Документ предоставлен КонсультантПлюс

Зарегистрировано в Минюсте России 18 февраля 2025 г. N 81279

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 9 декабря 2024 г. N 678н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ СТАНДАРТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПОЛНОМОЧИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ РАБОТОДАТЕЛЯМ В ПОДБОРЕ НЕОБХОДИМЫХ РАБОТНИКОВ

В соответствии с частью 2 статьи 16 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" и подпунктом 5.2.54 пункта 5 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, приказываю:

1. Утвердить Стандарт деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию работодателям в подборе необходимых работников (далее - Стандарт деятельности) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 января 2022 г. N 26н "Об утверждении стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 февраля 2022 г., регистрационный N 67552).

3. Установить, что пункт 5 приложения N 4 к Стандарту деятельности вступает в силу с 1 января 2026 г.

Министр
А.О.КОТЯКОВ

Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 9 декабря 2024 г. N 678н

СТАНДАРТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПОЛНОМОЧИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ РАБОТОДАТЕЛЯМ В ПОДБОРЕ НЕОБХОДИМЫХ РАБОТНИКОВ

I. Общие положения

1. Настоящий Стандарт устанавливает требования к порядку осуществления полномочия в сфере занятости населения по оказанию меры государственной поддержки в сфере занятости населения содействия работодателям в подборе необходимых работников (далее соответственно - полномочие, мера поддержки), к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) при предоставлении меры поддержки, к предоставлению сервисов, а также показатели исполнения настоящего Стандарта, порядок представлении сведений, необходимых для расчета указанных показателей, методику оценки (расчета) показателей.

2. Мера поддержки предоставляется государственными учреждениями, созданными субъектами Российской Федерации в целях осуществления полномочий в сфере занятости населения (далее - центр занятости населения), работодателям или их уполномоченным представителям (далее - работодатели).

II. Требования к порядку осуществления полномочия

3. Информирование о порядке предоставления меры поддержки осуществляется:

в федеральной государственной информационной системе Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" <1> (далее - единая цифровая платформа) в разделах, посвященных порядку предоставления меры поддержки;

<1> Часть 1 статьи 17 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О занятости населения в Российской Федерации").

непосредственно в помещениях центров занятости населения в виде текстовой и графической информации, размещенной на стендах, плакатах и баннерах, или консультаций с сотрудниками центра занятости населения.

4. Дополнительно информирование о порядке оказания меры поддержки может осуществляться с использованием официальных сайтов исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, по телефону "горячей линии" центров занятости населения, средств массовой информации и иных каналов.

Центр занятости населения осуществляет взаимодействие с работодателями о возможности удовлетворения кадровой потребности путем привлечения граждан на условиях целевого обучения, в том числе оказывает консультационное содействие по вопросам размещения работодателями на единой цифровой платформе информации о наличии потребности в использовании механизма целевого обучения и соответствующих предложений для граждан, поступающих на обучение по образовательной программе или обучающихся по образовательной программе.

5. Перечень документов и сведений, необходимых для предоставления меры поддержки, включает в себя:

информацию о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении, опубликованную на единой цифровой платформе <2> (далее - информация о вакансии);

<2> Форма N 6 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 г. N 195н "Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2024 г., регистрационный N 78243). Действует до 1 сентября 2030 г.

заявление работодателя о содействии в подборе необходимых работников (далее - заявление) (рекомендуемый образец приведен в приложении N 1 к настоящему Стандарту).

6. В заявлении работодатель может указать информацию о необходимости предоставления центром занятости населения сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу" или сервиса "Организация собеседования с кандидатами на работу".

7. Заявление подается работодателем на основании информации о вакансии, опубликованной на единой цифровой платформе.

8. Заявление подается работодателем по собственной инициативе или в случае согласия с предложением центра занятости населения о предоставлении меры поддержки.

Заявление подается работодателем в центр занятости населения в форме электронного документа с

использованием единой цифровой платформы.

9. Заявление подписывается работодателем простой электронной подписью, ключ которой получен в соответствии с Правилами использования простой электронной подписи при оказании государственных и муниципальных услуг, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 25 января 2013 г. N 33 "Об использовании простой электронной подписи при оказании государственных и муниципальных услуг", или усиленной квалифицированной электронной подписью, или усиленной неквалифицированной подписью, сертификат ключа проверки которой создан и используется в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

10. В случае если заявление подано работодателем в выходной или нерабочий праздничный день, днем подачи заявления считается следующий за ним рабочий день.

Центр занятости населения принимает заявление в день его подачи работодателем. Уведомление о принятии заявления направляется работодателю в день его принятия.

11. Уведомления, предусмотренные настоящим Стандартом, формируются автоматически с использованием единой цифровой платформы. Информирование работодателя о направлении ему уведомлений через единую цифровую платформу осуществляется путем автоматизированного формирования и передачи текстовых сообщений на адрес электронной почты работодателя, указанный в учетном деле работодателя, формируемом в электронной форме на единой цифровой платформе в соответствии со статьей 21 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - учетное дело работодателя).

12. Предоставление меры поддержки прекращается в связи с:

замещением работодателем соответствующих свободных рабочих мест (вакантной должности);

отказом работодателя от посредничества центра занятости населения путем отзыва заявления и информации о вакансии с использованием единой цифровой платформы;

невнесением работодателем изменений в информацию о вакансии в соответствии с предложением центра занятости населения в течение срока, предусмотренного подпунктом "б" пункта 24 настоящего Стандарта, при отсутствии подходящих кандидатур работников в течение 30 дней со дня принятия заявления;

непредставлением работодателем с использованием единой цифровой платформы сведений о результатах рассмотрения перечня кандидатур работников или проведенных работодателем с гражданами (кандидатами на работу) переговоров о трудоустройстве (собеседования) в течение 30 дней со дня направления центром занятости населения уведомления, предусмотренного пунктом 31, подпунктом "а" пункта 39 настоящего Стандарта;

длительным (более 1 месяца) отсутствием взаимодействия работодателя с центром занятости населения в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в порядке, предусмотренном настоящим Стандартом.

13. Мера поддержки предоставляется бесплатно.

14. Работодатель вправе обратиться в центр занятости населения путем личного посещения по собственной инициативе или по предложению центра занятости населения по вопросам, связанным с получением меры поддержки.

15. В центрах занятости населения работодателю обеспечивается доступ к единой цифровой платформе, а также оказывается необходимое консультационное содействие.

16. При личном посещении центра занятости населения работодатель (представитель работодателя) предъявляет паспорт или документ, его заменяющий, документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя.

17. Результатом предоставления меры поддержки является перечень кандидатур работников, направленный работодателю с использованием единой цифровой платформы.

18. Мера поддержки включает:

а) процедуры (действия) по:

формированию и направлению работодателю предложения о предоставлении меры поддержки;

приему заявления работодателя;

внесению сведений, содержащихся в заявлении и информации о вакансии, в учетное дело работодателя;

подбору кандидатур работников, включая формирование перечня кандидатур работников, с учетом требований к исполнению трудовой функции (работе по определенной профессии (специальности) или должности), уровню профессиональной подготовки и квалификации, опыту и навыкам работы, содержащихся в информации о вакансии;

уточнению критериев подбора необходимых работников;

согласованию с гражданами (кандидатами на работу) проведения переговоров с работодателем о трудоустройстве (собеседования);

направлению работодателю уведомления, содержащего перечень подобранных кандидатур работников, результаты согласования с гражданами (кандидатами на работу) проведения переговоров с работодателем о трудоустройстве (собеседования);

ознакомлению с результатами рассмотрения работодателем перечня кандидатур работников, проведенных работодателем с гражданами (кандидатами на работу) переговоров о трудоустройстве, анализу причин незамещения вакансии;

б) сервисы:

"Массовый отбор кандидатов на работу";

"Организация собеседования с кандидатами на работу".

III. Требования к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) по формированию и направлению работодателю предложения о предоставлении меры поддержки, приему заявления работодателя, внесению сведений, содержащихся в заявлении и информации о вакансии, в учетное дело работодателя

19. Центр занятости населения на основании информации о вакансии, размещенной на единой цифровой платформе, формирует и направляет работодателю в автоматическом режиме с использованием единой цифровой платформы предложение о предоставлении меры поддержки (далее - предложение) в срок не позднее следующего дня со дня размещения информации о вакансии на единой цифровой платформе.

Предложение содержит информацию:

о порядке предоставления меры поддержки;

о праве работодателя отказаться от предложения или согласиться с предложением путем направления заявления с использованием единой цифровой платформы.

20. Центр занятости населения вносит в учетное дело работодателя сведения о работодателе, содержащиеся в заявлении и информации о вакансии или обновляет указанные сведения (в автоматическом режиме с использованием единой цифровой платформы), в следующем порядке:

если работодатель обратился за предоставлением меры поддержки впервые, в течение одного рабочего дня, следующего за днем подачи заявления, сведения о работодателе, содержащиеся в заявлении, и информация о вакансии поступают в автоматическом режиме в учетное дело работодателя;

если сведения о работодателе уже содержатся в учетном деле работодателя, центр занятости населения в течение 1 рабочего дня, следующего за днем подачи заявления, осуществляет в автоматическом режиме с использованием единой цифровой платформы проверку имеющихся сведений о работодателе на предмет их обновления. После проведения проверки и обновления сведений о работодателе (при необходимости) сведения о работодателе, содержащиеся в заявлении и информации о вакансии, поступают в автоматическом режиме в учетное дело работодателя.

IV. Требования к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) по подбору кандидатур работников

21. Центр занятости населения осуществляет подбор кандидатур работников в срок не позднее 2 рабочих дней со дня принятия заявления путем:

а) формирования перечня кандидатур работников в автоматизированном режиме с использованием технологии интеллектуального поиска кандидатур работников на единой цифровой платформе;

б) анализа автоматически сформированного перечня кандидатур работников на предмет соответствия требованиям работодателя, содержащимся в информации о вакансии;

в) внесения корректировок (при необходимости) в перечень кандидатур работников, сформированный в автоматизированном режиме.

Подбор работодателю кандидатур работников осуществляется с учетом требований к исполнению трудовой функции (работе по определенной профессии (специальности) или должности), уровню профессиональной подготовки и квалификации, опыту и навыкам работы, содержащихся в информации о вакансии, предоставленной работодателем.

22. При отсутствии кандидатур работников центр занятости населения осуществляет повторно подбор кандидатур работников в срок не позднее 2 рабочих дней со дня предыдущего подбора, за исключением случая принятия центром занятости населения решения о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников в соответствии с пунктом 23 настоящего Стандарта. В случае принятия указанного решения повторный подбор кандидатур работников осуществляется в сроки, предусмотренные пунктом 27 настоящего Стандарта.

Для работодателя, указавшего в заявлении информацию о необходимости предоставления центром занятости населения сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу", повторный подбор кандидатур работников осуществляется не более 2 раз.

При отсутствии кандидатур работников по результатам 2 повторных подборов кандидатур работников центр занятости населения:

а) направляет работодателю уведомление, содержащее информацию об отсутствии кандидатур работников и о невозможности предоставления сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу". Указанное уведомление направляется работодателю в день соответствующего подбора кандидатур работников;

б) осуществляет подбор кандидатур работников в соответствии с абзацем первым пункта 22 настоящего Стандарта, и при наличии кандидатур работников выполняет процедуры (действия), предусмотренные пунктами 29 - 35 настоящего Стандарта.

V. Требования к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) по уточнению критериев подбора необходимых работников

23. Центр занятости населения вправе принять решение о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников в следующих случаях и в следующие сроки:

а) отсутствия кандидатур работников в день подбора кандидатур работников в соответствии с пунктом 21 или пунктом 22 настоящего Стандарта - в день подбора кандидатур работников;

б) отсутствия кандидатур работников по результатам согласования с гражданами (кандидатами на

работу) готовности проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) с работодателем в соответствии с пунктом 29 настоящего Стандарта - в день выполнения центром занятости населения процедуры (действия) по согласованию с гражданами (кандидатами на работу) готовности проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования).

Центр занятости населения принимает в обязательном порядке решение о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников в случае отсутствия кандидатур работников в результате выполнения центром занятости населения процедур (действий) по подбору кандидатур работников в порядке, предусмотренном пунктами 21 и 22 настоящего Стандарта, более 5 раз подряд - в день 5-го подбора кандидатур работников.

В ходе предоставления меры поддержки центр занятости населения принимает решение о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников однократно.

24. В случае принятия решения о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников центр занятости населения направляет работодателю в день принятия такого решения уведомление, содержащее:

а) предложение внести изменения в информацию о вакансии с использованием единой цифровой платформы;

б) информацию о том, что работодателю необходимо не позднее 3 рабочих дней со дня получения уведомления внести изменения в информацию о вакансии или направить в центр занятости населения сведения об отказе внести изменения в информацию о вакансии, с использованием единой цифровой платформы.

25. В случае внесения работодателем в течение срока, предусмотренного подпунктом "б" пункта 24 настоящего Стандарта, изменений в информацию о вакансии, работодатель подписывает изменения в заявление в форме электронного документа с использованием единой цифровой платформы.

Центр занятости населения проводит оценку информации о вакансии на предмет ее соответствия требованиям к информации, размещаемой на единой цифровой платформе, утвержденным Федеральной службой по труду и занятости <3>, в течение 1 рабочего дня.

<3> Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 8 июля 2022 г. N 173 "Об утверждении требований к информации, размещаемой на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России", а также порядка проведения оценки информации, размещаемой на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России", на предмет соответствия требованиям к информации, размещаемой на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 августа 2022 г., регистрационный N 69536).

26. В случае невнесения работодателем изменений в информацию о вакансии в течение срока, предусмотренного подпунктом "б" пункта 24 настоящего Стандарта, и при отсутствии подходящих кандидатур работников в течение 30 дней со дня принятия заявления, предоставление меры поддержки прекращается.

27. Центр занятости населения повторно осуществляет подбор кандидатур работников в срок не позднее 2 рабочих дней со дня внесения работодателем изменений в информацию о вакансии и подписания заявления или направления работодателем информации об отказе внести изменения в информацию о вакансии, или со дня истечения срока, указанного в подпункте "б" пункта 24 в случае, если работодатель не направил соответствующие сведения (в случае принятия центром занятости населения решения о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников).

При отсутствии кандидатур работников для работодателя, указавшего в заявлении информацию о необходимости предоставления центром занятости населения сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу", по результатам 2 повторных подборов кандидатур работников, центр занятости населения осуществляет процедуры (действия), предусмотренные подпунктами "а" и "б" пункта 22 настоящего Стандарта.

28. В случае указания работодателем в заявлении информации о необходимости предоставления сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу" центр занятости населения выполняет процедуры (действия), предусмотренные пунктами 36 - 42 настоящего Стандарта, в иных случаях центр занятости населения выполняет процедуры (действия), предусмотренные пунктами 29 - 35 настоящего Стандарта.

VI. Требования к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) по согласованию с гражданами (кандидатами на работу) проведения переговоров с работодателем о трудоустройстве (собеседования)

29. Центр занятости населения в день подбора кандидатур работников:

а) согласовывает с гражданами (кандидатами на работу) готовность проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) с работодателем. Согласование осуществляется с использованием средств телефонной или электронной связи, включая информационно-коммуникационную сеть "Интернет";

б) вносит на единую цифровую платформу информацию о результатах согласования с каждым гражданином (кандидатом на работу) проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) с работодателем, при необходимости вносит корректировки в перечень кандидатур работников.

30. В случае отсутствия кандидатур работников по результатам согласования с гражданами (кандидатами на работу) готовности проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) с работодателем центр занятости населения повторно осуществляет подбор кандидатур работников в срок не позднее 2 рабочих дней со дня предыдущего подбора кандидатов работников или принимает решение о необходимости уточнения критериев подбора необходимых работников в порядке, предусмотренном подпунктом "б" пункта 23 настоящего Стандарта.

VII. Требования к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) по направлению работодателю уведомления, содержащего перечень подобранных кандидатур работников, результаты согласования с гражданами (кандидатами на работу) проведения переговоров с работодателем о трудоустройстве (собеседования)

31. Центр занятости населения в день подбора кандидатур работников (при наличии кандидатур работников) направляет работодателю уведомление, содержащее:

а) перечень кандидатур работников и анкету по каждому кандидату;

б) информацию о порядке согласования работодателем с гражданами (кандидатами на работу) даты и времени проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования);

в) информацию о необходимости направления работодателем в центр занятости населения с использованием единой цифровой платформы сведений:

о результатах рассмотрения кандидатур работников - в течение 6 календарных дней со дня направления центром занятости населения уведомления;

о результатах переговоров о трудоустройстве (собеседования) - в течение 14 календарных дней со дня направления центром занятости населения уведомления.

32. В случае ненаправления работодателем в центр занятости населения с использованием единой цифровой платформы сведений о результатах рассмотрения кандидатур работников и переговоров о трудоустройстве (собеседования) в сроки, предусмотренные подпунктом "в" пункта 31 настоящего Стандарта, центр занятости населения направляет работодателю уведомление о необходимости направления работодателем указанных сведений в сроки соответственно не позднее 6 календарных дней и 14 календарных дней со дня направления уведомления, предусмотренного настоящим пунктом.

33. Центр занятости населения в день направления работодателю уведомления, предусмотренного пунктом 31 настоящего Стандарта, направляет гражданину (кандидату на работу) уведомление, содержащее информацию:

а) о направлении работодателю анкеты гражданина (кандидата на работу) для согласования даты и времени проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) с указанием наименования работодателя и информации о вакансии;

б) о необходимости согласования с работодателем с использованием единой цифровой платформы даты и времени проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) не позднее 3 календарных дней со дня получения от работодателя предложения о проведении переговоров о трудоустройстве (собеседовании).

VIII. Требования к составу, последовательности и срокам выполнения процедур (действий) по ознакомлению с результатами рассмотрения работодателем перечня кандидатур работников, проведенных работодателем с гражданами (кандидатами на работу) переговоров о трудоустройстве, анализу причин незамещения вакансии

34. Центр занятости населения осуществляет ознакомление с результатами рассмотрения кандидатур работников и проведенных работодателем переговоров о трудоустройстве (собеседований) с гражданами (кандидатами на работу), направленными работодателем в центр занятости населения с использованием единой цифровой платформы, анализирует информацию о причинах отклонения кандидатов в срок не позднее следующего рабочего дня после дня получения соответствующих сведений от работодателя.

По результатам рассмотрения кандидатур работников и проведенных работодателем переговоров о трудоустройстве (собеседований), в случае актуальности повторного подбора кандидатур работников центр занятости населения повторно формирует перечень кандидатур работников в срок не позднее 2 рабочих дней со дня ознакомления с результатами проведенных работодателем переговоров о трудоустройстве (собеседований) с гражданами (кандидатами на работу).

35. В случае замещения рабочих мест по вакансии и подтверждения работодателем сведений об отсутствии актуальности повторного подбора кандидатур работников центр занятости населения вносит соответствующие сведения на единую цифровую платформу, предоставление меры поддержки прекращается. Центр занятости населения направляет работодателю соответствующее уведомление в день принятия решения о прекращении меры поддержки.

IX. Требования к предоставлению сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу"

36. Центр занятости населения предоставляет работодателю сервис "Массовый отбор кандидатов на работу" (далее - сервис по массовому отбору) в случае указания работодателем в заявлении информации о необходимости предоставления данного сервиса.

Основанием для начала предоставления сервиса по массовому отбору является подбор перечня кандидатур работников в соответствии с пунктами 21, 22 или 27 настоящего Стандарта.

Центр занятости населения предоставляет сервис по массовому отбору в соответствии с технологической картой, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - технологическая карта).

37. Порядок предоставления сервиса по массовому отбору центром занятости населения включает в себя:

информирование работодателя о порядке и сроках предоставления сервиса по массовому отбору, согласование даты и времени проведения массового отбора;

формирование списка участников граждан (кандидатов на работу), которым предлагается принять участие в массовом отборе (далее - участники массового отбора);

предварительное интервьюирование граждан (кандидатов на работу) по телефону, фиксация результатов интервью по каждому кандидату;

корректировку списка участников массового отбора;

информирование участников массового отбора о порядке, дате и времени, месте проведения массового отбора в срок не позднее 1 рабочего дня до согласованной с работодателем даты проведения массового отбора;

организацию проведения массового отбора с участием представителей работодателя, участников массового отбора (итоговую оценку участников массового отбора на соответствие требованиям, содержащимся в информации о вакансии, осуществляет работодатель);

фиксацию и направление работодателю результатов проведения массового отбора по каждому участнику массового отбора с использованием единой цифровой платформы.

38. Результатами реализации сервиса по массовому отбору являются:

перечень кандидатур работников с указанием результатов массового отбора по каждому гражданину (кандидату на работу);

отчет центра занятости населения о предоставлении сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу" (рекомендуемый образец приведен в приложении N 2 к настоящему Стандарту).

39. Центр занятости населения в срок не позднее 11 рабочих дней со дня принятия заявления (или со дня подписания работодателем изменений в заявление в соответствии с пунктом 25 настоящего Стандарта), содержащего информацию о необходимости предоставления сервиса по массовому отбору, направляет с использованием единой цифровой платформы:

а) работодателю:

уведомление, содержащее перечень подобранных работников с указанием результатов проведения массового отбора по каждому кандидату, информацию о порядке направления в центр занятости населения сведений о результатах переговоров о трудоустройстве (собеседований) с гражданами (кандидатами на работу), в течение 14 календарных дней с использованием единой цифровой платформы;

отчет о предоставлении сервиса по массовому отбору кандидатов на работу;

б) гражданину (кандидату на работу):

уведомление, содержащее информацию: о направлении работодателю анкеты гражданина (кандидата на работу) для согласования даты и времени проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) с указанием наименования работодателя и информации о вакансии; о необходимости согласования с использованием единой цифровой платформы даты и времени проведения переговоров о трудоустройстве (собеседования) не позднее 3 календарных дней со дня получения от работодателя предложения о проведении переговоров о трудоустройстве (собеседования).

40. Центр занятости населения по результатам предоставления сервиса по массовому отбору осуществляет выполнение процедур (действий), предусмотренных пунктами 34 и 35 настоящего Стандарта.

41. В случае отсутствия кандидатур работников по результатам проведения предварительного интервьюирования граждан (кандидатов на работу) в соответствии с пунктом 37 настоящего Стандарта центр занятости населения:

а) направляет работодателю уведомление, содержащее информацию об отсутствии кандидатур работников и о досрочном завершении сервиса по массовому отбору, не позднее следующего рабочего дня со дня проведения интервьюирования граждан (кандидатов на работу);

б) осуществляет повторно подбор кандидатур работников в срок не позднее 2 рабочих дней со дня направления уведомления, предусмотренного подпунктом "а" настоящего пункта, и при наличии кандидатур работников выполняет процедуры (действия), предусмотренные пунктами 29 - 35 настоящего Стандарта.

42. В случае недостаточного числа кандидатур работников по результатам проведения предварительного интервьюирования граждан (кандидатов на работу) в соответствии с пунктом 37 настоящего Стандарта, центр занятости населения:

а) направляет работодателю не позднее следующего рабочего дня со дня проведения интервьюирования граждан (кандидатов на работу) уведомление, содержащее:

информацию о недостаточном числе кандидатур работников и о досрочном завершении сервиса по массовому отбору;

информацию, предусмотренную подпунктами "а" - в" пункта 31 настоящего Стандарта.

б) выполняет процедуры (действия), предусмотренные пунктами 32 - 35 настоящего Стандарта.

X. Требования к предоставлению сервиса "Организация собеседования с кандидатами на работу"

43. Центр занятости населения предоставляет сервис "Организация собеседования с кандидатами на работу" (далее соответственно - сервис по организации собеседования, собеседование) в случае указания работодателем в заявлении информации о необходимости предоставления данного сервиса.

Основанием для начала предоставления сервиса по организации собеседования является направление центром занятости населения работодателю перечня кандидатур работников в соответствии с подпунктом "а" пункта 31 настоящего Стандарта.

44. Центр занятости населения предоставляет сервис по организации собеседования в соответствии с технологической картой.

45. Порядок предоставления сервиса по организации собеседования центром занятости населения включает в себя:

информирование работодателя о порядке и сроках предоставления сервиса по организации собеседования, в том числе о перечне оборудования и других условиях, которые центр занятости населения обеспечивает для работодателя в рамках указанного сервиса;

согласование с работодателем графика проведения собеседования, формата (очно или дистанционно) проведения собеседования, даты и времени проведения собеседования, списка граждан (кандидатов на работу), участвующих в собеседовании (далее - участники собеседования);

информирование участников собеседования о дате, времени, месте проведения собеседования, формате (очно или дистанционно) проведения собеседования, направление им иной информации, необходимой для обеспечения их участия в собеседовании, проводимом работодателем, в срок не позднее 1 рабочего дня до согласованной с работодателем даты проведения собеседования;

обеспечение согласованных с работодателем условий проведения собеседования: обеспечение помещения и необходимого оборудования в случае очного формата собеседования; обеспечение функционирования видео-конференц-связи во время проведения собеседования работодателем в случае дистанционного формата проведения собеседования (непосредственно оценку участников собеседования на соответствие требованиям, содержащимся в информации о вакансии, осуществляет работодатель);

формирование отчета центра занятости населения о предоставлении сервиса "Организация собеседования с кандидатами на работу" (рекомендуемый образец приведен в приложении N 3 к настоящему Стандарту).

46. Результатами предоставления сервиса по организации собеседования являются:

обеспечение для работодателя возможности проведения собеседования с гражданами (кандидатами на работу) в помещениях центра занятости населения или по видео-конференц-связи, организованной центром занятости населения;

отчет работодателю центра занятости населения о предоставлении сервиса по организации собеседования.

47. Общий срок предоставления сервиса по организации собеседования составляет не более 6 рабочих дней со дня направления центром занятости населения работодателю перечня кандидатур работников в соответствии с подпунктом "а" пункта 31 настоящего Стандарта.

48. Центр занятости населения по результатам предоставления сервиса по организации собеседования осуществляет выполнение процедур (действий), предусмотренных пунктами 34 и 35 настоящего Стандарта.

XI. Показатели исполнения Стандарта

49. Показатели исполнения Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию работодателям в подборе необходимых работников, сведения, необходимые для расчета показателей, методика оценки (расчета) показателей предусмотрены в приложении N 4 к настоящему Стандарту.

50. Расчет показателей осуществляется на единой цифровой платформе на основании сведений, вносимых центром занятости населения при выполнении процедур (действий), предусмотренных настоящим Стандартом.

Приложение N 1
к Стандарту деятельности
по осуществлению полномочия в сфере
занятости населения по содействию
работодателям в подборе необходимых
работников, утвержденному приказом
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации
от 9 декабря 2024 г. N 678н

Рекомендуемый образец

Заявление
работодателя о содействии в подборе необходимых работников

1. Сведения о заявителе:
1.1. Представитель работодателя:

_____
(фамилия, имя, отчество (при наличии)
1.2. Должность _____
1.3. Номер телефона _____
1.4. Адрес электронной почты (при наличии) _____
2. Сведения о работодателе:
2.1. Полное наименование организации (филиала, представительства или структурного подразделения организации) (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя) _____
2.1.1. Для организаций указать получателя меры государственной поддержки в сфере занятости населения (далее - меры поддержки):

☐ юридическое лицо

☐ филиал

☐ представительство

☐ обособленное структурное подразделение

2.2. Организационно-правовая форма юридического лица (по ОКОПФ <1>) ___
2.3. Форма собственности (по ОКФС <2>) _____

2.4. ОГРН (ОГРНИП <3>)
_____
2.5. ИНН <4> _____
2.6. КПП <5> _____
2.7. Основной вид экономической деятельности (по ОКВЭД <6>) _____
3. Адрес в пределах места нахождения организации или адрес места жительства индивидуального предпринимателя:
3.1. Субъект Российской Федерации _____
3.2. Район, населенный пункт _____
3.3. Улица _____
3.4. Дом, корпус, строение _____
3.5. Номер офиса, квартиры _____
4. Место предоставления меры поддержки:
4.1. Субъект Российской Федерации _____
4.2. Наименование государственного учреждения службы занятости _____
5. Сведения о вакансиях, на которые требуется подбор работников <7>:

N п/п	Наименование вакансии	Номер вакансии	Необходимая численность работников	Цель подбора (указывается цель подбора в соответствии с перечнем, приведенным в настоящем рекомендуемом образце заявления)	Потребность в процедурах (действиях), сервисах (выбрать одно из следующих значений): - подбор работников; - массовый отбор кандидатов на работу; - организация собеседования с кандидатами на работу
1.					
2.					
3.					

Цели подбора:
реализация инвестиционного проекта;
временное трудоустройство, за исключением несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
общественные работы;
участие в реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов;
участие в программе государственной поддержки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, за исключением привлечения работников из других субъектов Российской Федерации;
участие в программе государственной поддержки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в части привлечения работников из других субъектов Российской Федерации;
содействие в подборе работников из числа инвалидов в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю;
готовность принять на работу инвалидов в рамках выполнения квоты, установленной другому работодателю (в рамках соглашения о трудоустройстве инвалидов);
участие в реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения;
организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

<1> Общероссийский классификатор организационно-правовых форм ОК 028-2012.

<2> Общероссийский классификатор форм собственности ОК 027-99.

<3> Основной государственный регистрационный номер/основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя.

<4> Индивидуальный номер налогоплательщика.

<5> Код причины постановки на учет.

<6> Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2014.

<7> В соответствии с информацией о вакансии, опубликованной на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (статья 17 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации").

Приложение N 2
к Стандарту деятельности
по осуществлению полномочия в сфере
занятости населения по содействию
работодателям в подборе необходимых
работников, утвержденному приказом
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации
от 9 декабря 2024 г. N 678н

Отчет
центра занятости населения о предоставлении сервиса
"Массовый отбор кандидатов на работу"

1. Наименование центра занятости населения _____
2. Работодатель _____
(полное наименование организации, филиала, представительства или структурного подразделения организации) (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя)
3. ИНН <1> _____
4. КПП <2> (при наличии) _____
5. Наименование вакансии _____
6. Количество заявленных рабочих мест _____
7. Дата подачи заявления работодателя о содействии в подборе необходимых работников с указанием необходимости предоставления центром занятости населения сервиса "Массовый отбор кандидатов на работу" (или дата подписания работодателем изменений в заявление в соответствии с пунктом 25 настоящего Стандарта) _____
8. Дата проведения массового отбора _____
9. Первоначальное число подобранных кандидатов, соответствующих требованиям, содержащимся в информации о вакансии, _____
10. Число кандидатов, согласившихся принять участие в массовом отборе по результатам предварительного интервьюирования, _____
11. Число кандидатов, фактически участвовавших в массовом отборе _____
Из них:
11.1. Число кандидатов, отказавшихся от предложенного варианта работы (общее количество)_____
(с разбивкой по причинам):
низкая заработная плата _____;

не устраивает график работы _____;
не устраивает территориальное расположение _____;
не устраивают условия труда _____;
11.2. Число кандидатов, которым отказано в приеме на работу (общее количество), _____
(с разбивкой по причинам):
отсутствие необходимого уровня знаний (навыков, компетенций) _____;
отсутствие необходимого опыта работы _____;
отсутствие необходимой квалификации _____;
отсутствие необходимых документов _____;
иная причина (причиной может являться отнесение гражданина к определенной категории) _____;
11.3. Число кандидатов, которые приглашены на повторное собеседование (общее количество), _____;
Число кандидатов, которые приняты на работу по результатам массового отбора (общее количество), _____.

<1> Индивидуальный номер налогоплательщика.

<2> Код причины постановки на учет.

Приложение N 3
к Стандарту деятельности
по осуществлению полномочия в сфере
занятости населения по содействию
работодателям в подборе необходимых
работников, утвержденному приказом
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации
от 9 декабря 2024 г. N 678н

Отчет
центра занятости населения о предоставлении сервиса
"Организация собеседования с кандидатами на работу"

1. Наименование центра занятости населения _____
2. Работодатель _____
(полное наименование организации, филиала, представительства или структурного подразделения организации) (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя)
3. ИНН <1> _____
4. КПП <2> (при наличии) _____
5. Наименование вакансии
6. Количество заявленных рабочих мест _____
7. Дата подачи заявления работодателя о содействии в подборе необходимых работников с указанием необходимости предоставления центром занятости населения сервиса "Организация собеседования с кандидатами на работу" (или дата подписания работодателем изменений в заявление в соответствии с пунктом 25 настоящего Стандарта) _____
8. Дата проведения мероприятия (собеседования) _____
9. Первоначальное число подобранных кандидатов, соответствующих требованиям, содержащимся в информации о вакансии, и направленных работодателю на рассмотрение _____
10. Число кандидатов, которым предложено принять участие в мероприятии (собеседовании), _____

11. Число кандидатов, принявших приглашение (согласившихся принять участие в мероприятии (собеседовании), _____

12. Число кандидатов, фактически участвовавших в мероприятии (собеседовании), _____

Из них:

12.1. Число кандидатов, отказавшихся от предложенного варианта работы (общее количество), _____

(с разбивкой по причинам):

низкая заработная плата _____;

не устраивает график работы _____;

не устраивает территориальное расположение _____;

не устраивают условия труда _____;

12.2. Число кандидатов, которым отказано в приеме на работу (общее количество) _____

(с разбивкой по причинам):

отсутствие необходимого уровня знаний/навыков/компетенций _____;

отсутствие необходимого опыта работы _____;

отсутствие необходимой квалификации _____;

отсутствие необходимых документов _____;

иная причина (причиной может являться отнесение гражданина к определенной категории) _____;

12.3. Число кандидатов, которые приглашены на повторное собеседование (общее количество), _____;

12.4. Число кандидатов, которые приняты на работу по результатам мероприятия (собеседования) (общее количество), _____.

<1> Индивидуальный номер налогоплательщика.

<2> Код причины постановки на учет.

Приложение N 4
к Стандарту деятельности
по осуществлению полномочия в сфере
занятости населения по содействию
работодателям в подборе необходимых
работников, утвержденному приказом
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации
от 9 декабря 2024 г. N 678н

ПОКАЗАТЕЛИ ИСПОЛНЕНИЯ СТАНДАРТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПОЛНОМОЧИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ РАБОТОДАТЕЛЯМ В ПОДБОРЕ НЕОБХОДИМЫХ РАБОТНИКОВ, СВЕДЕНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ, МЕТОДИКА ОЦЕНКИ (РАСЧЕТА) ПОКАЗАТЕЛЕЙ

N п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Источники информации для оценки (расчета)	Методика оценки (расчета)
1.	Средняя продолжительность замещения свободных рабочих мест	Дни	Сведения, формируемые автоматически на единой цифровой платформе: - дата принятия заявления работодателя без указания сервисов (по всем работодателям); - дата замещения свободных рабочих мест (по всем работодателям, по всем заявлениям без указания сервисов).	1. По всем заявлениям без указания сервисов вычисляется срок замещения свободного рабочего места по содействию центра занятости населения (разница между датой замещения свободных рабочих мест и датой принятия заявления). 2. Вычисляется среднее значение замещения свободного рабочего места по содействию центра занятости населения в отчетном периоде по всем заявлениям без указания сервисов
2.	Доля заявлений, по которым было принято решение о прекращении оказания меры поддержки при длительном отсутствии взаимодействия работодателя с центром занятости населения	Процент	Сведения, формируемые автоматически на единой цифровой платформе: - дата прекращения предоставления меры поддержки, в связи с длительным отсутствием взаимодействия работодателя с центром занятости населения (по всем заявлениям без указания сервисов); - дата принятия заявления работодателя без указания сервисов (по всем работодателям, по всем заявлениям без указания сервисов).	1. Исходя из даты принятия заявления работодателя без указания сервисов (по всем работодателям, по всем заявлениям без указания сервисов) вычисляется общее количество заявлений без указания сервисов в отчетном периоде. 2. Из числа заявлений, указанных в пункте 1, выделяются заявления, по которым предоставление меры поддержки прекращено в связи с длительным отсутствием взаимодействия работодателя с центром занятости населения. 3. Вычисляется соотношение количества заявлений из пункта 2 к численности граждан из пункта 1 и умножается на 100.
3.	Доля заявлений, по которым предоставление меры поддержки прекращено в связи с отказом работодателя	Процент	Сведения, формируемые автоматически на единой цифровой платформе: - дата прекращения	1. Исходя из даты принятия заявления работодателя без указания сервисов (по всем работодателям, по всем заявлениям без указания сервисов)

	от посредничества центра занятости населения		предоставления меры поддержки, в связи с отказом работодателя от посредничества центра занятости населения (по всем заявлениям без указания сервисов); - дата принятия заявления работодателя без указания сервисов (по всем работодателям, по всем заявлениям без указания сервисов).	вычисляется общее количество заявлений без указания сервисов в отчетном периоде. 2. Из числа заявлений, указанных в пункте 1, выделяются заявления, по которым предоставление меры поддержки прекращено в связи с отказом работодателя от посредничества центра занятости населения. 3. Вычисляется соотношение количества заявлений из пункта 2 к численности граждан из пункта 1 и умножается на 100.
4.	Доля замещенных при содействии центра занятости населения рабочих мест в рамках предоставления меры поддержки без указания сервисов в общем количестве свободных рабочих мест, заявленных работодателем в рамках предоставления меры поддержки без указания сервисов	Процент	Сведения, формируемые автоматически на единой цифровой платформе: - дата принятия заявления работодателя без указания сервисов (по всем работодателям); - дата замещения свободных рабочих мест (по всем работодателям, по всем заявлениям без указания сервисов).	1. Вычисляется число рабочих мест, заявленных работодателем, и по которым работодателем подано заявление без указания сервисов в отчетном периоде. 2. По всем заявлениям без указания сервисов вычисляется количество рабочих мест, заявленных работодателем, и по которым предоставление меры поддержки прекращено в связи с замещением рабочего места по содействию центра занятости населения (разница между датой замещения свободных рабочих мест в рамках предоставления меры поддержки и датой принятия заявления без указания сервисов). 3. Вычисляется отношение количества рабочих мест, замещенных кандидатами в рамках предоставления меры поддержки, из числа рабочих мест, заявленных работодателем, и по которым работодателем подано заявление без указания сервисов, к количеству заявленных работодателем рабочих мест, по которым подано работодателем заявление без указания сервисов в отчетном периоде, и

				умножается на 100.
КонсультантПлюс: примечание. П. 5 вступает в силу с 01.01.2026.				
5.	Доля процедур (действий), выполненных центром занятости населения при предоставлении меры поддержки, с нарушением сроков, установленных Стандартом деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию работодателям в подборе необходимых работников (далее - установленные сроки)	Процент	Сведения, формируемые автоматически на единой цифровой платформе: 1. Установленный срок выполнения процедуры (действия) на единой цифровой платформе при предоставлении меры поддержки. 2. Фактический срок выполнения процедуры (действия) на единой цифровой платформе при предоставлении меры поддержки.	1. Исходя из установленного срока выполнения процедуры (действия) вычисляется общее количество процедур (действий) при предоставлении меры поддержки, срок выполнения которых истек в отчетном периоде. 2. Из пункта 1 вычисляется количество процедур (действий), которые были выполнены с нарушением установленных сроков их выполнения (фактический срок выполнения процедуры (действия) превышает плановый срок выполнения процедуры (действия). 3. Вычисляется соотношение пункта 2 к пункту 1 и умножается на 100.