации, ФИО ИП)

ИНН: _____

Наименование вакансии (профессия, должность)	Регистрационный номер вакансии	Дата поступления в ЦЗН	Дата заявления о предоставлении сервиса/согласия с предложением

1. Краткая характеристика вакансии

(конкурентные преимущества, факторы, снижающие ее конкурентоспособность, недостатки в формах и способах привлечения необходимых работников, используемых работодателем)

Факторы	Описание
Заработная плата (размер и форма оплаты труда, периодичность, наличие факторов, влияющих на размер)	
Должностные обязанности	
Режимы работы (наличие командировок, сверхурочных, ночных смен, гибкий график, удаленный, надомный труд и т.д.)	
Транспортная доступность	
Условия на рабочем месте	
Профессиональное развитие, служебный рост	
Дополнительные социальные гарантии (льготы)	
Иные факторы, влияющие на конкурентоспособность вакансии	
Заключение (рекомендации) эксперта по разделу 1	

2. Характеристика потребностей граждан, ищущих работу, отвечающих требованиям работодателя к кандидатам

(ожидаемая численность соискателей, анализ пожеланий и запросов соискателей)

Факторы	Описание
Заработная плата (желаемый размер и форма оплаты труда, периодичность, наличие факторов, влияющих на размер)	

Режимы работы (допустимость командировок, сверхурочных, ночных смен, гибкого графика, удаленного, домашнего труда и т.д.)	
Транспортная доступность	
Условия на рабочем месте	
Профессиональное развитие, служебный рост	
Дополнительные социальные гарантии (льготы)	
Иные факторы, влияющие на востребованность вакансии	
Заключение (рекомендации) эксперта по разделу 2	

3. Сравнительный анализ конкурентоспособности вакансий на рынке труда

(краткая характеристика аналогичных вакансий, заявленных в центр занятости населения другими работодателями, анализ предложений на рынке труда)

Факторы	Описание
Заработная плата (желаемый размер и форма оплаты труда, периодичность, наличие факторов, влияющих на размер)	
Режимы работы (допустимость командировок, сверхурочных, ночных смен, гибкого графика, удаленного, домашнего труда и т.д.)	
Транспортная доступность	
Условия на рабочем месте	
Должностные обязанности	
Профессиональное развитие, служебный рост	
Дополнительные социальные гарантии (льготы)	
Иные факторы, влияющие на востребованность вакансии	
Заключение (рекомендации) эксперта по разделу 3	

4. Итоговое заключение о предоставлении работодателю сервиса

--

Работник ЦЗН _____

(подпись)

_____ (расшифровка)

Согласен

на корректировку вакансии _____

(подпись)

_____ (расшифровка)

Отчет о предоставлении работодателям сервиса «Эффективная вакансия»

Наименование ЦЗН	Наименование работодателя	Наименование вакансии	Количество свободных рабочих мест, ед.	Дата поступления вакансии	Период предоставления сервиса

**Технологический процесс
предоставления сервиса для работодателя «Эффективная вакансия»**

Общее описание сервиса.

№	Параметр	Значение
1.	Наименование сервиса	Эффективная вакансия
2.	Назначение сервиса	Содействие работодателям в корректировке профиля вакансий.
3.	Категории заявителей, которым предоставляется сервис	Сервис предоставляется в отношении следующих категорий заявителей: • работодатели, подавшие заявление на содействие в подборе необходимых работников
4.	Платность сервиса	Сервис предоставляется бесплатно.
5.	Формы предоставления сервиса	Сервис предоставляется в следующих формах: • региональный портал СЗН (далее – Портал); • при личном визите заявителя в ЦЗН.
6.	Процессы, реализуемые при предоставлении сервиса	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ конкурентоспособности профиля вакансии • Рекомендации по корректировке профиля вакансии • Ознакомление с рекомендациями • Согласование рекомендаций • Личное обращение в ЦЗН • Размещение скорректированного профиля вакансии на Портале
7.	Результат сервиса	Корректировка сведений о вакансии

Описание процессов, осуществляемых сотрудниками ЦЗН при предоставлении сервиса «Эффективная вакансия».

№ п/п	Процесс	Владелец процесса	Исполнитель процесса	Начало процесса (инициирующее событие)	Документы/ информация на входе	Сроки/ ограничения	Результат (завершающее событие)	Документы/ информация на выходе	Особенности осуществления процесса
1	Оценка конкурентоспособности профиля вакансии	Портал	Портал	1) Работодатель подал заявление на подбор работников; 2) Отсутствие результата по истечении 1 месяца, со дня публикации вакансии	Уведомление о низкой степени конкурентоспособности	-	Определен уровень конкурентоспособности вакансии	Сформировано уведомление о необходимости корректировки профиля вакансии	
2	Направление уведомления о необходимости корректировки профиля вакансии	Портал	Портал	Определен уровень конкурентоспособности вакансии	Сформировано уведомление о необходимости корректировки профиля вакансии	-	Работодатель получил уведомление		
3	Согласование корректировки профиля вакансии	Портал	Работодатель	Работодатель получил уведомление			Работодатель согласился на корректировку профиля вакансии	Уведомление о согласии	
4	Анализ конкурентоспособности профиля вакансии	Сотрудник ЦЗН	Сотрудник ЦЗН	Работодатель согласился на корректировку профиля вакансии	Уведомление о согласии	-	Низкая степень конкурентоспособности профиля вакансии	Уведомление низкой степени конкурентоспособности профиля вакансии	Работодатель указывает требуется ли дополнительная консультация (Да/Нет)

№ п/п	Процесс	Владелец процесса	Исполнитель процесса	Начало процесса (инициирующее событие)	Документы/ информация на входе	Сроки/ ограничения	Результат (завершающее событие)	Документы/ информация на выходе	Особенности осуществления процесса
5	Рекомендации по корректировке профиля вакансии	Сотрудник ЦЗН	Сотрудник ЦЗН	Низкая степень конкурентоспособности профиля вакансии	Уведомление низкой степени конкурентоспособности профиля вакансии	-	Формирование рекомендаций по корректировке профиля вакансии	Уведомление о рекомендациях по корректировке профиля вакансии	
6	Ознакомление с рекомендациями	Работодатель	Работодатель	Формирование рекомендаций по корректировке профиля вакансии	Уведомление о рекомендациях по корректировке профиля вакансии	-	Работодатель ознакомился с рекомендациями	-	
7	Согласование рекомендаций	Работодатель	Работодатель	Работодатель ознакомился с рекомендациями	-	-	1) Публикация профиля вакансии на Портале; 2) Рекомендации по корректировке профиля вакансии	1) Профиль вакансии; 2) Уведомление о необходимости скорректировать профиль вакансии	
8	Личное обращение в ЦЗН	Работодатель	Работодатель	Работодатель не может скорректировать профиль вакансии на Портале	Информирование о низкой степени конкурентоспособности	-	Посещение работодателем ЦЗН	-	
9	Размещение вакансии на Портале	Портал	Работодатель	Предложенная корректировка профиля вакансии согласована	Уведомление о согласовании	-	Вакансия опубликована на Портале	Вакансия опубликованная на Портале	

Блок-схема предоставления сервиса «Эффективная вакансия»

