

---

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Институт Высшая школа государственного управления**

**ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ**

по дополнительной профессиональной программе  
повышения квалификации  
**«Трансформация центров занятости населения»**

**ТЕМА ПРОЕКТА:**

**Модели типов ЦЗН: пути внедрения  
Преобразование оргструктуры**

---

Разработчики проекта:

Белова Ирина  
Игнатова Елена  
Кравцова Ирина  
Лукина Людмила  
Маматказина Марина  
Минкевич Оксана  
Мишунина Ольга  
Разводкина Виктория

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| Введение .....  | 3  |
| 1. Описание ключевых проблем, на решение которых направлен проект .....     | 4  |
| 2. Цель проекта .....   | 4  |
| 3. Перечень задач проекта .....   | 5  |
| 4. Описание сервисов, которые планируется внедрять до конца 2023 года ..... | 5  |
| 5. Обоснование проектного решения (сервиса) .....                           | 6  |
| 6. Стейкхолдеры проекта .....   | 9  |
| 7. Риски проекта .....  | 9  |
| 8. Изменения в нормативно-правовой базе .....                               | 10 |
| 9. Изменения в системе госуправления .....                                  | 10 |
| 10. Дорожная карта по внедрению сервиса .....                               | 11 |
| 11. Ожидаемые результаты .....  | 11 |
| 12. Список литературы .....   | 13 |
| 13. Список группы .....   | 19 |
| Приложение 1 .....  | 20 |
| Приложение 2 .....  | 21 |
| Приложение 3 .....  | 23 |
| Приложение 4 .....  | 25 |
| Приложение 5 .....  | 27 |
| Приложение 6 .....  | 28 |
| Приложение 7 .....  | 29 |
| Приложение 8 .....  | 30 |
| Приложение 9 .....  | 47 |
| Приложение 10 .....   | 57 |

## **Введение**

Тверская область – регион с огромным инвестиционным потенциалом, многочисленными территориями, с полностью подготовленной инженерной и транспортной инфраструктурой.

Тверская область расположена между экономической и культурной столицами России: Москвой и Санкт-Петербургом.

Тверская область – крупнейший по площади регион ЦФО (площадь региона - 84 201 кв км) с населением 1 260,4 тыс. чел., из них численность рабочей силы составляет 645,3 тыс. человек, 76,3% из них проживают в городской местности. Тверская область разделена на 42 муниципальных образования.

Исторически в Тверском регионе особенно были развиты такие отрасли, как: машиностроение, химическая и легкая промышленность, фармацевтика, биоэнергетика, сфера информационных технологий и программных разработок, сельское хозяйство, деревопереработка, строительство, туризм.

Присутствие в регионе образовательных организаций высшего (9) и среднего профессионального образования (45), а также исследовательских и проектно-конструкторских организаций (33) обеспечивают подготовку высококвалифицированных трудовых ресурсов для экономики региона.

Одновременно с этим, деятельность по обеспечению и регулированию рынка труда, подбору и подготовке трудовых ресурсов для экономики региона осуществляет государственная служба занятости населения Тверской области, которая представлена:

Главным управлением по труду и занятости населения Тверской области (далее – Управление по труду),

33 государственными казенными учреждениями Тверской области - центрами занятости населения (далее – центры занятости населения),

государственным образовательным автономным учреждением Тверской области «Учебный центр службы занятости» (далее – учебный центр).

Размещение производств вдоль транспортных магистралей и введение новых рабочих мест с конкурентной заработной платой, приводит к внутрирегиональной миграции (из деревень и поселков в города), так и межтерриториальной миграции из близлежащих регионов (Смоленская, Псковская, Новгородская области).

Кроме того, близость крупных столичных городов приводит к оттоку квалифицированных кадров и молодежи из тверского региона.

## **1. Описание ключевых проблем, на решение которых направлен проект**

В ходе подготовки проекта 25 июня 2021 года путем анкетирования и личных бесед был проведен опрос респондентов, так или иначе сталкивающихся с деятельностью центров занятости населения.

Охват респондентов, принявших участие в опросе, составил:

190 граждан из 42 муниципальных образований Тверской области,

25 работодателей 8 крупных муниципальных образований Тверской области,

178 сотрудников 33 центров занятости населения.

Кроме того, свое видение имеющихся в регионе проблем высказал заместитель Председателя Правительства Тверской области – Министр экономического развития Тверской области Егоров И.И. на рабочем совещании 29 июня 2021 года, указав на то, что служба занятости не контролирует рынок труда в регионе, не влияет на построение эффективного рынка труда.

Проанализированные проблемы носят внешний и внутренний характер.

В числе внешних проблем:

- работодатели определили:

отсутствие подходящих кандидатов в базе центров занятости населения, низкая мотивация кандидатов к трудоустройству.

- граждане определили:

предложение в основном низкооплачиваемых вакансий,

отсутствие подходящей вакансии.

В числе внутренних проблем сотрудники центров занятости населения обозначили низкий уровень заработной платы, не соответствующий средней по региону.

Результаты опроса респондентов представлены в приложениях 1- 4.

Решение выявленных внешних и внутренних проблем потребителей услуг и сервисов центров занятости населения возможно обеспечить в рамках реализации проекта «Трансформация центров занятости населения».

Тверская область начала модернизацию центров занятости населения в рамках национального проекта «Демография» в 2021 году.

## **2. Цель проекта**

Разработка моделей типовых центров занятости населения и внедрение на территории Тверской области к концу 2022 года.

### 3. Перечень задач проекта

- 3.1 Распределение ролей, областей влияния и функционала модернизируемой структуры модельных центров занятости населения.
- 3.2 Разработка типовой нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность модельных центров занятости населения.
- 3.3 Проведение организационно-штатных мероприятий, связанных с реализацией проекта.

### 4. Описание сервисов, которые планируется внедрять до конца 2023 года

К концу 2023 года планируется внедрить сервисный подход в работе с клиентами службы занятости населения, а именно:

- сервисы для работодателей:

| Направления работы центров занятости населения | Сервисы   |
|--|---|
| Формирование бренда работодателя               | Портфолио работодателя, презентационная страничка работодателя, профессиональные истории успеха |
| Формирование вакансий                          | Конструктор вакансий, видеовакансии, анализ конкурентоспособности вакансий, анализ рынка труда  |

- сервисы для граждан:

| Группа                    | Сервисы                               |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Школьник, старшеклассники | «Трудовые каникулы» («Трудовое лето») |
| Молодежь, выпускники      | «Стажировка»                          |

- сервисы управления СЗН в регионе:

| Направления работы центров занятости населения  | Сервисы   |
|---|---|
| Выстраивание эффективной системы управления ЦЗН | Преобразование оргструктуры<br>Единая методология СЗН |

|  |   |
|--|---|
| Сервисы взаимодействия с участниками рынка труда | Единый стандарт взаимодействия органов исполнительной власти по кадровому обеспечению инвестиционных проектов |
|--|---|

## 5. Обоснование проектного решения (сервиса)

Первоочередная задача в рамках трансформации центров занятости населения заключается во внедрении сервиса управления ЦЗН в регионе – «Преобразование оргструктуры».

В целях обоснования необходимости внедрения сервиса в качестве персонажа был выбран образ директора районного центра занятости населения.

Персонаж – Ирина, 45 лет, замужем, имеет 2 детей, уровень дохода – 23 тыс. руб., готова к переменам, ненормированный рабочий день, значительная загрузка на работе. Портрет персоны представлен в приложении 5.

Карта эмпатии –

проблемы: загруженность специалистов другим функционалом, текучесть кадров, низкая заработная плата, несоответствие условий работы современным требованиям, невыполнение установленных показателей, непривлекательность ЦЗН,

задачи потребителя: выполнить показатели, получить премию, высвободить время для семьи, предотвратить профессиональное выгорание,

выгоды: безболезненный переход к новой оргструктуре, изменение подходов к определению KPI, положительная оценка деятельности клиентами и вышестоящим руководством. Карта эмпатии представлена в приложении 6.

Причины внедрения сервиса:

- децентрализованная система центров занятости населения.

Действующая региональная система службы занятости населения Тверской области представлена: Управлением по труду, 33 центрами занятости населения, учебным центром.

В действующей системе распределение функциональных обязанностей осуществляется следующим образом:

Управление по труду - обеспечение и координация деятельности центров занятости населения, нормативно-правовое и методическое сопровождение, ведомственный контроль, иные полномочия учредителя;

центры занятости населения - административно-управленческие функции, кадровое обеспечение деятельности, осуществление закупочной деятельности, ведение бухгалтерского учета, текущий контроль, осуществление хозяйственного обеспечения деятельности, предоставление государственных услуг, в том числе выездных, осуществление первичного и вторичного приема соискателей, реализация мероприятий активной политики занятости и мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Тверской области, взаимодействие с органами местного самоуправления, работодателями, поставщиками услуг, договорная работа;

учебный центр – организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан и иных категорий граждан на основе государственного задания и договорной работы на оказание платных образовательных услуг.

Таким образом, центры занятости населения, являясь в настоящее время юридическими лицами, осуществляют как обеспечивающие функции, так и основные функции в сфере занятости населения.

Подобное распределение функционала приводит к отвлечению ограниченных ресурсов центров занятости населения на выполнение обеспечивающих функций, что влияет на качество и результативность их работы.

- сложность в координации и контроле за деятельностью подведомственной сети центров занятости населения.

В настоящее время Управлению по труду приходится осуществлять координацию и контролировать деятельность 33 центров занятости населения (юридических лиц), в том числе:

установление и корректировка контрольных показателей, а также и бюджетных ассигнований осуществляется для всех 33-х центров занятости населения;

формирование обоснований бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период осуществляется отдельно по каждому центру занятости населения;

сбор статистической и финансовой отчетности со всех центров занятости населения;

контроль деятельности по предоставлению государственных услуг, внутренний финансовый контроль и контроль закупочной деятельности, осуществляемой каждым центром занятости населения.

Подобный способ взаимодействия снижает оперативность и гибкость управленческой деятельности.

В рамках внедрения сервиса «Преобразования оргструктуры» планируется создать одно юридическое лицо – государственное казенное учреждение Тверской области «Центр занятости населения Тверской области», являющееся флагманским центром занятости населения, с 33 его филиалами, являющимися районными центрами занятости населения.

В новой оргструктуре флагманский центр занятости населения осуществляет следующие функции:

- централизованная бухгалтерия;
- юридическая служба;
- централизованное кадровое делопроизводство;
- централизованная служба управления персоналом (система наставничества);
- единая служба IT;
- контрактная служба;
- административно-обслуживающие функции;
- центр бережливого производства/тиражирования практики;
- информационное сопровождение деятельности ЦЗН;
- единая служба (call - центр) поддержки граждан/работодателей по вопросам занятости в субъекте;
- централизованное финансирование социальных выплат и мероприятий содействия занятости;

- куратор службы кадровых/карьерных /цифровых консультантов.

Функции районных центров занятости населения:

- оказание услуг в рамках ЖС/БС;
- оказание полного спектра услуг работодателям;
- оказание полного спектра услуг гражданам;
- представительство ЦЗН в комиссиях на уровне муниципалитетов;
- служба кадровых/карьерных консультантов;
- функции по подготовке видео резюме, углубленное изучение профессионального профиля кандидата и предложение по повышению его конкурентноспособности;
- реализация непосредственной работы с гражданами и работодателями в рамках национальных проектов;

- подготовка прогноза потребности в кадрах территории.

В целях внедрения сервиса «Преобразование оргструктуры», для детальной проверки работоспособности и получения обратной связи от экспертного сообщества был создан прототип будущей системы центров занятости населения. Прототип представлен в приложении 7.

## **6. Стейкхолдеры проекта**

Руководитель районного центра занятости – единая стратегическая система управления, технологии, мониторинга, обеспечения деятельности, осуществления закупочной системы от лица одного заказчика.

Руководитель флагманского центра занятости – эффективная, скоординированная, контролируемая сеть районных центров занятости населения, осуществляющих деятельность по единым стандартам работы, с применением единых технологий и сервисов, под общим методическим руководством и информационным сопровождением.

Федеральные структуры – типовые решения для масштабирования/тиражирования в субъектах Российской Федерации, адаптированные под территориальные особенности региона.

Региональные структуры – оперативное, эффективное управление центрами занятости населения.

Средства массовой информации, блогеры – информационный повод, завоевание информационного пространства.

Некоммерческие организации – возможность участия в реализации сервисов службы занятости населения при использовании грантовой поддержки.

## **7. Риски проекта**

Сокращение специалистов районных центров занятости в процессе проводимого преобразования оргструктуры.

Потеря статусности районных центров занятости населения при ликвидации районного центра занятости населения как юридического лица и переподчинения флагманскому центру.

Нивелировать риски возможно посредством:

- опережающее переобучение в целях освоения новых либо смежных профессий,

- подбор вариантов трудоустройства на новые рабочие места,

- выстраивание взаимодействия с органами местного самоуправления посредством проведения разъяснительной работы о сохранении полномочий в сфере занятости и появлении нового функционала, связанного с регулированием рынка труда, анализом долгосрочной потребности работодателей, кадровым обеспечением инвестиционных проектов.

## **8. Изменения в нормативно-правовой базе**

В целях реализации проекта потребуется корректировка и принятие нормативных правовых актов:

- постановление Губернатора Тверской области от 19.12. 2006 № 54-пг «О структуре органов государственной службы занятости населения Тверской области»;

- постановление Правительства Тверской области от 18.10.2011 № 80-пп «Об утверждении положения о Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области»;

- постановление Правительства Тверской области от 06.05.2017 №122-пп «О подведомственности государственных унитарных предприятий Тверской области и государственных учреждений Тверской области исполнительным органам государственной власти Тверской области»;

- постановление Правительства Тверской области от 07.12.2017 № 417-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях Тверской области в сфере занятости населения»;

- проект распоряжения Правительства Тверской области «О реорганизации государственных учреждений Тверской области»;

- Устав Государственного казенного учреждения Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» представлен в приложении 8;

- Положение о филиале Государственного казенного учреждения Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» представлено в приложении 9.

## **9. Изменения в системе госуправления**

Исполнительным органом государственной власти Тверской области, осуществляющим исполнительно-распорядительную деятельность в сфере трудовых отношений, охраны труда и занятости населения, а также полномочие

Российской Федерации, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, является Управление по труду.

В результате реализации проекта Управление по труду будет осуществлять координацию и контроль деятельности одного юридического лица с его филиалами, что увеличит оперативность и гибкость управленческой деятельности.

## **10. Дорожная карта по внедрению сервиса**

Дорожная карта по внедрению сервиса «Преобразование оргструктуры» представлена в приложении 10.

## **11. Ожидаемые результаты**

### **11.1. Изменение целевых показателей**

Целевыми показателями внедрения сервиса являются:

- увеличение численности трудоустроенных граждан в первые 10 дней после обращения за содействием в поиске подходящей работой на 20% (2020 год – 10517 чел.; 2024 год – 12620 чел.),

- уменьшение периода трудоустройства на 20% (2020 год – 5,2 мес.; 2024 год – 4.2 мес.),

- увеличение численности безработных граждан, трудоустроенных после прохождения профессионального обучения по направлению центра занятости населения - 15% (2020 год – 982 чел.; 2024 год – 1129 чел.),

- повышение доли соискателей-получателей услуг модельных центров занятости населения, удовлетворенных полученными услугами, на 25 п.п. (2020 год – 65%; 2024 год – 90%),

- повышение доли работодателей-получателей услуг модельных центров занятости населения, удовлетворенных полученными услугами, на 25 п.п. (2020 год – 65%; 2024 год – 90%).

### **11.2 Совокупные затраты на реализацию сервиса**

Внедрение сервиса «Преобразование оргструктуры» прямых затрат не имеет.

Вместе с тем, в целях приведения центров занятости населения к требованиям приказа Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.04.2019 № 302 «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости в части требований к

помещениям и оснащению рабочих мест» (далее – модернизация) потребуются средства в объеме не менее 180,00 млн руб.

### **11.3 Эффективность от внедрения сервиса**

Социальный эффект:

- расширение возможностей регулирования рынка труда,
- улучшение ключевых показателей деятельности центров занятости населения,
- повышение удовлетворенности потребителей услуг службы занятости населения.

Экономический эффект от реализации модернизации с учетом затрат на реализацию проекта (0,20 млрд руб.) составит около 2,00 млрд рублей.

Исходные данные для расчета экономического эффекта:

- численность трудоустроенных граждан в результате реализации проекта в течение года – не менее 25,4 тыс. чел.;
- средняя заработная плата, определенная по банку вакансий, - 20,9 тыс. чел.;
- средний расчетный период сохранения трудовой занятости трудоустроенных граждан – около 8 месяцев;
- период реализации проекта – 4 года.

Доход консолидированного бюджета Тверской области от трудоустройства граждан – 2,2 млрд руб.

## 12. Список литературы

1. Аникина В.Г. Рефлексия и виртуальная реальность: от этимологического анализа понятий к пониманию сущностных отношений // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 19–26. doi:10.17759/pse.2021000002
2. Асланов, М. А. Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50).
3. Ахметова А.С. Возможности практического применения технологии блокчейн/ Инновации в науке: научный журнал. – 2018. -№ 10(86)–С. 15-16 <https://sibac.info/journal/innovation/86/118712>
4. Баева И.А., Гаязова Л.А., Кондакова И.В., Лактионова Е.Б. Психологическая безопасность и социальный интеллект подростков и юношей // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 2. С. 5–16. doi:10.17759/pse.2021260201
5. База данных «Открытое министерство» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://mintrud.gov.ru/ministry/opengov>)
6. База данных «Портал открытых данных» Правительства Российской Федерации» - <https://data.gov.ru/>
7. База данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)Борисюк, Н. К. Механизм развития цифровой экономики в регионе: трактовка понятия / Н.К. Борисюк, О.С. Смотрина <https://elibrary.ru/item.asp?id=36062037>
8. Балахнин И, Маршрут построен! Применение карт путешествия потребителя для повышения продаж и лояльности - М.: Альпина Паблишер, 2019. -140с.
9. Барабанщиков В.А., Маринова М.М., Абрамов А.Д. Виртуальная личность подвижного тэтчеризированного лица // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 5–18. doi:10.17759/pse.2021000001
10. Баррера Р., Превосходя ожидания - М.: Эксмо, 2007 - 272с.
11. Бикбулатова А.А., Ким Е.Н. Комплексная модель трудоустройства инвалидов // Актуальные вопросы трудового и профессионального

ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 2016 / РГСУ; под науч. ред. Н.Б. Починок, Е.А. Петровой. М.: Изд-во РГСУ, 2016. С.39–52.

12. Браун Т. Дизайн-мышление в бизнесе. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 256с.

13. Валинуров И.Д. Рекрутинг на 100%: искусство привлекать лучших! – М.: Феникс, 2014. – 128с.

14. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-1238-src-1576679397.3409.pdf>

15. Грейвс Ф., Клиентология - М.: издательство МИФ. 2012, - 256с.

16. Джумиго, Н.А., Петрова, Л.И. Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2017. № 2 (8). С. 111-118.

17. Добровольская Н.Ю. Страшные тайны HR-менеджера. – М.: Москва, 2016. – 172 с.

18. Дью Р, Аллен С. Клиентский опыт. Как вывести бизнес на новый уровень - М.: Альпина Паблишер, 2020.- 290с. Ежегодный отчет Правительства в Государственной Думе от 12 мая 2021г.

19. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 30.04.2021)

20. Задорожная Г. В., Копейкин Г. К. Формирование креативного поведения персонала ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» // Карминские чтения: материалы Всероссийской науч. конф., 15–17 ноября 2011 г. СПб.: ПГУПС, 2011. С. 223–225.

21. Зверева Н.В. Встань и скажи! Книга-тренажер для выступлений. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. - 179 с.

22. Золотухина Е.Б. Анализ развития информационных систем на примере CRM и ERP // Теория. Практика. Инновации. – 2018. - No 4. <http://www.tpinauka.ru/2018/04/Zolotukhina.pdf>

23. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. – М.: Альпина Паблишер, 2018. - 313с.

24. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. – М.: Альпина Паблишер, 2013. - 268с.

25. Ингильери Л., Соломон М. Выдающийся сервис, отличная прибыль - М.: издательство МИФ. 2012, - 256с.
26. Исаев И. Ю., Копейкин Г. К. Социальные резервы рынка труда Санкт-Петербурга // Стратегия развития и экономическая политика Экономического совета при губернаторе Санкт-Петербурга. 2014. Вып. 2. С. 65–83.
27. Конвенция о политике в области занятости. Принята 9 июля 1964 года Генеральной конференцией Международной организации труда.
28. Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы. Принята 21 июня 1988 года Генеральной конференцией Международной организации труда.
29. Константинов А. - Роботы и работа/ А. Константинов // Русский репортер. –2018. -№20 (459) [http://expert.ru/russian\\_reporter/2018/20/robotyi-i-rabota](http://expert.ru/russian_reporter/2018/20/robotyi-i-rabota)
30. Копейкин Г.К. Особенности активизации человеческого потенциала работников пожилого возраста // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2019. Том 31. № 1. С. 84–91.
31. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Управление социальным развитием организации: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 152 с.
32. Коулман Д. никогда не теряйте клиента. Превратите любого покупателя в пожизненного клиента за 100 дней -М.: Библос, 2018 г. -340с.
33. Крицкая А.А. Кадровый аспект взаимодействия власти и бизнеса // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. № 4. С. 273-278.
34. Кутаев Ш.К. Функционирование системы содействия занятости населения и подготовки кадров: монография. - Махачкала: Апробация, 2020. - 195 с.
35. Кутенева И., Журавлева Н. Дизайн-мышление. Думаем по-новому. - М.: Корпоративный университет Сбербанка, 2013. - 203с.
36. Литвак М., Чердакова В. Рекрутинг — это драйв! – М.: Феникс, 2012. – 384с.
37. Луптон Э. Графический дизайн от идеи до воплощения. – СПб.: Питер, 2014. - 184с.
38. Манн И., Турусин Д., Точки контакта. - издание МИФ. 2015- 156с.

39. Манукян В.Р., Муртазина И.Р., Гришина Н.В. Опросник для диагностики потенциала самоизменений личности // Консультативная психология и психотерапия. 2020. Том 28. № 4. С. 35–58. doi:10.17759/cpp.2020280403
40. Микалко М. Рисовый штурм и еще 21 способ мыслить нестандартно. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 416с.
41. Независимая оценка качества условий оказания услуг. Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/nsok>
42. Никитина, О.А., Слободяник, Т.М. О показателях оценки эффективности организационной структуры управления // Научный альманах. 2017. № 2-1 (28). С. 187-190.
43. Новикова И.В. Концепция стратегии занятости населения в цифровой экономике = The concept of employment strategy for the digital economy : монография - Кемерово: КемГУ, 2020. - 253 с.
44. Осипов В.С. Политика цифровизации: необходимость защиты живого труда/ В.С. Осипов// Интеллект. Инновации. Инвестиции. –2018. -№ 6. –С. 42-46. <https://elibrary.ru/item.asp?id=36295484>
45. Осовицкая Н.А. HR-digital. Практики лучших работодателей», СПб.: ПИТЕР, 2018. – 416с.
46. Паспорт Национального проекта «Демография» <https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/e4/60/%D0%9D%D0%9F%20%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf>
47. Паспорт Федерального проекта «Содействие занятости» Национального проекта «Демография» <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-1172-src-1611073004.2927.pdf>
48. Петров Е., Петров А. Генерация прорывных идей в бизнесе. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 368с.
49. Постановление Правительства РФ о порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы от 7 сентября 2012 г. N 891
50. Пригожин А. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. - М.: Дело, 2010. – 432с.
51. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги

по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов» от 3 августа 2018г. №518н

52. Райхельд Ф., Марки Р. Искренняя лояльность. М.: издательство МИФ. 2021 - 350с.

53. Распоряжение Правительства Российской Федерации №669-р от 14 апреля 2016 г. План мероприятий по реализации в 2016 - 2020 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.

54. Рафел Н, Рафел М. Как завоевать клиента, М.: Альпина Паблишер, 2019 -136с.

55. Россман Р., Дюрден М. Дизайн впечатлений - М.: Альпина Паблишер, 2019. -280с.

56. Роулинг С. Я хочу больше идей (100 техник и упражнений для развития творческого мышления. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 280с.

57. Сабельникова Е.В. Эволюция исследования компетенций в международном контексте // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 2. С. 78–89. doi:10.17759/pse.2021260207

58. Сигел А., Этцкорн С. Кратко. Ясно. Просто., - М.: Олимп-Бизнес 2018 г. -258с.

59. Сисодиа Р., Шет Д., Вольф Д, Фирмы, несущие любовь - М.: Баланс Бизнес Букс, 2011, - 336с.

60. Современные подходы к трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ: коллективная монография / под общ. ред. Е.А. Петровой. – М.: Издательство РГСУ, 2016. – 320 с.

61. Сорокоумова Е.А., Чердымова Е.И. Развитие структурных компонентов экологического сознания для формирования гражданской идентичности личности // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 102–112. doi:10.17759/pse.2021260107

62. Социальная работа: от идеи до практики: хрестоматия по трудам доктора исторических наук, профессора Е. И. Холостовой / сост. и науч. ред. Е. Г. Студёнова. – М.: Дашков и К°, 2016. - 972 с.

63. Сьюэлл К., Браун П, Клиенты на всю жизнь - М.: издательство МИФ. 2021 - 224с

64. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала. Лайфхаки для руководителей и HR. - М.: Альп на Паблишерс, 2016. – 192с.

65. Федеральный закон от 28 июня 2021 г. N 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

66. Фейдер П, Томс С., Клиентоцентричность. Отношения с потребителями в цифровую эпоху - М.: Альпина Паблишер, 2021. -150с.

67. Шабанов С. Алешина А. Эмоциональный интеллект: российская практика. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. - 426с.

68. Швец Л.Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами. - Р-н-Д.: Изд-во редакционно-издательский центр ЮРИФ РАНХиГС. 2012. – 320 с.

69. Шейн Э. Слушать нельзя указывать. Альтернатива жесткому менеджменту. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 176с.

70. Шеметов П. В. Менеджмент. Управление организационными системами / П.В. Шеметов, Л.Е. Никифорова, С.В. Петухова. - М.: Омега-Л, 2017. - 416 с.

71. Щепин Е. «Энергия клиента. Как вывести бизнес на новый уровень - М.: Альпина Паблишер, 2021, -150с.

72. Шоул Д. Первокласный сервис как конкурентное преимущество», М.: Альпина Паблишер, 2018 - 384с.

73. Янковская В.В. Оценка Эффективности организационных структур управления // Управление в России: проблемы и перспективы. 2017. № 1. С. 32-36.

74. Ярошевская С.В., Сысоева Т.А. Представления студентов об успешности обучения: темы, ориентиры и противоречия // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 92–101. doi:10.17759/pse.2021260106.

### **13. Список группы**

Не публикуется.

**РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ ГУБЕРНАТОРА**

**(рабочее совещание у заместителя Председателя Правительства Тверской области – Министра экономического развития Тверской области Егорова И.И. 29.06.2021)**

|  |  |
|--|--|
| <p>С какими проблемами вы столкнулись во взаимодействии с региональной (муниципальной) службой занятости населения?</p> <p><b>1) служба занятости не контролирует рынок труда в регионе, не влияет на построение эффективного рынка труда</b></p> <p>2) низкая эффективность реализации программ, направленных на стимулирование занятости</p> <p>3) отсутствие заинтересованности работодателей в работе со службой занятости</p> <p>4) отсутствие системы аутплейсмент для предприятий</p> <p>5) низкий уровень квалификации сотрудников СЗН, не соответствующий трендам рынка труда</p> <p>6) Низкая заработная плата сотрудников СЗН</p> | <p>Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?</p> <p><b>1) участвовать в формировании потребности в специалистах высшего и среднего специального образования на основе прогноза потребности в кадрах региона</b></p> <p>2) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда</p> <p>3) разработка мер стимулирования работодателей, для работы с ЦЗН</p> <p>4) разработка мер по оказанию услуги аутплейсмент</p> <p>5) привести уровень заработной платы сотрудников СЗН, в соответствие со средней по региону</p> |
|--|--|

**РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**  
**(опрос 25 работодателей, проведенный 25.06.2021)**

|  |   |
|--|---|
| <p>С какими проблемами вы столкнулись при обращении в региональную (муниципальную) службу занятости населения?</p> <p>1) отсутствие подходящих кандидатов в базе СЗН - 16</p> <p>2) низкая мотивация кандидатов к трудоустройству - 13</p> <p>3) требуется большое количество документов - 3</p> <p>4) недостаточно информации об услугах СЗН в открытом доступе - 1</p> <p>5) отсутствие в базе СЗН кандидатов (резюме), размещённых в интернете - 1</p> <p>6) нет возможности удаленного взаимодействия через интернет - 0</p> <p>7) низкая квалификация сотрудников СЗН - 0</p> <p>8) отсутствие возможности сформировать кадровый заказ на подбор нужных кандидатов, в том числе на перспективу - 3</p> <p>9) низкий уровень подготовки кандидатов после профобучения - 0</p> <p>10) отсутствие возможности принять участие в формировании</p> | <p>Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?</p> <p>1) расширить перечень оказываемых услуг - 2</p> <p>2) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда - 0</p> <p>3) применить принцип профобучения под запрос работодателей - 7</p> <p>4) размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в Интернете - 2</p> <p>5) упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры - 6</p> <p>6) расширить базу данных предлагаемых кандидатов - 10</p> <p>7) расширить перечень программ с государственной поддержкой для работодателей - 6</p> <p>8) обеспечить возможность участия в формировании программ обучения и учебных программ, участие в итоговом экзамене и отборе по итогам кандидатов - 0</p> <p>9) обеспечить комплексную поддержку при необходимости</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>Учебного плана - 1</p> <p>11) резюме кандидатов СЗН низкого качества - 2</p> <p>12) отсутствие возможности привлечения кандидатов из других регионов - 1</p> <p>13) отсутствие возможности проводить обучение на базе учебных центров работодателей, с дальнейшим гарантированным трудоустройством - 0</p> <p>14) необходимость получать кандидатов из разных источников, в том числе взаимодействовать с образовательными учреждениями по кандидатам из числа студентов и выпускников - 1</p> <p>15) отсутствие качественной консультации по трудовому законодательству и законодательству о Занятости - 0</p> <p>16) нет услуг по аутплейсменту, необходимо обращаться в кадровые агентства - 2</p> | <p>высвобождения, введения режима неполного рабочего времени и простоя (для возможности сохранения работников и поддержания уровня дохода на период простоя или неполного рабочего времени) - 3</p> <p>10) Обеспечить комплексную поддержку работников, находящихся под риском увольнения, с целью плавного трудоустройства к другим работодателям - 1</p> |
|--|--|

**РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ ГРАЖДАН**  
**(опрос 190 граждан, проведенный 25.06.2021)**

|  |  |
|--|--|
| <p>С какими проблемами вы столкнулись при обращении в региональную (муниципальную) службу занятости населения?</p> <p>1) отсутствие подходящей вакансии - 85</p> <p>2) предлагаются в основном низкооплачиваемые вакансии - 97</p> <p>3) требуется большое количество документов - 47</p> <p>4) недостаточно информации об услугах СЗН в открытом доступе - 5</p> <p>5) отсутствие в базе СЗН вакансий, размещённых в интернете - 8</p> <p>6) нет возможности удаленного взаимодействия через интернет - 21</p> <p>7) низкая квалификация сотрудников - 0</p> <p>8) служба занятости находится далеко от дома - 35</p> <p>9) отсутствие информации о рынке труда на сайтах СЗН - 1</p> <p>10) неудобный график работы, по предлагаемым вакансиям - 33</p> <p>11) предлагаемый перечень направлений профобучения не подкреплён гарантиями наличия вакансий и трудоустройства - 8</p> <p>12) сотрудники службы занятости не готовы подходить</p> | <p>Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?</p> <p>1) расширить перечень оказываемых услуг, в том числе для граждан, ищущих работу, без обязательного присвоения статуса безработного - 60</p> <p>2) проводить большее профориентационных мероприятий - 15</p> <p>3) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда - 2</p> <p>4) применить принцип направления на профобучение, с гарантированным трудоустройством, после завершения обучения - 30</p> <p>5) размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в интернете - 12</p> <p>6) упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры - 56</p> <p>7) расширить базу данных предлагаемых вакансий - 60</p> <p>8) иное: создавать рабочие места по месту жительства,</p> |
|--|--|

|   |  |
|---|--|
| <p>комплексно к решению проблем гражданина - 4</p> <p>13) большую часть услуг нельзя получить без статуса безработного - 27</p> <p>14) иное: маленький размер пособия по безработице, нет вакансий по работе в удаленном режиме, нет работы в сельской местности - 12</p> | <p>заполнять меньше бумаг, увеличить срок и размер выплаты пособия - 4</p> |
|---|--|

**РЕЕСТР ПРОБЛЕМ: ГЛАЗАМИ СОТРУДНИКОВ**  
**(опрос 178 сотрудников, проведенный 25.06.2021)**

|   |   |
|---|---|
| <p>С какими проблемами вы сталкиваетесь в своей работе в региональной (муниципальной) службе занятости?</p> <p>1) отсутствие достаточного количества вакансий и необходимых кандидатов для закрытия имеющихся - 26</p> <p>2) предлагаются в основном низкооплачиваемые вакансии - 67</p> <p>3) требуется большое количество документов от клиентов - 2</p> <p>4) недостаточно информации о вакансиях в открытом доступе - 2</p> <p>5) неэффективная мотивация работников СЗН - 42</p> <p>6) недостаточно информации об услугах СЗН - 5</p> <p>7) плохое материально-техническое обеспечение - 15</p> <p>8) отсутствие в базе СЗН вакансий, размещённых в интернете - 7</p> <p>9) нет вакансий по основным высокотехнологичным профессиям - 3</p> <p>10) нет возможности удаленного взаимодействия через интернет - 1</p> <p>11) низкая квалификация сотрудников - 1</p> | <p>Что необходимо изменить в работе региональных служб занятости населения?</p> <p>1) расширить перечень оказываемых услуг - 1</p> <p>2) проводить большее количество профориентационных мероприятий - 1</p> <p>3) повысить качество программ переобучения - 3</p> <p>4) размещать исчерпывающую информацию об услугах СЗН в Интернете - 1</p> <p>5) упростить и сделать удаленными все регистрационные процедуры - 15</p> <p>6) расширить базу данных предлагаемых вакансий и кандидатов - 13</p> <p>7) улучшить инфраструктуру - 13</p> <p>8) изменить систему мотивации - 39</p> <p>9) обеспечить повышение квалификации сотрудников СЗН на постоянной основе, с учётом новых трендов рынка труда - 31</p> <p>10) разделить потоки граждан и систему крі, в соответствии с</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>12) служба занятости находится далеко от дома - 5</p> <p>13) отсутствие информации о рынке труда на сайтах СЗН - 0</p> <p>14) неудобный график работы - 0</p> <p>15) отсутствие в базе СЗН резюме кандидатов, размещённых в интернете - 5</p> <p>16) плохо налажена система СМЭВ для подтверждения данных о гражданах - 25</p> <p>17) необходимость пользоваться несколькими источниками (сайтами) для подтверждения данных - 16</p> <p>18) большое количество приходящих граждан - «профессиональные безработные» - 52</p> <p>19) мало времени в соответствии с стандартами для качественной отработки с кандидатами - 21</p> <p>20) не хватает знаний с учётом новых трендов рынка труда - 8</p> <p>21) низкий уровень заработной платы, не соответствует средней по региону - 158</p> <p>22) нет возможности гибкого подхода к формированию штата в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств (пандемия) - 5</p> | <p>качеством и мотивацией соискателей - 2</p> <p>11) возможность гибкого формирования штатного расписания - 12</p> <p>12) привести уровень заработной платы сотрудников СЗН, в соответствие со средней по региону - 161</p> <p>13) наладить систему межведомственного взаимодействия - 41</p> <p>14) нормировать время предоставления услуг и внести соответствующие изменения в стандарты - 0</p> |
|---|--|

## ПОРТРЕТ ПЕРСОНЫ

Ирина, 45 лет, директор районного ЦЗН

- Ирина
- 45 лет
- Замужем, двое детей
- Тверская область

- Жизненная позиция – активная, соучастна
- Интересы, увлечения – чтение книг
- Ценности – семья, работа, карьера
- Образ жизни - ЗОЖ



- Образование – высшее экономическое
- Сфера деятельности – директор
- Занятость – полная
- Уровень дохода – 23 т.р.
- Источник дохода – официальный оклад
  
- Ситуация, в которой находится – ожидание «посмотрю во что это выльется», готова к переменам, готова выйти из зоны комфорта
- Потребности – повышение уровня жизни, карьерный рост

## КРУГ ЭМПАТИИ

### Выгоды:

1. Увеличение времени для клиента
2. Изменение подхода к KPI
3. Безболезненность
4. Быстрее войти в ТОП-регионов по трансформации
5. Оценка руководства
6. Удовлетворенность граждан
7. Оперативность
8. Малозатратность

Выгоды



Задачи  
потребителя



Задачи (связанные с трансформацией ЦЗН):

1. Выполнить KPI
2. Высвободить время сотрудников для работы с клиентами
3. Высвободить время для семьи
4. Получить премию
5. Обеспечить работников условиями для клиентоцентричности

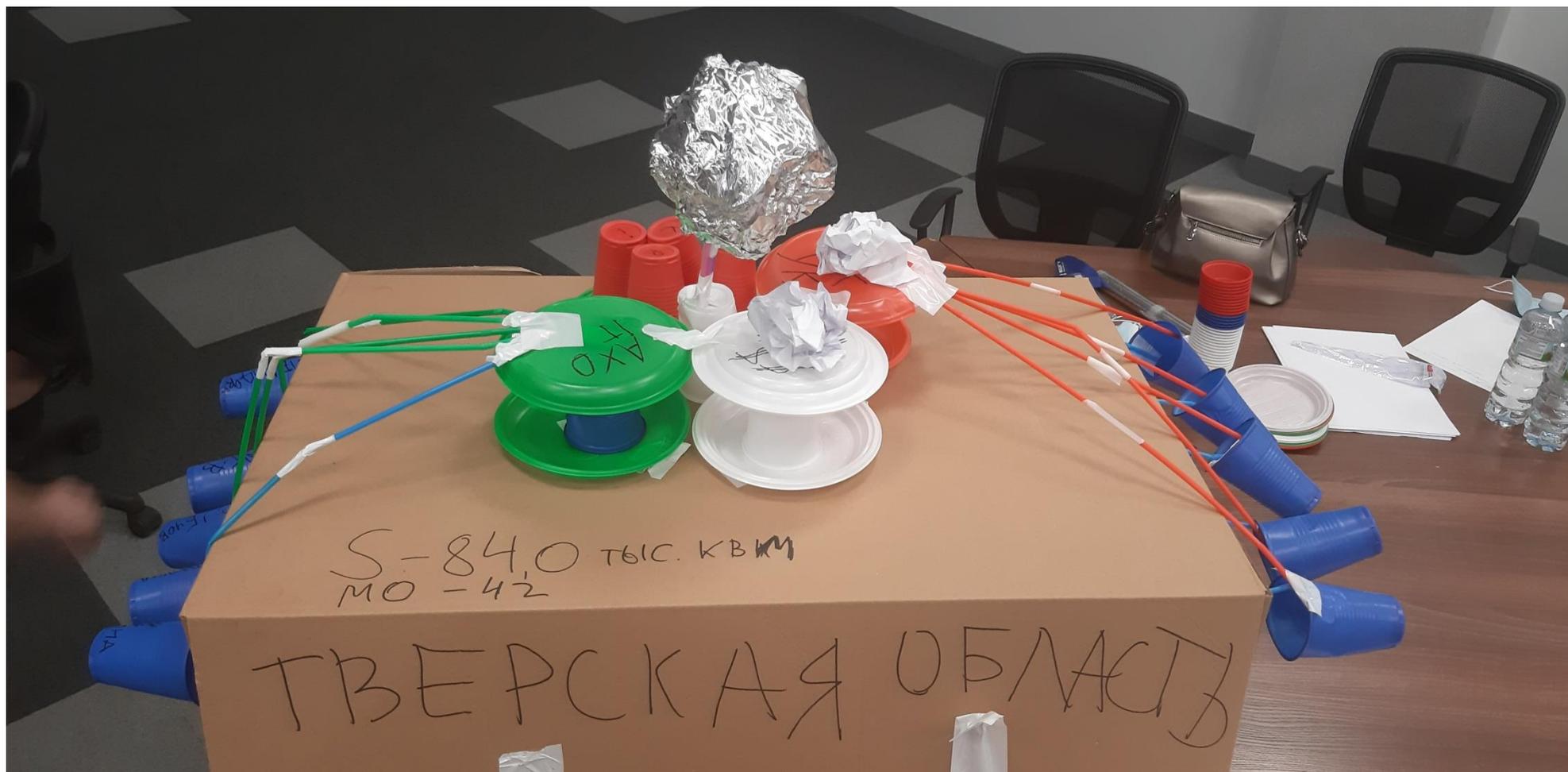
Проблемы

### Проблемы:

1. Загрузка сотрудников другими функциями
2. Текучесть кадров по причине высокой загрузки и при этом низкой з/п
3. Низкое качество оказания услуг (некомфорт)
4. Низкий уровень трудоустройства граждан
5. Низкая привлекательность ЦЗН

Разработала команда  
Татарской области

ПРОТОТИП СЕРВИСА «ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ОРГСТРУКТУРЫ»



СОГЛАСОВАНО:

Заместитель Председателя  
Правительства Тверской области -  
Министр имущественных и  
земельных отношений

\_\_\_\_\_ И.С. Жарков

«\_\_»\_\_\_\_\_2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом Главного управления  
по труду и занятости населения  
Тверской области

от «\_\_»\_\_\_\_\_2021 г. № \_\_\_\_\_

## УСТАВ

**государственного казенного учреждения Тверской области  
«Центр занятости населения Тверской области»**

Местонахождения: 170100, Россия, Тверская область, г. Тверь,  
ул. Вагжанова, д. 7, корп.1

Почтовый адрес: 170100, Россия, Тверская область, г. Тверь,  
ул. Вагжанова, д. 7, корп.1

г. Тверь  
2021 год

## 1. Общие положения

1.1. Государственное казенное учреждение Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» (далее – Центр занятости) создано путем реорганизации Государственного казенного учреждения Тверской области «Центр занятости населения города Твери» в форме присоединения к нему государственных казенных учреждений, подведомственных Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области, в соответствии с распоряжением Правительства Тверской области от «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2021 № \_\_\_\_\_ «О реорганизации государственных казенных учреждений Тверской области».

Государственное казенное учреждение Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» (далее – Центр занятости) создано в соответствии с распоряжением Администрации Тверской области от 12.05.2011 № 489-ра «О создании Государственного казенного учреждения Тверской области «Центр занятости населения города Твери» путем изменения типа существующего государственного учреждения», путем изменения типа существующего бюджетного учреждения, образованного в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11.09.2000 № 1000/60-рк.

В соответствии с передаточным актом от 29.11.2006, утвержденным руководителем Территориального управления Росимущества по Тверской области и распоряжением Федерального агентства по управлению федеральным имуществом от 07.11.2006 № 3936-р, Центр занятости, как имущественный комплекс, передан в государственную собственность Тверской области.

Учредителем Центра занятости является Тверская область. От имени Тверской области функции и полномочия учредителя Центра занятости осуществляет Главное управление по труду и занятости населения Тверской области (далее – Главное управление) в рамках своей компетенции, определенной Правительством Тверской области. Главное управление осуществляет координацию и регулирование деятельности Центра занятости.

Полное наименование Центра занятости:

государственное казенное учреждение Тверской области «Центр занятости населения Тверской области».

Сокращенное наименование:

ГКУ Тверской области «ЦЗН Тверской области»;

Центр занятости является некоммерческой организацией.

Организационно-правовая форма – учреждение.

Тип учреждения – государственное казенное учреждение.

1.2. Собственником имущества Центра занятости является Тверская область. Полномочия собственника осуществляет Министерство имущественных и земельных отношений Тверской области в рамках своей компетенции.

1.3. Центр занятости является юридическим лицом, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

1.4. Центр занятости обеспечивает на территории Тверской области реализацию государственных гарантий и оказание государственных услуг гражданам и работодателям в области содействия занятости населения, трудовой миграции.

Контроль за деятельностью Центра занятости осуществляет Главное управление в порядке, установленном Правительством Тверской области.

1.5. Центр занятости в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством, законодательством Тверской области, а также настоящим Уставом.

1.6. Центр занятости отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами, а при их недостаточности субсидиарную ответственность по его обязательствам несет Тверская область в лице Главного управления.

1.7. Местонахождение Центра занятости: 170100, Россия, г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7, корпус 1.

Почтовый адрес Центра занятости: 170100, Россия, г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7, корпус 1.

1.8. Центр занятости имеет филиалы:

Андреапольский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172800, Тверская область, г. Андреаполь, ул. Красная, д. 3а;

Бежецкий филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171980, Тверская область, г. Бежецк, пер. Молодежный, д. 3;

Бологовский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171080, Тверская область, г. Бологое, ул. Кирова, д. 27;

Весъегонский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171720, Тверская область, г. Весъегонск, ул. К. Маркса, д. 93;

Вышневолоцкий филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171163, Тверская область, г. Вышний Волочек, ул. Большая Садовая, д. 29;

Западнодвинский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172610, Тверская область, г. Западная Двина, ул. Фадеева, д. 3;

Зубцовский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172332, Тверская область, г. Зубцов, ул. Ленина, д. 10а;

Калязинский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171573, Тверская область, г. Калязин, ул. Коминтерна, д. 81;

Кашинский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171640, Тверская область, г. Кашин, ул. Комсомольская, д. 54/12;

Кесовогорский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171470, Тверская область, пгт Кесова Гора, ул. Кооперативная, д. 17;

Кимрский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171505, Тверская область, г. Кимры, ул. 50 лет ВЛКСМ, д. 71;

Конаковский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171255, Тверская область, г. Конаково, ул. Васильковского, д. 23;

Краснохолмский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171660, Тверская область, г. Красный Холм, ул. Октябрьская, д. 7/87;

Кувшиновский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172110, Тверская область, г. Кувшиново, ул. Советская, д. 31а;

Лесной филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171890, Тверская область, с. Лесное, ул. им. Калинина, д. 14;

Лихославльский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171210, Тверская область, г. Лихославль, ул. Первомайская, д. 15;

Максатихинский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171900, Тверская область, пгт Максатиха, ул. Северная, д. 4;

Молоковский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171680, Тверская область, пгт Молоково, ул. Ленина, д. 21;

Нелидовский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172527, Тверская область, г. Нелидово, ул. Шахтерская, д. 14;

Оленинский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172400, Тверская область, пгт Оленино, ул. Ленина, д. 64;

Осташковский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172735, Тверская область, г. Осташков, пер. Андрианова, д. 14;

Пеновский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172770, Тверская область, пгт Пено, ул. 249-й Стрелковой дивизии, д. 20;

Рамешковский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171400, Тверская область, пгт Рамешки, ул. Пионерская, д. 1;

Ржевский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172381, Тверская область, г. Ржев, ул. Октябрьская, д. 10;

Сандовский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 1717502, Тверская область, пгт Сандово, ул. Советская, д. 18;

Селижаровский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172200, Тверская область, пгт Селижарово, ул. Базарная, д. 17;

Спировский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171170, Тверская область, пгт Спирово, пл. Советская, д. 7;

Старицкий филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171360, Тверская область, г. Старица, ул. Володарского, д. 8;

Тверской филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 170100, г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7, корпус 1;

Торжокский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172002, Тверская область, г. Торжок, 2-й пер. Кирова, д. 2а;

Торопецкий филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172840, Тверская область, г. Торопец, наб. Заводская, д. 15;

Удомельский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 171841, Тверская область, г. Удомля, ул. Венецианова, д. 5;

Фировский филиал государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Тверской области», местонахождение филиала – 172721, Тверская область, пгт Фирово, ул. Советская, д. 23.

## **II. Предмет и цели деятельности Центра занятости**

2.1. Предметом деятельности Центра занятости является деятельность по исполнению государственных функций, выполнению работ, направленная на достижение целей создания учреждения.

2.2. Основными целями Центра занятости являются обеспечение реализации полномочий Тверской области в сфере содействия занятости населения, а также полномочий Российской Федерации в сфере содействия занятости населения, переданных для осуществления органам государственной власти Тверской области.

2.3. Для достижения указанных целей Центр занятости осуществляет через филиалы следующие основные виды деятельности:

2.3.1. осуществляет на территории Тверской области регистрацию граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрацию безработных граждан;

2.3.2. оказывает в соответствии с законодательством о занятости населения следующие государственные услуги:

содействие гражданам в поиске подходящей работы;

содействие работодателям в подборе необходимых работников;

организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

психологическая поддержка безработных граждан;

организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;

социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход;

содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;

2.3.3. организует предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения, иных государственных и муниципальных услуг (или их части), негосударственных услуг и мер поддержки по принципу «одного окна» в целях содействия гражданам и работодателям в комплексном решении ситуации, связанной с занятостью;

2.3.4. осуществляет информирование о положении на рынке труда Тверской области;

2.3.5. организует ярмарки вакансий и учебных рабочих мест;

2.3.6. организует проведение оплачиваемых общественных работ;

2.3.7. выдает предложения для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;

2.3.8. осуществляет содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

2.3.9. осуществляет социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в виде:

пособия по безработице;

материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице;

пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

дополнительные выплаты к пособию по безработице, в случае их установления законодательством Тверской области;

2.3.10. участвует в разработке и реализации программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе по организации сопровождения при содействии в трудоустройстве и занятости инвалидов;

2.3.11. участвует в разработке и реализации мер активной политики занятости населения, дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, включая меры по содействию в трудоустройстве и занятости инвалидов;

2.3.12. оказывает содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

2.3.13. проводит мониторинг состояния и разработку прогнозных оценок рынка труда, а также анализ востребованности профессий;

2.3.14. организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;

2.3.15. участвует в реализации региональной программы переселения соотечественников, проживающих за рубежом;

2.3.16. организует и проводит специальные мероприятия по профилированию граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы (распределение указанных граждан на группы в зависимости от сферы их предыдущей профессиональной деятельности, пола, возраста и других социально-демографических характеристик, а также статуса на рынке труда, потенциала трудоустройства и мотивации к трудоустройству), а также профилированию работодателей (распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения, условий труда, уровня заработной платы и других характеристик) в целях оказания указанным гражданам и работодателям эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости с учетом складывающейся ситуации на рынке труда);

2.3.17. организует работу по предотвращению попыток получения либо получения пособия по безработице обманным путем, а также по возврату сумм излишне выплаченного пособия по безработице и привлечению к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации лиц, получивших пособие по безработице обманным путем и не вернувших денежные средства в добровольном порядке;

2.3.18. осуществляет выдачу предложений о назначении безработным гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего им право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.3.19. организует и проводит работы (мероприятия) по квотированию рабочих мест для инвалидов;

2.3.20. осуществляет мониторинг и анализ трудоустройства инвалидов, зарегистрированных в Центре занятости в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных;

2.3.21. анализирует и обобщает информацию о выполнении установленной квоты работодателями Тверской области в разрезе муниципальных образований и представляет ее в Главное управление;

2.3.22. информирует работодателей и инвалидов о мероприятиях, проводимых Центром занятости по трудоустройству инвалидов;

2.3.23. оказывает консультационные услуги работодателям по вопросам создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

2.3.24. осуществляет контроль за выполнением работодателями условий договоров о квотировании рабочих мест для инвалидов;

2.3.25. осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации по вопросам содействия занятости населения;

2.3.26. обеспечивает гражданам и работодателям бесплатный доступ к единой цифровой платформе, единому portalу государственных и муниципальных услуг, региональным portalам государственных и муниципальных услуг, а также оказывает необходимое консультационное содействие, в том числе при подаче заявления и иных сведений в электронной форме;

2.3.27. принимает меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

2.3.28. оказывает гражданам бесплатную юридическую помощь в виде правового консультирования в устной или письменной форме по вопросам, отнесенным к компетенции Центра занятости в соответствии с законодательством;

2.3.29. осуществляет правовое информирование населения в сферах своей деятельности;

2.3.30. предоставляет по запросу органов, уполномоченных на предоставление государственных или муниципальных услуг, государственных внебюджетных фондов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами сведения о нахождении гражданина на регистрационном учете в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в качестве ищущего работу или признанного безработным, назначенных ему социальных выплат (размерах и сроках выплаты пособия по безработице, периодах оказания материальной помощи, материальной поддержки в период участия в оплачиваемых общественных работах, временного трудоустройства), периодах участия в оплачиваемых общественных работах, переезде по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, работников, привлеченных для трудоустройства в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов;

2.3.31. формирует информацию о мерах социальной поддержки и иных социальных гарантиях в области содействия занятости населения для размещения в Единой государственной информационной системе социального обеспечения в соответствии с Федеральным законом от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»;

2.3.32. осуществляет функции заказчика по закупке товаров, работ и услуг для обеспечения своих нужд в соответствии с законодательством;

2.3.33. осуществляет функции получателя бюджетных средств, предусмотренных на обеспечение деятельности в целях повышения качества оказания услуг Центра занятости и реализацию возложенных на него функций;

2.3.34. составляет и представляет на утверждение в Главное управление проект бюджетной сметы Центра занятости;

2.3.35. формирует предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения, дополнительных мероприятий, направленных на предотвращение роста напряженности на рынке труда Тверской области, и социальной поддержке безработных граждан, обеспечению деятельности Центра занятости;

2.3.36. подготавливает и представляет в установленные сроки формы статистической, финансовой и бухгалтерской отчетности в Главное управление о деятельности Центра занятости;

2.3.37. обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений конфиденциального характера;

2.3.38. организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы;

2.3.39. выполняет мероприятия по гражданской обороне, мобилизационной подготовке и пожарной безопасности в соответствии с законодательством.

2.3.40. организует повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников Центра занятости;

2.3.41. осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Центра занятости;

2.3.42. осуществляет иные функции, предусмотренные законодательством.

### **III. Организация деятельности, права и обязанности**

3.1. Центр занятости возглавляет директор, который назначается на должность и увольняется с должности в порядке, установленном Правительством Тверской области. Срок полномочий директора Центра занятости определяется в заключаемом с ним трудовом договоре.

Директор Центра занятости несет персональную ответственность за осуществление возложенных на Центр занятости функций.

3.2. Директор Центра занятости в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет прием и увольнение работников Центра занятости, применяет к ним меры поощрения и налагает на них взыскания.

3.3. Назначение заместителей директора Центра занятости на должность (возложение обязанностей заместителя директора на работников Центра занятости) осуществляется с обязательным предварительным письменным согласованием с Правительством Тверской области в лице Губернатора Тверской области.

Главный бухгалтер Центра занятости назначается на должность и освобождается от должности директором Центра занятости по согласованию с начальником Главного управления.

3.4. Директор Центра занятости:

3.4.1. утверждает структуру и штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда и предельной численности работников;

3.4.2. устанавливает в соответствии с постановлением Правительства Тверской области от 07.12.2017 № 417-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях Тверской области в сфере занятости населения» должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты работникам (работчим) по результатам деятельности;

3.4.3. без доверенности действует от имени своего учреждения, представляет его интересы, издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников Центра занятости, заключает контракты, договоры по вопросам, отнесенным к компетенции Центра занятости, выдает доверенности;

3.4.4. заключает в соответствии с действующим законодательством с работниками Центра занятости договоры о материальной ответственности;

3.4.5. представляет в Главное управление предложения по проекту ежегодного плана и прогнозным показателям деятельности Центра занятости, а также отчет об их исполнении.

3.5. Директор Центра занятости несет ответственность за:

3.5.1. эффективность бюджетных расходов по целевому назначению, обоснованность потребностей в ресурсах для выполнения задач и показателей деятельности Центра занятости;

3.5.2. выполнение показателей предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости населения и реализации дополнительных мероприятий, направленных на предотвращение роста напряженности на рынке труда;

3.5.3. состояние финансово-хозяйственной деятельности Центра занятости, использование выделенных бюджетных ассигнований;

3.5.4. подбор, расстановку и повышение квалификации работников, соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.5. сохранность закрепленного на праве оперативного управления имущества;

3.5.6. сохранность документов (учетных, управленческих, финансово-хозяйственных, по личному составу и других), передачу на хранение документов в установленном порядке.

3.6. Для реализации целей своей деятельности в соответствии с законодательством Центр занятости имеет право:

3.6.1. быть получателем бюджетных ассигнований, распоряжаться полученными финансовыми средствами в соответствии с утвержденной бюджетной сметой;

3.6.2. взаимодействовать на договорной основе с физическими и юридическими лицами, участвующими в реализации мероприятий по содействию занятости населения;

3.6.3. запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Центра занятости;

3.6.4. предоставлять по запросу уполномоченных органов в соответствии с законодательством сведения о нахождении гражданина на регистрационном учете в органах службы занятости;

3.6.5. осуществлять в целях содействия занятости инвалидов обмен сведениями с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы.

3.7. Центр занятости обязан:

3.7.1. нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение договорных обязательств;

3.7.2. обеспечивать своих работников безопасными условиями труда и нести ответственность в установленном порядке за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности;

3.7.3 обеспечивать работникам своевременную выплату в полном объеме заработной платы и иных выплат в соответствии с законодательством;

3.7.4. осуществлять защиту информационных ресурсов Центра занятости;

3.7.5. принимать меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.7.6. осуществлять оперативный и бухгалтерский учет результатов финансово-хозяйственной и иной деятельности, вести бюджетную, статистическую отчетность, отчитываться о результатах деятельности в соответствующих органах в порядке и сроки, установленные законодательством;

3.7.7. представлять в установленном Главным управлением порядке отчет о результатах деятельности Центра занятости и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Тверской области;

3.7.8. проводить мероприятия по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;

3.7.9. выполнять иные обязанности в соответствии с действующим законодательством, настоящим уставом и приказами Главного управления.

#### **IV. Имущество и финансовое обеспечение Центра занятости**

4.1. Имущество Центра занятости является государственной собственностью Тверской области и закрепляется за ним на праве оперативного управления.

Земельные участки закрепляются за Центром занятости на праве постоянного (бессрочного) пользования.

Центр занятости не вправе отчуждать или иным способом распоряжаться имуществом, закрепленным за ним на праве оперативного управления без согласия собственника имущества.

4.2. Центр занятости обязан представлять имущество к учету в реестре государственной собственности Тверской области в установленном порядке.

4.3. Центр занятости обеспечивает сохранность и эффективное использование имущества, закрепленного за ним на праве оперативного управления и имущества, приобретенного Центром занятости за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение этого имущества, строго по целевому назначению.

Центр занятости несет ответственность перед собственником за сохранность и эффективное использование закрепленного за ним имущества. Контроль деятельности Центра занятости в этой части осуществляется Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

4.4. В случаях, установленных федеральным законодательством, по согласованию с Главным управлением Министерство имущественных и земельных отношений Тверской области может принять решение об изъятии излишнего, неиспользуемого или используемого не по назначению имущества, закрепленного за Центром занятости либо приобретенным Центром занятости за счет средств, выделенных ему из областного бюджета Тверской области на приобретение этого имущества.

4.5. Центр занятости не имеет права без заключения Главного управления о целесообразности и без согласования с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области совершать сделки, связанные с распоряжением имуществом, принадлежащим Центру занятости на праве оперативного управления.

4.6. Источниками финансового обеспечения деятельности Центра занятости являются средства бюджета Тверской области, в том числе средства

субвенций и субсидий из федерального бюджета и иные, не запрещенные законодательством источники финансирования.

Финансовое обеспечение деятельности Центра занятости, в том числе выполнения государственного задания в случае его утверждения осуществляет Главное управление.

Финансирование Центра занятости осуществляется на основании бюджетной сметы.

4.7. Центр занятости, как получатель бюджетных средств, имеет самостоятельный баланс, лицевые счета в органах Федерального казначейства, управлении казначейства Министерства финансов Тверской области, иные счета в соответствии с законодательством, а также гербовую печать, штамп с наименованием, другие печати, штампы и бланки.

4.8. Проверка финансово-хозяйственной деятельности Центра занятости осуществляется Главным управлением, а также иными государственными органами в пределах их компетенции.

## **V. Порядок ликвидации и реорганизации Центра занятости**

5.1. Деятельность Центра занятости может быть прекращена путем его реорганизации или ликвидации.

5.2. Решение о реорганизации и ликвидации Центра занятости принимается Правительством Тверской области.

5.3. Реорганизация Центра занятости может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или преобразования в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, по решению Правительства Тверской области или по решению суда.

5.4. Реорганизация влечет за собой переход прав и обязанностей, возлагаемых на Центр занятости, к его правопреемнику (правопреемникам) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При реорганизации Центра занятости, кроме реорганизации в форме выделения, все документы (управленческие, финансово-хозяйственные, по личному составу и другие) передаются в установленном порядке правопреемнику (правопреемникам).

5.5. Центр занятости может быть ликвидирован в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Тверской области, по предложению Главного управления или по решению суда.

5.6. Ликвидация Центра занятости влечет за собой прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

5.7. Процедура ликвидации или реорганизации Центра занятости осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

5.8. Центр занятости считается прекратившим свою деятельность с момента внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

5.9. При ликвидации и реорганизации Центра занятости, увольняемым работникам гарантируется соблюдение их прав и интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. При ликвидации Центра занятости его архивы передаются в государственные архивные органы Тверской области по месту нахождения Центра занятости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Тверской области.

5.11. Имущество Центра занятости, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, а также имущество, на которое в соответствии с законодательством Российской Федерации не может быть обращено взыскание по обязательствам ликвидируемого учреждения, передается ликвидационной комиссией Министерству имущественных и земельных отношений Тверской области.

## **VI. Порядок внесения изменений и дополнений в Устав**

6.1. Изменения и дополнения в Устав Центра занятости утверждаются Главным управлением по согласованию с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области в установленном законодательством Тверской области порядке.

6.2. Изменения и дополнения в Устав Центра занятости приобретают юридическую силу с момента государственной регистрации в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Главного управления  
по труду и занятости населения  
Тверской области

\_\_\_\_\_ С.А. Исаев

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора государственного  
казенного учреждения Тверской  
области «Центр занятости населения  
Тверской области»

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. № \_\_\_\_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о Тверском филиале государственного казенного учреждения Тверской  
области «Центр занятости населения Тверской области»**

## 1. Общие положения

1.1. Тверской филиал государственного казенного учреждения Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» является обособленным подразделением, подчиняется и подотчетно государственному казенному учреждению Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» (далее – Центр занятости).

1.2. Наименование филиала:

полное – Тверской филиал государственного казенного учреждения Тверской области «Центр занятости населения Тверской области» (далее – Филиал);

сокращенное – Тверской филиал ГКУ ТО «ЦЗН Тверской области».

Сокращенное наименование применяется наравне с полным наименованием.

1.3. Филиал не являются юридическим лицом и действуют на основании утвержденного Центром занятости положения, имеет печать со своим наименованием.

1.4. Филиал осуществляют свою деятельность от имени Центра занятости. Ответственность за деятельность филиала несет Центр занятости.

1.5. Филиал обеспечивает на территории города Твери и Калининского района реализацию государственных гарантий и оказание государственных услуг гражданам и работодателям в области содействия занятости населения, трудовой миграции.

Контроль за деятельностью филиала осуществляет Центр занятости.

1.6. Филиал осуществляет свою деятельность в соответствии со стандартами деятельности по осуществлению полномочий в сфере занятости населения, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.7. Имущество Филиала учитывается на балансе Центра занятости.

1.8. Филиал в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством, законодательством Тверской области, а также настоящим Положением.

1.9. Местонахождение Центра занятости: 170100, Россия, г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7, корпус 1.

Почтовый адрес Центра занятости: 170100, Россия, г. Тверь, ул. Вагжанова, д. 7, корпус 1.

1.10. Делопроизводство, архивное хранение документов осуществляется в порядке, установленном приказом Центра занятости.

## **II. Задачи и полномочия Филиала**

2.1. Основными задачами Филиала являются:

обеспечение государственных гарантий в области занятости населения и защиты от безработицы;

участие в реализации на территории муниципальных образований города Твери и Калининского района в осуществлении мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

оказание в соответствии с законодательством государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции;

развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности;

предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения.

2.2. Филиал осуществляет на территории города Твери и Калининского района следующие полномочия:

2.2.1. регистрирует граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан;

2.2.2. оказывает в соответствии с законодательством о занятости населения следующие государственные услуги:

содействие гражданам в поиске подходящей работы;

содействие работодателям в подборе необходимых работников;

организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

психологическая поддержка безработных граждан;

организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая обучение в другой местности;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;

социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

содействие началу осуществления предпринимательской деятельности безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, государственной регистрации создаваемого юридического лица, государственной регистрации крестьянского (фермерского) хозяйства, постановке на учет физического лица в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход;

содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

организация сопровождения при содействии занятости инвалидов;

иные государственные услуги, предусмотренные законодательством о занятости населения Российской Федерации;

2.2.3. осуществляет информирование о положении на рынке труда города Твери и Калининского района;

2.2.4. организует ярмарки вакансий и учебных рабочих мест;

2.2.5. организует проведение оплачиваемых общественных работ;

2.2.6. выдает предложения для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;

2.2.7. осуществляет содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

2.2.8. осуществляет социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в виде:

пособия по безработице;

материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице;

пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

дополнительные выплаты к пособию по безработице, в случае их установления законодательством Тверской области;

2.3.9. участвует в подготовке предложений по формированию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе по организации сопровождения при содействии в трудоустройстве и занятости инвалидов, а также их реализации;

2.3.10. участвует в подготовке предложений по разработке мер активной политики занятости населения, дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, включая меры по содействию в трудоустройстве и занятости инвалидов, а также принимают участие в их реализации;

2.3.11. оказывает содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

2.3.12. проводит мониторинг рынка труда города Твери и Калининского района;

2.3.13. организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;

2.3.14. участвует в реализации региональной программы переселения соотечественников, проживающих за рубежом;

2.3.15. организует и проводит специальные мероприятия по профилированию граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы (распределение указанных граждан на группы в зависимости от сферы их предыдущей профессиональной деятельности, пола, возраста и других социально-демографических характеристик, а также статуса на рынке труда, потенциала трудоустройства и мотивации к трудоустройству), а также профилированию работодателей (распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения, условий труда, уровня заработной платы и других характеристик) в целях оказания указанным гражданам и работодателям эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости с учетом складывающейся ситуации на рынке труда);

2.3.16. организует работу по предотвращению попыток получения либо получения пособия по безработице обманным путем, а также по возврату сумм излишне выплаченного пособия по безработице и привлечению к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации лиц, получивших пособие по безработице обманным путем и не вернувших денежные средства в добровольном порядке;

2.3.17. осуществляет выдачу предложений о назначении безработным гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего им право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.3.18. организует и проводит работы (мероприятия) по квотированию рабочих мест для инвалидов;

2.3.19. осуществляет мониторинг и анализ трудоустройства инвалидов, зарегистрированных в Филиале в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных;

2.3.20. анализирует и обобщает информацию о выполнении установленной квоты работодателями в разрезе муниципальных образований и представляет ее в Центр занятости;

2.3.21. информирует работодателей и инвалидов о мероприятиях, проводимых по трудоустройству инвалидов;

2.3.22. оказывает консультационные услуги работодателям по вопросам создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

2.3.23. осуществляет контроль за выполнением работодателями условий договоров о квотировании рабочих мест для инвалидов;

2.3.24. осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации по вопросам содействия занятости населения;

2.3.25. обеспечивает гражданам и работодателям бесплатный доступ к единой цифровой платформе, единому portalу государственных и муниципальных услуг, региональным portalам государственных и муниципальных услуг, а также оказывает необходимое консультационное содействие, в том числе при подаче заявления и иных сведений в электронной форме;

2.3.26. принимает меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

2.3.27. оказывает гражданам бесплатную юридическую помощь в виде правового консультирования в устной или письменной форме по вопросам, отнесенным к компетенции Филиала в соответствии с законодательством, выдает справки о нахождении (не нахождении) на регистрационном учете;

2.3.28. осуществляет правовое информирование населения в сферах своей деятельности;

2.3.29. предоставляет по запросу органов, уполномоченных на предоставление государственных или муниципальных услуг, государственных внебюджетных фондов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами сведения о нахождении гражданина на регистрационном учете в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в качестве ищущего работу или признанного безработным, назначенных ему социальных выплатах (размерах и сроках выплаты пособия по безработице, периодах оказания материальной помощи, материальной поддержки в период участия в оплачиваемых общественных работах, временного трудоустройства), периодах участия в оплачиваемых общественных работах, переезде по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, работниках, привлеченных для трудоустройства в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов;

2.3.30. формирует информацию о мерах социальной поддержки и иных социальных гарантиях в области содействия занятости населения для

размещения в Единой государственной информационной системе социального обеспечения в соответствии с Федеральным законом от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»;

2.3.31. обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений конфиденциального характера;

2.3.32. организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы;

2.3.33. осуществляет ведение претензионной и исковой работы, по доверенности директора Центра занятости принимает участие в заседаниях судебных участков мировых судей, судах общей юрисдикции и арбитражных судах.

2.3.34. выполняет мероприятия по гражданской обороне, мобилизационной подготовке и пожарной безопасности в соответствии с законодательством.

2.3.35. осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Филиала;

2.3.36. осуществляет иные функции, предусмотренные законодательством.

### **III. Организация деятельности, права и обязанности**

3.1. Филиал возглавляет заведующий, который назначается на должность и увольняется с должности директором Центра занятости по согласованию с Главным управлением по труду и занятости населения Тверской области.

3.2. Права и обязанности заведующего, а также основания для прекращения трудовых отношений с ним регламентируются трудовым договором. Срок полномочий заведующего филиалом определяется в заключаемом с ним трудовом договоре.

Заведующий Филиалом действует на основании доверенности, выданной директором Центра занятости, и несет персональную ответственность за осуществление возложенных на него функций.

3.4. Заведующий Филиалом:

вносит предложения о приеме и увольнении работников Филиала, расстановке кадров, распределении должностных обязанностей, поощрении и применении к ним взыскания;

несет ответственность за уровень квалификации работников Филиала;  
вносит предложения в Центр занятости о структуре и штатном расписании Филиала;

обеспечивает рациональное использование имущества.

3.6. Для реализации целей своей деятельности в соответствии с законодательством Филиал имеет право:

3.6.1. запрашивать и получать в установленном порядке от государственных органов, органов местного самоуправления и подведомственных им организаций, субъектов хозяйственной деятельности и физических лиц, использующих наемный труд, необходимые статистические данные, информацию, материалы и сведения для выполнения возложенных на Филиал задач;

3.6.2. взаимодействовать на договорной основе с физическими и юридическими лицами, участвующими в реализации мероприятий по содействию занятости населения;

3.6.3. направлять к работодателям для трудоустройства, в установленном порядке, граждан, обращающихся за содействием в трудоустройстве с учетом уровня их образования и профессиональной подготовке, а инвалидов – с учетом рекомендаций учреждений медико-социальной экспертизы;

3.6.4. предоставлять по запросу уполномоченных органов в соответствии с законодательством сведения о нахождении гражданина на регистрационном учете в органах службы занятости;

3.6.5. осуществлять в целях содействия занятости инвалидов обмен сведениями с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы.

3.7. Филиал обязан:

3.7.1. нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение договорных обязательств;

3.7.2. обеспечивать своих работников безопасными условиями труда и нести ответственность в установленном порядке за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности;

3.7.3. осуществлять защиту информационных ресурсов Филиала;

3.7.4. готовить и предоставлять статистические и аналитические материалы о состоянии рынка труда муниципальных образований, обслуживаемых Филиалом;

3.7.5. принимать меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.7.6. осуществлять проверку документов, представляемых в органы службы занятости работодателями и гражданами;

3.7.7. принимать меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

3.7.8. проводить мероприятия по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;

3.7.9. выполнять иные обязанности в соответствии с действующим законодательством, настоящим уставом и приказами Главного управления.

#### **IV. Порядок ликвидации и реорганизации Центра занятости**

4.1. Деятельность Филиала может быть прекращена путем его реорганизации или ликвидации.

4.2. Решение о реорганизации и ликвидации принимается в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.3. Реорганизация Филиала может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или преобразования в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, по решению Правительства Тверской области или по решению суда.

4.4. Филиал может быть ликвидирован в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Тверской области, по предложению Главного управления или по решению суда.

4.5. Процедура ликвидации или реорганизации Центра занятости осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

**Дорожная карта по внедрению сервиса  
«Преобразование оргструктуры»**

| № п/п | Наименование мероприятия  | Срок исполнения      | Ответственный исполнитель | Ожидаемый результат        |
|-------|---|----------------------|---------------------------|----------------------------|
| 1.    | Распределение ролей, областей влияния и функционала модернизируемой структуры модельных центров занятости населения   |                      |                           |                            |
| 1.1.  | Подготовка предложений по распределению функционала модельных центров занятости   | 1 августа 2021 года  | Управление по труду       | Матрица полномочий         |
| 1.2.  | Согласование матрицы полномочий с Губернатором Тверской области   | 10 августа 2021 года | Управление по труду       | Положительное решение      |
| 2.    | Разработка типовой нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность модельных центров занятости населения   |                      |                           |                            |
| 2.1.  | Определение перечня нормативной правовой базы, которые необходимо принять или откорректировать в связи с реализацией проекта, а также ответственный должностных лиц, ответственных за их подготовку | 15 августа 2021 года | Управление по труду       | Приказ Управления по труду |
| 2.2.  | Разработка, согласование и утверждение необходимых  | 15 октября 2021 года | Управление по труду       | Нормативные правовые акты  |

|      |   |                     |                            |  |
|------|---|---------------------|----------------------------|--|
|      | нормативных правовых актов  |                     |                            |  |
| 3.   | Проведение организационно-штатных мероприятий, связанных с реализацией проекта                            |                     |                            |  |
| 3.1. | Регистрация в органе, осуществляющем государственную регистрацию юридических лиц, процедуры реорганизации | 20 ноября 2021 года | Центры занятости населения | Документы о государственной регистрации                                  |
| 3.2. | Организационно-штатные мероприятия с сотрудниками в связи с предстоящей реорганизацией                    | 20 января 2022 года | Центры занятости населения | Установление сотрудников, готовых к работе в модельных центрах занятости |