



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНТРУД РОССИИ)

**ПРИКАЗ**

22 марта 2022.

Москва

№

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**

В условиях повышенных рисков высвобождения работников работодателями, деятельность которых зависит от внешнего экономического давления (санкций), в целях методического обеспечения организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъектов Российской Федерации **п р и к а з ы в а ю:**

Утвердить методические рекомендации 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 согласно приложению.

Министр



А. Котяков

Приложение  
к приказу Министерства труда  
и социальной защиты  
Российской Федерации  
от « 22 » мая 2022 г. № 157

**Методические рекомендации  
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**

**I. Общие положения**

1. Методические рекомендации 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<sup>1</sup> разработаны в целях методического обеспечения деятельности органов службы занятости субъектов Российской Федерации в условиях повышенных рисков высвобождения работников работодателями, деятельность которых зависит от внешнего экономического давления (санкций), и содержат унифицированные подходы и рекомендации для органов службы занятости к:

организации превентивного мониторинга высвобождения работников;  
проведению мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников;  
проведению мероприятий по адаптации высвобождаемых работников к рынку труда.

2. Для целей 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 используются следующие основные понятия:

а) «превентивный мониторинг состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников» - комплекс мероприятий, проводимых органами службы занятости, которые направлены на выявление перечня работодателей, имеющих риск высвобождения работников, и выявления перечня высвобождаемых работников;

б) «мероприятия по содействию в трудоустройстве высвобождаемых

---

<sup>1</sup> Далее – Рекомендации.

работников» - комплекс мероприятий, проводимых органами службы занятости, которые направлены на предупреждение массовой безработицы среди высвобождаемых работников;

в) «мероприятия по социальной адаптации высвобождаемых работников» - комплекс мероприятий (тренинги, мастер-классы), направленных на подготовку высвобождаемых работников к выходу на рынок труда;

г) «высвобождаемые работники» - граждане, относящиеся к одной из следующих категорий:

граждане, находящиеся под риском увольнения - граждане, планируемые к увольнению в связи с ликвидацией организации либо с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможным расторжением с ними трудовых договоров;

граждане, переведенные по инициативе работодателя на работу в режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;

граждане, находящиеся в простое;

граждане, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого применена процедура несостоятельности (банкротства);

граждане, находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы;

д) «штаб» - межведомственный коллегиальный (совещательный) орган, создаваемый на уровне субъекта Российской Федерации в целях оперативного решения вопросов в сфере занятости населения;

е) «типовой пакет материалов» - перечень материалов (рекомендуемые формы, примеры, макеты информационных материалов и иные методические материалы) для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведения мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников.

3. В целях сохранения экономической и социальной стабильности, предупреждения безработицы органам службы занятости рекомендуется осуществлять работу в следующих направлениях:

а) взаимодействие с работодателями, имеющими риск высвобождения работников;

б) взаимодействие с работодателями, имеющими потребность в рабочей силе;

в) организация работы временных консультационных пунктов;

г) подготовка и ведение реестра мер поддержки, реализуемых в субъекте Российской Федерации для работодателей, имеющих риски изменения структуры занятости персонала (высвобождение или наличие потребности) и организация работы штабов;

д) информационная поддержка мероприятий, проводимых органами службы занятости в условиях повышенных рисков высвобождения работников.

## **II. Взаимодействие с работодателями, имеющими риск высвобождения работников**

4. Органы службы занятости в рамках организации взаимодействия с работодателями, имеющими риск высвобождения работников, 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 практическую помощь при необходимости трудоустройства высвобождаемых граждан на другие предприятия.

5. Органы службы занятости обеспечивают регулярный анализ в профессионально-квалификационном разрезе снижения количества вакансий и роста резюме и при выявлении указанных тенденций в определенной отрасли (профессии) принимают меры по взаимодействию с работодателями соответствующих отраслей, в том числе с работодателями иных субъектов Российской Федерации.

6. Органы службы занятости осуществляют в ежедневном режиме следующие виды превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников:

- оперативный мониторинг рисков высвобождения;
- предупредительный мониторинг рисков высвобождения.

7. Информационную основу для проведения оперативного мониторинга рисков высвобождения составляют:

а) сведения, предоставляемые работодателями в соответствии с формами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»<sup>2</sup>:

сведения о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

сведения о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также простое (приостановке работы);

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);

б) сведения о высвобождаемых работниках (отдельно по каждому высвобождаемому работнику), предоставляемые работодателями<sup>3</sup>.

8. Для проведения оперативного мониторинга рисков высвобождения на основании сведений, указанных в пункте 7 Рекомендаций, органы службы занятости формируют:

- а) базу данных о работодателях<sup>4</sup>, имеющих риск высвобождения работников.

---

<sup>2</sup> Далее – приказ № 24.

<sup>3</sup> Рекомендуемые формы для ведения базы сведений о высвобождаемых работниках приведены в типовом пакете материалов.

<sup>4</sup> Рекомендуемый состав сведений, включаемых в базу данных о работодателях, планирующих высвобождение работников, представлен в типовом пакете материалов.

б) базу данных о высвобождаемых работниках<sup>5</sup>.

При формировании и ведении указанных баз данных органы службы занятости обеспечивают соблюдение установленных законодательством Российской Федерации требований о защите персональных данных.

При формировании баз данных работодателей и высвобождаемых работников рекомендуется использовать дополнительные сведения о работодателях и высвобождаемых работниках, которые на текущий момент не применяются в сведениях, предоставляемых работодателями в соответствии с формами, утвержденными приказом № 24.

9. На основании проведения анализа сведений о высвобождаемых работниках органы службы занятости осуществляют разработку индивидуального перечня мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников.

10. Информационную основу для проведения предупредительного мониторинга рисков высвобождения составляют сведения, размещенные в открытых источниках. Перечень открытых источников, на основании которых осуществляется предупредительный мониторинг рисков высвобождения, может включать:

официальные сайты органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления;

средства массовой информации<sup>6</sup>;

социальные сети;

мессенджеры;

сайты работодателей и иные источники.

11. Поиск в открытых источниках информации 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.

12. Для проведения предупредительного мониторинга рисков высвобождения органы службы занятости на основании сведений, размещенных в открытых источниках, указанных в пункте 10 Рекомендаций, формируют базу данных о работодателях, имеющих риск высвобождения работников.

13. Органы службы занятости осуществляют проверку сведений, указанных в базе данных о работодателях, имеющих риск высвобождения работников. Для целей проверки сведений, указанных в базе данных о работодателях, имеющих риск высвобождения работников, органы службы занятости осуществляют взаимодействие с работодателями (телефонные переговоры, запрос сведений) с целью уточнения достоверности выявленных сведений у уполномоченного лица.

Сведения, не прошедшие проверку, исключаются из базы данных.

---

<sup>5</sup> Рекомендуемый состав сведений, включаемых в базу данных о высвобождаемых работниках, представлен в типовом пакете материалов.

<sup>6</sup> Далее – СМИ.

В случае отсутствия у работодателя на момент проведения мониторинга информации о достоверности сведений, размещенных в отрытых источниках, органы службы занятости осуществляют их повторную проверку при проведении следующего мониторинга.

14. На основании проведенного анализа проверенных сведений органы службы занятости осуществляют подготовку (корректировку) индивидуального перечня мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников, формируют прогноз развития ситуации с высвобождением работников с учетом выявленных причин, повлекших высвобождение работников.

15. Органы службы занятости при взаимодействии с органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления осуществляют в ежедневном режиме опережающий мониторинг рисков высвобождения работников подведомственных им учреждений<sup>7</sup>.

16. Информационную основу для проведения опережающего мониторинга рисков высвобождения подведомственных учреждений составляют сведения, представленные органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления в результате запроса органов службы занятости. Работу по сбору указанной информации при наличии штаба рекомендуется организовать через данный орган.

17. Для проведения опережающего мониторинга рисков высвобождения подведомственных учреждений органы службы занятости на основании сведений, полученных в соответствии с пунктом 16 Рекомендаций, формируют базу данных о работодателях подведомственных учреждений, имеющих риск высвобождения работников<sup>8</sup>.

18. На основании проведенного анализа сведений базы данных, указанной в пункте 17 Рекомендаций, органы службы занятости осуществляют подготовку (корректировку) индивидуального перечня мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников подведомственных учреждений и формируют прогноз развития ситуации с высвобождением работников подведомственных учреждений.

19. Для целей организации работы с работодателями, имеющими риск высвобождения работников, органам службы занятости рекомендуется формировать план мероприятий по организации работы<sup>9</sup>, включающий мероприятия для отдельных категорий высвобождаемых работников, указанных в подпункте «г» пункта 2 Рекомендаций.

20. Подбор индивидуального перечня мероприятий для отдельных категорий высвобождаемых работников может осуществляться по результатам проведения специальных мероприятий по профилированию граждан путем распределения указанных граждан на группы в зависимости от сферы их предыдущей

---

<sup>7</sup> Далее – работники подведомственных учреждений.

<sup>8</sup> Рекомендуемый состав сведений, включаемых в базу данных о работодателях подведомственных учреждений, имеющих риск высвобождения работников, представлен в типовом пакете материалов.

<sup>9</sup> Примерная форма плана мероприятий органов службы занятости по организации работы с работодателями, имеющими риск высвобождения, представлена в типовом пакете материалов.

профессиональной деятельности, пола, возраста и других социально-демографических характеристик. Профилирование осуществляется путем проведения анкетирования среди высвобождаемых работников.

### **III. Взаимодействие с работодателями, имеющими потребность в рабочей силе**

21. Органы службы занятости 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.

22. Органы службы занятости 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.

23. Органы службы занятости обеспечивают регулярный анализ сведений о работодателях иных субъектов Российской Федерации, имеющих потребность в работниках и готовых принять высвобождаемых работников.

24. Проактивное взаимодействие осуществляется путем направления работодателям, имеющим потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, предложений о сотрудничестве с органами службы занятости и последующей организации предоставления государственных услуг (сервисов) органами службы занятости<sup>10</sup>.

25. Взаимодействие в заявительном порядке предполагает предоставление государственных услуг (сервисов) органами службы занятости после самостоятельной подачи работодателем заявления о содействии в подборе необходимых работников в рамках оказания государственной услуги.

26. 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

<sup>10</sup> В целях осуществления проактивного взаимодействия с работодателями могут использоваться формы уведомлений, приведенные в типовом пакете материалов.

под риском высвобождения, до выхода их на свободный рынок труда;

г) организация проведения собеседований, сопровождение собеседований как на территории работодателя, так и в помещениях центров занятости населения, на территории организаций-партнеров (многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг, муниципалитеты, органы социальной защиты и другие);

д) организация и проведение ярмарок вакансий, в том числе в режиме онлайн<sup>11</sup>.

Органы службы занятости вправе применять дополнительные мероприятия, которые могут быть полезны для работодателей, имеющих текущие или перспективные вакансии.

27. Применение мероприятий или их сочетаний осуществляется органами службы занятости с учетом сложившейся практики и текущих потребностей.

28. Органы службы занятости 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 субъекте Российской Федерации.

29. Для органов службы занятости, применяющих оказание комплекса государственных услуг (сервисов) в области содействия занятости населения и (или) иных государственных и муниципальных услуг (или их части), негосударственных услуг и мер поддержки в соответствии с бизнес-ситуацией работодателя, целесообразным является предложение работодателям применения комплекса услуг (сервисов) в случае наличия такой потребности для данного работодателя.

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

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

32. 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.

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

34. Отдельным направлением такого мониторинга является определение текущей и перспективной потребности приема на работу со стороны органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного

<sup>11</sup> Описание мероприятий, указанных в пункте 24 Рекомендаций, представлено в типовом пакете материалов.



самоуправления, подведомственных им учреждений и организаций, как наиболее управляемого источника приема высвобождаемых работников.

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

сведения на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»<sup>12</sup>;

сведения на иных сайтах по поиску работы;

сведения, предоставляемые работодателями непосредственно в органы службы занятости.

36. Для проведения мониторинга органы службы занятости формируют базу вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников<sup>13</sup>.

37. При формировании базы вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, для заполнения высвобождаемыми работниками в условиях текущей социально-экономической ситуации необходимо использовать 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.

38. 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 потребностью в кадрах в связи с импортозамещением;

с потребностью в кадрах в связи с диверсификацией производства;

планирующие реализацию и (или) реализующие инвестиционные проекты;

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

39. При формировании базы вакансий работодателей и организаций, предлагающих иные формы занятости, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, дополнительно можно запросить следующую информацию 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).

40. Дополнительно рекомендуется проведение анализа возможности привлечения работодателем работников из близлежащих населенных пунктов за счет использования:

---

<sup>12</sup> Далее – ЕЦП «Работа в России».

<sup>13</sup> Состав сведений, включаемых в базу вакансий работодателей, имеющих потребности в работниках и готовых принять высвобождаемых работников, представлен в типовом пакете материалов.

- а) централизованных перевозок работников, в том числе за счет собственных средств работодателя или с использованием средств субъекта Российской Федерации;
- б) вахтового метода работы.

41. В рамках взаимодействия с органами государственной власти субъекта Российской Федерации выявляются работодатели, имеющие инвестиционные проекты, реализуемые и планируемые в текущей и среднесрочной перспективе.

42. Информация о таких работодателях готовится на основании сведений, размещаемых органами государственной власти субъекта Российской Федерации. Данная информация может быть получена путем направления запроса в органы государственной власти субъекта Российской Федерации или формирование перечня в рамках работы штаба.

43. Рекомендуются организовать взаимодействие с органами государственной власти субъекта Российской Федерации в части выявления вакансий в этих государственных органах власти и подведомственных им учреждениях (организациях).

44. Целесообразным является принятие решения при участии штаба о необходимости приоритетного рассмотрения на вакантные рабочие места в органы государственной власти субъекта Российской Федерации и подведомственные им учреждения (организации) кандидатов из числа высвобождаемых работников.

45. В текущих условиях важным является оперативность наполнения базы вакансий работодателей на ЕЦП «Работа в России» со стороны работодателей, имеющих текущую потребность в сотрудниках.

46. Органами службы занятости проводится очная и дистанционная информационная работа с работодателями, в ходе которой разъясняются важность в текущих условиях размещения вакансий в государственных информационных источниках, особенности регистрации на ЕЦП «Работа в России», технология размещения вакансий в указанной информационной системе<sup>14</sup>.

#### **IV. Организация работы временных консультационных пунктов**

47. В целях недопущения возможной социальной напряженности и обеспечения занятости в органах службы занятости могут создаваться временные консультационные пункты для оперативного информирования и консультирования граждан и работодателей, имеющих риски высвобождения работников.

48. В состав временных консультационных пунктов по предложению органов службы занятости могут быть включены представители отраслевых органов исполнительной власти.

49. Основными функциями консультационных пунктов являются:

- а) информирование о положениях законодательства о занятости населения, порядке предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, определении подходящей и неподходящей работы, порядке определения

---

<sup>14</sup> В этих целях используются инструкции и памятки для работодателей, содержащиеся в типовом пакете документов к Рекомендациям.

размеров пособия по безработице, условиях и сроках его выплаты, возможности выхода на досрочную пенсию и по другим вопросам;

б) информирование о положениях трудового законодательства Российской Федерации в части высвобождения работников (вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора и другие вопросы);

в) обеспечение работодателя нормативными правовыми актами, методическими и информационно-справочными материалами по вопросам занятости;

г) информирование о мерах поддержки, реализуемых в субъекте Российской Федерации, для работодателей, у которых высвобождаются работники, а также имеющих риски высвобождения работников, и для работодателей, принимающих работников;

д) информирование высвобождаемых работников о наличии свободных рабочих мест и вакансиях на ЕЦП «Работа в России»;

е) информирование высвобождаемых работников о реализуемых инвестиционных проектах и возможности трудоустройства граждан в связи с реализацией данных инвестиционных проектов.

50. При необходимости может быть организован выезд консультационного пункта на территорию работодателя. Выездные консультационные пункты работают по согласованию с работодателями по установленному графику. В работе выездного консультационного пункта принимает участие закрепленный за предприятием работник центра занятости населения, комплексно занимающийся вопросами кадрового обеспечения предприятия.

51. В системе управления электронной очередью центра занятости населения рекомендуется предусмотреть позиции, на основании которых можно записаться в консультационный пункт<sup>15</sup>.

## **V. Подготовка и ведение реестра мер поддержки, реализуемых в субъекте Российской Федерации для работодателей, имеющих риски изменения структуры занятости персонала (высвобождение или наличие потребности) и организация работы штабов**

52. В целях повышения заинтересованности работодателей в приеме работников наряду с сервисами и мероприятиями им могут быть предложены дополнительные меры поддержки из числа включенных в реестр мер поддержки, реализуемых в субъекте Российской Федерации для работодателей, имеющих риски изменения структуры занятости персонала (высвобождение или наличие потребности).

53. Перечень мер поддержки ведется в виде реестра мер поддержки предприятий, реализуемых в субъекте Российской Федерации, для работодателей, высвобождающих работников, имеющих риски высвобождения, и для работодателей,

---

<sup>15</sup> Рекомендуемый уровень размещения позиций в меню электронной очереди – не ниже второго.

принимающих работников<sup>16</sup>.

54. Реестр, указанный в пункте 53 Рекомендаций, поддерживается органами службы занятости в актуальном состоянии, является открытым и размещается на официальном сайте органов службы занятости.

55. В рамках организации взаимодействия с органами государственной власти субъекта Российской Федерации проводится работа по формированию перечня мер поддержки, применяемых на федеральном и региональном уровнях, которые могут быть востребованы со стороны работодателей, принимающих работников из числа высвобождаемых либо находящихся под угрозой высвобождения на имеющиеся вакансии.

56. Перечень мер поддержки может включать в себя финансовые, имущественные и иные виды поддержки.

57. В случае применения в субъекте Российской Федерации подходов к оказанию комплексов государственных услуг (сервисов) и (или) иных государственных и муниципальных услуг (или их части), негосударственных услуг и мер поддержки в рамках бизнес-ситуаций, целесообразным является рассмотрение возможности включения данных услуг в перечень мер поддержки.

58. Для целей оперативного решения вопросов в сфере занятости населения в субъекте Российской Федерации может создаваться штаб.

59. При образовании в субъекте Российской Федерации штаба в целях оперативного решения проблемных вопросов в сфере занятости населения входящие в его состав сотрудники органов службы занятости участвуют в том числе в реализации следующих задач, направленных на работу с высвобождаемыми работниками:

выработка предложений по проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников;

рассмотрение результатов превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и прогноз развития ситуации с высвобождением работников;

разработка и обсуждение мер, направленных на сохранение занятости граждан;

разработка и обсуждение мер, направленных на обеспечение кадровой потребности работодателей;

формирование для высшего должностного лица субъекта Российской Федерации предложений по вопросам занятости высвобождаемых работников.

## **VI. Информационная поддержка мероприятий, проводимых органами службы занятости в условиях повышенных рисков высвобождения работников**

60. Целями информационной поддержки являются:

обеспечение высокого уровня информированности широкой общественности о государственных услугах (сервисах) предоставляемых органами службы занятости,

<sup>16</sup> Рекомендуемая форма указанного реестра приведена в типовом пакете материалов.

региональных и федеральных мерах, направленных на поддержку высвобождаемых работников, работодателей, пострадавших от введенных санкций и работодателей, испытывающих дефицит работников;

улучшение информационного фона в социальных сетях и СМИ;

повышение доверия, лояльности и удовлетворенности работой органов службы занятости со стороны граждан и работодателей;

оказание помощи сотрудникам органов службы занятости субъектов Российской Федерации, ответственным за внешние коммуникации, в выстраивании взаимоотношений со СМИ, пользователями социальных сетей и целевой аудиторией в целом;

информирование их об эффективных каналах коммуникаций и распространении информации.

61. Выстраивание работы органов службы занятости по информированию граждан и работодателей необходимо для решения следующих задач:

а) насыщение медиаполя позитивной информацией о возможном трудоустройстве, переобучении, получении государственных услуг (сервисов) в области содействия занятости населения;

б) обеспечение плотности информационного потока в СМИ о возможностях органов службы занятости субъектов Российской Федерации, федеральных и региональных проектах, направленных на сохранение рабочих мест и уровня жизни в регионе и стране;

в) расширение клиентской базы граждан и работодателей органов службы занятости, проактивная работа с целевыми аудиториями.

62. Информационное сопровождение деятельности органов службы занятости должно быть сконцентрировано на удовлетворении информационных потребностей граждан и работодателей, работа с которыми является приоритетной с точки зрения предупреждения роста безработицы.

63. В рамках Рекомендаций ключевой целевой аудиторией являются:

а) категории высвобождаемых работников, указанные в подпункте «г» пункта 2 Рекомендаций;

б) работодатели:

предприятия, деятельность которых может быть остановлена или приостановлена из-за санкций или вследствие санкций;

предприятия, которые испытывают потребность в работниках и готовы принять к себе высвобождаемых работников.

64. Для повышения эффективности деятельности по информированию каждой целевой аудитории формируется пакет основных информационных посланий<sup>17</sup>, который:

является адресным, отвечает информационным потребностям представителей целевых аудиторий;

помогает пробиться сквозь «информационный шум» (преодолеть поток избыточных коммуникаций);

помогает избежать использования ненужной информации.

<sup>17</sup> Рекомендуемые ключевые послания основным целевым аудиториям приведены в типовом пакете материалов.

Выбор базовых информационных посланий позволяет:  
 структурировать информационные сообщения;  
 создавать четкие, легкие для восприятия сообщения;  
 упростить работу по составлению информационных сообщений.

65. Для построения взаимодействия с целевыми аудиториями и достижения целей Рекомендаций выделены следующие приоритетные каналы коммуникации:

прямое взаимодействие (личное общение) сотрудников органов службы занятости с гражданами, включая выезды консультационных пунктов к работодателям, где есть риски приостановки производства;

изготовление и распространение информационно-рекламных материалов (включая буклеты, баннеры) для информирования всех целевых аудиторий о государственных услугах (сервисах), предоставляемых органами службы занятости;

взаимодействие со СМИ (включая телевидение, радио, печатные издания, электронные СМИ);

интернет-коммуникации (включая официальные сайты органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления, органов службы занятости, сайты по поиску работы (по мере необходимости), портал ЕЦП «Работа в России», СМИ, социальные сети (популярные «паблики» (населенных пунктов, региональные), сообщества, личные аккаунты лидеров мнений, блогеров с широкой аудиторией подписчиков), мессенджеры (телеграмм-каналы и другие).

66. Определяется периодичность организации мероприятий, их общее количество, а также выбираются приоритетные послания из всех посланий для данной целевой аудитории<sup>18</sup>.

67. Продвижение информации о возможностях органов службы занятости в форматах личного общения реализуется через инициирование общения от лица исполнителей информационного плана в субъекте Российской Федерации и участие в мероприятиях, организованных партнерами.

68. Организация собственных мероприятий и обсуждений дает возможность собрать целевую аудиторию и сформировать при ее содействии нужный для информирования работодателей и работников контент.

69. Участие в сторонних мероприятиях обеспечивает повторяемость ключевой необходимой информации для соответствующих аудиторий. Участие в мероприятиях федерального уровня позволяет существенно увеличить масштаб информационного покрытия и привлечь к освещаемой проблеме и ее решению партнеров.

Возможные форматы офлайн-мероприятий:

организация круглых столов, экспертных клубов для обсуждения профильных проблем и путей решения с представителями целевых аудиторий;

специальные открытые мероприятия для граждан («День карьеры», «День открытых дверей», ярмарки вакансий и т.д.), где они могут узнать об услугах (сервисах) и возможностях органов службы занятости;

выезды консультационных пунктов на предприятия для проведения консультаций.

<sup>18</sup> Пример медиаплана приведен в типовом пакете материалов.

70. Рекомендуется составить отдельный план подготовки и размещения информации о возможном изменении структуры занятости (медиаплан) либо включить его в основной план освещения деятельности органа службы занятости субъекта Российской Федерации.

Рекомендуется разрабатывать медиаплан с учетом разных сроков: на неделю, месяц, квартал. Медиаплан рекомендуется корректировать по мере необходимости, с учетом текущей ситуации.

В медиаплан включаются:

информация о мероприятиях и инфоповодах;

даты проведения мероприятий и выпуска информации;

темы и форматы публикаций;

СМИ или другие площадки, где информация будет размещаться.

71. Виды информационных материалов:

а) информирование через СМИ (подготовка пресс-релизов, комментариев, организация публикаций);

б) изготовление и размещение информационных материалов (постов) в социальных сетях;

в) подготовка и изготовление печатных информационных материалов;

г) изготовление и размещение аудио и видеоматериалов по изменению структуры занятости, возможностях, государственных услугах (сервисах), предоставляемых органами службы занятости;

д) проведение очных групповых информационных мероприятий.

72. Для поддержания насыщенности информационного поля рекомендуется следующая периодичность подготовки и выпуска информационных материалов:

а) выпуск информационных материалов – по мере необходимости, с учетом ситуации на региональном рынке труда, но не реже двух раз в месяц;

б) размещение постов в социальных сетях – по мере необходимости и появлению новой информации, но не менее двух раз в неделю;

в) проведение публичных мероприятий – не менее одного раза в месяц (с учетом эпидемиологической обстановки);

г) размещение на официальном сайте органов службы занятости графических и текстовых материалов о вакансиях (в регионе и за его пределами) – на постоянной основе, но не менее двух раз в неделю.

73. К обязательным местам (каналам информирования) и платформам размещения информационных материалов относятся:

а) официальный сайт органов службы занятости субъекта Российской Федерации;

б) аккаунты социальных сетей;

в) зона информирования граждан, зона первичного приема граждан, а также цифровая зона центра занятости населения – в виде настенных плакатов и печатной продукции, размещенной на стойках или столах для самостоятельной работы;

г) прямое взаимодействие (личное общение) сотрудников центра занятости населения – во время приема.

74. К рекомендуемым местам (каналам информирования) и платформам размещения информационных материалов относятся:

а) сайты органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления (по согласованию);

б) социальные сети;

в) помещения работодателей, а также государственных и муниципальных учреждений (учреждения социальной защиты, образовательные учреждения и другие).

75. Информационные материалы выполняются в соответствии с утвержденной единой стилистикой кадрового центра «Работа России».

76. В целях организации и обеспечения работы горячей линии, сервисов онлайн-консультирования органы службы занятости готовят и утверждает скрипты общения с клиентом и базу ответов на типовые запросы.

77. Форма и сроки предоставления в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации сведений о ходе проведения мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников размещаются в типовом пакете материалов.

## **VII. Типовой пакет материалов для органов службы занятости субъектов Российской Федерации**

78. Типовой пакет материалов для органов службы занятости содержит:

рекомендуемую форму для ведения мер поддержки предприятий, реализуемых в субъекте Российской Федерации, для работодателей, высвобождающих работников, имеющих риски изменения структуры занятости персонала, и для работодателей, принимающих работников;

рекомендуемые формы для ведения базы работодателей, имеющих риск высвобождения работников;

рекомендуемые формы для ведения сведений по высвобождаемым работникам предприятий/организаций в зависимости от вида изменения структуры занятости;

формы уведомлений и проактивных предложений работодателям, находящимся в ситуации высвобождения работников, изменения структуры занятости персонала, и работодателям, имеющим текущую или перспективную потребность в работниках;

примеры и макеты информационных материалов для граждан, работодателей и сотрудников органов службы занятости;

шаблон медиаплана;

перечень рекомендуемых ключевых посланий целевым аудиториям;

брендбук «Работа России»;

методические материалы по организации деятельности органов службы занятости при взаимодействии с работодателями, имеющими риски изменения структуры занятости персонала, и работодателями, имеющими текущую и/или перспективную кадровую потребность;



методические материалы по организации сервисов, реализуемых органами службы занятости для граждан и работодателей;

формы отчетности органов службы занятости по организации превентивного мониторинга высвобождения работников и проведению мероприятий по трудоустройству и адаптации высвобождаемых работников.

79. Типовой пакет материалов размещается в электронной форме на ЕЦП «Работа в России», в АРМ Администратора, в разделе «Обмен сообщениями и файлами», подраздел «Размещение файлов и документов».