



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

ПРИКАЗ

22 марта 2024 г.

Москва

№ 137н

**Об утверждении методики определения потребности субъектов
Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей
в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу**

В соответствии с пунктом 6 Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июня 2023 г. № 964, и пунктом 1 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить по согласованию с Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством культуры Российской Федерации методику определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу согласно приложению.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 марта 2021 г. № 191н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 июня 2021 г., регистрационный № 63948).

Министр

А.О. Котьяков

Приложение
к приказу Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 22 марта 2024 г. № 137н

**Методика
определения потребности субъектов Российской Федерации,
отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах
на среднесрочную и долгосрочную перспективу**

I. Общие положения

1. Определение потребности в профессиональных кадрах основывается на системе научно обоснованных представлений о спросе на рабочую силу в среднесрочном и долгосрочном периоде.

2. Потребность в профессиональных кадрах определяется:

а) численностью работников, занятых в отраслях экономики, необходимой для обеспечения прогнозируемых объемов производства валового регионального продукта и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда, а также оказания услуг в субъектах Российской Федерации и отраслях экономики (далее – общая кадровая потребность);

б) численностью работников, необходимой для выполнения планируемых крупнейшими работодателями производственных показателей;

в) численностью работников, необходимой для замещения работников, прекращающих трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста, а также для замещения новых рабочих мест в связи с расширением производства и реализацией инвестиционных проектов (далее – замещающая кадровая потребность).

Среднесрочный период (среднесрочная перспектива) и долгосрочный период (долгосрочная перспектива) определяются в соответствии с пунктами 19 и 20 статьи 3 Федерального закона от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

3. Численность работников, указанная в подпунктах «а» - «в» пункта 2 настоящей методики, определяется по видам экономической деятельности в соответствии с разделами Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (далее – ОКВЭД 2) и начальным группам занятий Общероссийского классификатора занятий (далее – ОКЗ).

4. Показатели потребности в профессиональных кадрах рассчитываются в среднегодовом исчислении.

II. Определение общей кадровой потребности

5. Определение общей кадровой потребности осуществляется с применением методов экономико-математического моделирования, учитывающих взаимодействие и взаимозависимость развития экономики и рынка труда, дополненных экспертными оценками.

6. Для определения общей кадровой потребности субъектов Российской Федерации по разделам ОКВЭД 2 А, В, С, D, Е, F, G, H, I, J, L используются:

а) макроэкономические показатели, разработанные в рамках прогнозов социально-экономического развития субъектов Российской Федерации¹:

прогнозные значения индексов физического объема валовой добавленной стоимости, объема валового регионального продукта;

прогнозные значения индексов производительности труда;

прогнозные значения индексов совокупных затрат труда;

б) показатели рынка труда, характеризующие спрос на труд по видам экономической деятельности (по данным Федеральной службы государственной статистики):

ретроспективные значения общего количества рабочих мест (работ) на всех видах работ по производству товаров и услуг;

ретроспективные данные совокупных затрат труда;

ретроспективные данные среднегодовой численности занятых в экономике.

7. На основе соотнесения прогнозных значений индексов физического объема валовой добавленной стоимости и производительности труда для каждого раздела ОКВЭД 2, указанного в пункте 6 настоящей методики, рассчитываются прогнозные значения индекса совокупных затрат труда для каждого года прогнозного периода.

8. Исходя из прогнозных значений индекса совокупных затрат труда определяются прогнозные значения общего количества рабочих мест (работ) для каждого раздела ОКВЭД 2, указанного в пункте 6 настоящей методики.

9. На основе ретроспективных данных (не менее чем за пять лет) об общем количестве рабочих мест (работ) и среднегодовой численности занятых в экономике для каждого раздела ОКВЭД 2, указанного в пункте 6 настоящей методики, определяются значения среднего количества рабочих мест (работ) в расчете на одного занятого в экономике.

¹ Статья 33, статья 35 Федерального закона от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

10. Исходя из анализа сложившихся в ретроспективном периоде тенденций и индекса изменения интенсивности труда в прогнозном периоде определяются прогнозные значения среднего количества рабочих мест (работ) в расчете на одного занятого в экономике.

11. Индекс изменения интенсивности труда оценивается через индекс среднего количества отработанных часов в расчете на одного занятого на основе его ретроспективных значений, определяемых как соотношение совокупных затрат труда к среднегодовой численности занятых в экономике для каждого года ретроспективного периода.

12. В случае если в ретроспективном периоде среднегодовое значение индекса изменения интенсивности труда меньше «1» (то есть среднее количество отработанных часов снижалось), то его прогнозные значения устанавливаются на уровне «1». Если в ретроспективном периоде среднегодовое значение индекса изменения интенсивности труда превышало «1» (то есть среднее количество отработанных часов увеличивалось), то фиксируется последнее значение и равномерно по годам прогнозного периода уменьшается до «1».

13. Прогнозная оценка общей кадровой потребности для каждого раздела ОКВЭД 2, указанного в пункте 6 настоящей методики, производится путем соотнесения прогнозного количества рабочих мест (работ), полученного в соответствии с пунктом 8 настоящей методики, и прогнозного значения среднего количества рабочих мест (работ) в расчете на одного занятого в экономике, полученного в соответствии с пунктом 11 настоящей методики.

14. Для определения общей кадровой потребности по разделам ОКВЭД 2 К, М, N, O, P, Q, R, S, T, U используются следующие группы показателей:

а) демографические:

численность населения в определенных возрастных группах (в ретроспективном периоде и в прогнозном периоде в соответствии с демографическим прогнозом);

б) рынка труда:

ретроспективные данные среднегодовой численности занятых в экономике (по данным Федеральной службы государственной статистики);

ретроспективные среднегодовые данные среднесписочной численности отдельных категорий работников социальной сферы и науки в организациях государственной и муниципальной форм собственности (далее – категории основного персонала).

15. Для каждого раздела ОКВЭД 2, указанного в пункте 14 настоящей методики, определяются категории основного персонала, а также возрастные группы населения, которые являются основными потребителями соответствующих услуг или имеют

повышенную востребованность в соответствующих услугах (далее – возрастные группы населения). Рекомендуемые взаимосвязи между категориями основного персонала и возрастными группами населения приведены в таблице:

Таблица

Вид экономической деятельности (далее – ВЭД)	Категория основного персонала	Возрастные группы населения
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	Все занятые	Все население
Образование	Педагогические работники дошкольных образовательных организаций	Население в возрасте от 2 до 7 лет
	Педагогические работники общеобразовательных организаций	Население в возрасте от 7 до 18 лет
	Педагогические работники организаций дополнительного образования детей	Население в возрасте от 7 до 18 лет
	Педагогические работники профессиональных образовательных организаций	Население в возрасте от 16 до 20 лет
	Педагогические работники образовательных организаций высшего образования	Население в возрасте от 18 до 24 лет
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	Врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	Население в возрасте от 0 до 4 лет и старше 55 лет
	Средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	Население в возрасте от 0 до 4 лет и старше 55 лет
	Младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	Население в возрасте от 0 до 4 лет и старше 55 лет
	Социальные работники	Население в возрасте старше 55 лет

Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	Работники организаций культуры	Все население
Деятельность финансовая и страховая	Все занятые в ВЭД	Население в возрасте 18 лет и старше
Предоставление прочих видов услуг	Все занятые в ВЭД	Население в возрасте 18 лет и старше
Деятельность профессиональная, научная и техническая	Все занятые в ВЭД	Население в возрасте 18 лет и старше
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	Все занятые в ВЭД	Все население
Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств	Все занятые в ВЭД	Все население
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	Все занятые в ВЭД	Все население

16. Для категорий основного персонала, определенных в соответствии с пунктом 15 настоящей методики, по каждому году ретроспективного периода определяется коэффициент нагрузки, рассчитываемый как соотношение численности населения в соответствующей возрастной группе (по данным Федеральной службы государственной статистики на 1 января отчетного года) к среднесписочной численности работников соответствующей категории основного персонала за отчетный год (по данным Федеральной службы государственной статистики).

17. С учетом сложившихся тенденций в ретроспективном периоде и наличием ограничений для роста нагрузки на работников для каждой категории основного персонала осуществляется оценка прогнозных значений коэффициента нагрузки.

18. На основе данных демографического прогноза по численности населения в возрастных группах, определенных для категорий основного персонала, и прогнозных значений коэффициента нагрузки определяется численность работников категорий основного персонала для каждого года прогнозного периода.

19. Для каждого раздела ОКВЭД 2, указанного в пункте 14 настоящей методики, общая кадровая потребность определяется как произведение значений среднегодовой численности занятых по виду экономической деятельности (далее - численность занятых) и индекса совокупных изменений прогнозной

численности всех категорий основного персонала (далее - индекс совокупных изменений).

Общая кадровая потребность для первого года прогнозного периода определяется как произведение оценочных значений численности занятых в текущем году и индекса совокупных изменений в первом году прогнозного периода.

Общая кадровая потребность для последующих лет прогнозного периода определяется как произведение общей кадровой потребности для года, предшествующего прогнозируемому году, и индекса совокупных изменений для прогнозного года.

Соотношение численности категорий основного персонала и иных категорий работников принимается в качестве постоянной величины для каждого вида экономической деятельности.

III. Определение потребности крупнейших работодателей в профессиональных кадрах

20. Крупнейшие работодатели используют методы и методики определения потребности в профессиональных кадрах, учитывающие специфику конкретного вида деятельности и конкретного работодателя.

21. Определение потребности крупнейших работодателей в профессиональных кадрах может осуществляться с использованием нормативного, штатного, балансового, индикативного методов, метода экономико-математического моделирования, статистических методов, методов экстраполяции и экспертных оценок, а также их комбинации или иных методов.

22. Данные о потребности крупнейших работодателей в профессиональных кадрах являются составной частью общей потребности субъектов Российской Федерации в профессиональных кадрах.

IV. Определение общей и замещающей кадровой потребности в профессионально-квалификационном составе

23. Определение общей и замещающей кадровой потребности в профессионально-квалификационном составе может осуществляться с использованием нормативного, штатного, балансового, индикативного методов, метода экономико-математического моделирования, статистических методов, методов экстраполяции и экспертных оценок, социологических методов, а также их комбинации.

24. При определении общей и замещающей кадровой потребности учитываются:

а) сложившиеся в ретроспективном периоде тенденции изменения профессионально-квалификационной структуры занятых;

б) перспективные изменения, связанные с трансформацией структуры спроса на труд;

в) численность выбывающих из числа занятых в связи с достижением пенсионного возраста;

г) планируемое расширение или сужение деятельности на прогнозный период.

25. Общая и замещающая кадровая потребность в профессионально-квалификационном составе устанавливается в численном выражении по начальным группам занятий в соответствии с ОКЗ.