

Инструкция по заполнению формы обследования.

Форма обследования «Сведения о дополнительной потребности организаций в кадрах на замену выбывающим работникам (по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные силы) и на вновь создаваемые рабочие места» **сдается организацией в администрацию** муниципального образования по каждому обособленному подразделению по месту его фактического нахождения и осуществления деятельности. В случае, если на территории одного муниципального образования Краснодарского края осуществляет деятельность несколько обособленных подразделений организации, допускается сдача сведений головной организацией по данным обособленным подразделением по одной общей форме.

Заполненная форма обследования сдается в электронном виде в формате файла Excel.

В верхней части формы обследования содержится общая информация об организации:

1. Наименование организации.

Если обследуется инвестиционный проект, то справа от наименования организации необходимо из раскрывающегося списка выбрать «ДА».

2. Основной вид экономической деятельности – код по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (утвержденного постановлением государственного комитета Российской Федерации по стандартизации и метрологии от 6 ноября 2001 г. №454-ст). Указывается основной (хозяйственный) вид деятельности организации. *(заполнять только числовым значением, например, 01.11.1)*.

3. Форма собственности - код в соответствии с Общероссийским классификатору форм собственности (ОКФС) *(заполнять числовым значением, например, 16 – «частная собственность»)*.

4. Среднесписочная численность работающих в организации в 2014 году, человек. Значение данного пункта должно соответствовать сумме строки 29 «итого», графы 5 таблицы.

5. Количество ликвидированных рабочих мест в предшествующем периоде, единиц. Указывается количество рабочих мест ликвидированных в организации в связи с сокращением штата работников, реорганизацией, модернизацией производства и иным причинам.

6. Количество ликвидируемых рабочих мест в текущем году (оценка), единиц. Заполняется аналогично пункта 5.

7. Блок миграция *(пункты 7 и подпункты 7.1, 7.2, 7.3)* заполняются в среднегодовом исчислении. Среднесписочная численность работников распределяется по местности их проживания – данное муниципальное образование, другое муниципальное образование, другой субъект РФ.

В графе 1 подпунктов 7.1, 7.2, 7.3 указывается общая численность работников (постоянных, сезонных, работающих «вахтовым методом» и др.).

В графе 2 подпунктов 7.2 и 7.3 указывается численность работников, из числа работников, указанных в графе 1, являющихся маятниковыми мигрантами, т.е. **ежедневно, либо по-сменно** приезжающих на работу из другого муниципального образования либо субъекта Российской Федерации, и убывающих обратно к месту жительства по завершении рабочего дня.

Заполнение основной таблицы:

- графа 1 – порядковая нумерация профессий рабочих и должностей специалистов и служащих – **не заполняется** (проставляется автоматически);

- графа 2 – наименование профессий рабочих и должностей специалистов и служащих – заполняется с указанием профессии (должности) работников организации и требуемых в перспективе работников. Включаются профессии и должности как квалифицированного, так и неквалифицированного труда;

Наименование профессии или должности выбирается из раскрывающегося списка, который составлен в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденным постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря

1994 года № 367 (с дополнениями и изменениями). Необходимо соблюдать номенклатуру должностей и профессий, предусмотренных в ОКПДТР.

- графа 3-4 - код профессии, должности в соответствии с ОКПДТР, код по Общероссийскому классификатору занятий ОК 010-93 (ОКЗ), утвержденному постановлением Госстандарта Российской Федерации от 30 декабря 1993 года № 298 – **не заполняется** (проставляется автоматически в соответствии с выбранным наименованием профессии, должности);

- графа 5 - указывается среднесписочная численность работающих в организации в 2014 году по каждой указанной профессии, должности;

- графа 6-7 – численность работников, которые по состоянию на 1.01.2015 года имеют возраст мужчины – 55-59 лет, женщины – 50-54 лет по каждой указанной профессии, должности;

- графа 8 – численность работников старше трудоспособного возраста (мужчины – 60 лет и старше, женщины - 55 лет и старше) по каждой указанной профессии, должности;

- графа 9 – численность работающих пенсионеров в трудоспособном возрасте.

- графы 10 – 21 - **дополнительная потребность в кадрах;**

- графа 22 – предполагаемая среднегодовая численность работников на 2020 год.

В графах указывается прогнозируемая потребность в кадрах **на замену выбывающим работникам** по причинам естественной убыли (инвалидность, уход на пенсию и др.), убыли в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные силы, **и на вновь создаваемые рабочие места**, по каждой указанной в графе 2 профессии (специальности, должности), **по каждому году отдельно (не нарастающим итогом).**

Примечание: В графах 10 - 21 не учитывается потребность в кадрах на замену работников, увольняющихся в связи с текучестью кадров («увольнение по собственному желанию»), с окончанием работ и сроков договоров, переводом на другие предприятия.

При этом в четных графах указывается дополнительная потребность **на замену выбывающим работникам**, которая включает в себя:

- потребность в замещении естественной убыли рабочей силы (выход на пенсию по возрасту, потеря работоспособности и другие причины) в эквиваленте полной занятости;

- потребность в замещении убыли рабочей силы в связи с переходом на учебу с отрывом от производства, призывом в Вооруженные силы в эквиваленте полной занятости;

- потребность в замещении убыли (в среднем за год) иностранной рабочей силы;

- потребность в замещении убыли (в среднем за год) маятниковых мигрантов.

Обращаем внимание, что потребность на замену выбывающему работнику в связи с выходом на пенсию по старости (мужчины – 60 лет, женщины - 55 лет) заполняется в соответствующей графе того года, в котором он достигнет пенсионного возраста, независимо от того уволится ли работник в связи с выходом на пенсию по старости либо продолжит трудовую деятельность в организации.

В нечетных графах указывается дополнительная потребность в кадрах **на вновь создаваемые рабочие места** (в рамках планов модернизации, расширения производств, создания новых структурных подразделений, ввода инвестиционных проектов, планируемых к реализации в прогнозном периоде);

Примечание: В случае отсутствия инвесторов по отдельным инвестиционным проектам экспертная оценка прогноза дополнительной потребности в кадрах предоставляется специалистами администрации муниципального образования, курирующими данное направление деятельности.

В форме обследования в обязательном порядке указываются ФИО исполнителя, контактный телефон, e-mail.