

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ФИЛИАЛ  
( С О Ф Н И У « Б е л Г У » )**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА**

**Совершенствование системы управления занятостью и  
трудоустройством инвалидов (на примере областного казенного  
учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения)»**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление  
очной формы обучения, группы 92071408  
Серпуховитиной Елены Александровны

Научный руководитель  
к.с.н., профессор  
Беликова Т.П.

СТАРЫЙ ОСКОЛ 2018

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	8
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОКУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ» В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ	26
РАЗДЕЛ III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	54
ПРИЛОЖЕНИЯ	61

## ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность исследования.* В связи с развитием и укреплением рыночных отношений в России со стороны органов власти, служб занятости и общественных организаций требуют особого внимания вопросы трудовой занятости инвалидов.

Трудовая занятость инвалидов как экономическая категория – это совокупность отношений по поводу их участия в трудовой деятельности, отражающая меру и возможную результативность их включения в труд с целью удовлетворения общественных и личных потребностей. С подобных позиций трудовая занятость инвалидов выступает важнейшей экономической и социальной характеристикой общества и рынка труда. Труд инвалидов в современных условиях приобретает особое, как общественное, социально-психологическое, так и экономическое значение, способствуя утверждению личности, устранению радикальной стратификации общества, улучшению материального положения инвалидов и их семей, способствуя развитию экономики страны.

Трудоустройство инвалидов необходимо рассматривать не только как экономический, но и как социальный фактор развития общества. Ввиду нарушений здоровья со стойким расстройством функций организма инвалид при поиске работы сталкивается со следующим: с одной стороны, государством им гарантированы льготы и особые условия труда: они имеют права трудоустройства на доступные (по медико-социальным показаниям) им виды труда, сокращенную продолжительность рабочего времени при сохранении заработной платы, на получение различных видов социальной помощи. С другой стороны, эти же гарантии и льготы выступают определенными барьерами для самореализации инвалидов в сфере образования, занятости и профессиональной карьеры, так как лица с ограниченными возможностями изначально являются неконкурентными на рынке труда и непривлекательными для работодателей.

В настоящее время в Российской Федерации проводится активная политика в сфере и социальной, в том числе профессиональной реабилитации инвалидов, но необходимо отметить, что существует необходимость разработки новых и совершенствование уже принятых нормативно-правовых актов на всех уровнях власти.

*Степень изученности темы исследования.* За последние годы проблемы трудовой занятости инвалидов стали рассматривать как комплексную проблему всего общества. Тема трудоустройства стала объектом исследования Студенниковой Ю.С. и Даниловой О.Р.<sup>1</sup>, которые призвали переосмыслить способы трудоустройства лиц с инвалидностью и перевести на качественно новый уровень взаимоотношения «работодатель – работник-инвалид». Также особенности трудоустройства инвалидов в России изучались Шевченко Н.В.<sup>2</sup>, им были обозначены и проанализированы следующие проблемы: недостаточная проработанность принципа финансирования создания специализированных рабочих мест, низкая заинтересованность работодателей в трудоустройстве инвалидов.

*Проблема исследования* заключается в возникновении противоречия между необходимостью более активного вовлечения инвалидов в трудовую деятельность и несовершенством механизма организации трудоустройства.

*Основной гипотезой исследования* является предположение о том, что создание и совершенствование управленческих и нормативно-правовых механизмов в данной сфере будет способствовать повышению эффективности системы трудоустройства инвалидов на местном уровне.

*Объектом исследования* является трудоустройство инвалидов на муниципальном уровне.

---

<sup>1</sup> Студенникова Ю.С., Данилова О.Р. Проблемы трудоустройства инвалидов в России: объективные и субъективные факторы, социальные барьеры // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2014. № 2.

<sup>2</sup> Шевченко Н.В. Особенности трудоустройство инвалидов в России // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. №1. С. 318.

*Предметом исследования* является система деятельности ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» по трудоустройству инвалидов в Старооскольском городском округе.

*Целью исследования* является комплексное исследование системы трудоустройства инвалидов, действующих в ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» и разработка практических рекомендаций совершенствования системы трудоустройства инвалидов на местном уровне.

Исходя из проблемы, гипотезы и цели работы, определены следующие задачи:

1. Дать определения основным понятиям: трудоустройство, занятость, инвалид;
2. Рассмотреть нормативно-правовую базу, регулиующую сферу трудоустройства инвалидов на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;
3. Исследовать структуру деятельности ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» в сфере трудоустройства инвалидов с определением проблемных полей в данной сфере деятельности;
4. Представить рекомендации и мероприятия эффективности механизма трудоустройства «Старооскольский городской ЦЗН».

*Теоретико-методологической основой исследования* являются работы отечественных ученых, в чьих работах рассматриваются проблемы трудоустройства инвалидов, а также рассматриваются проблемы реализации государственной политики по социальной реабилитации инвалидов. Одной из работ, посвящённой данной темой, является исследование Тимошенко М.П.<sup>1</sup>, где автор делает акцент на ограниченные социальные и экономические права граждан. В исследовании Шуайповой П.Г.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Тимошенко П. Проблемы трудоустройства и профессионального обучения инвалидов в Российской Федерации // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. №1. С. 315.

<sup>2</sup> Шуайпова П.Г. Инвалиды в России: правовые проблемы их трудоустройства // Юридический вестник ДГУ. 2015. №3.

рассмотрены проблемы трудоустройства инвалидов в Российской Федерации, среди которых основной является проблема необработанности нормативно-правового механизма. Полежаева К.В. и Хасанова Г.М.<sup>1</sup>, кроме правового барьера отмечают пространственно-средовой барьер, то есть недостаточный уровень доступности социального пространства, под которым прежде всего подразумевается общая инфраструктура.

В процессе исследования использовались различные общенаучные и специальные *методы исследования*, необходимые для решения поставленных задач: метод анализа, метод систематизации, структурно-функциональный анализ, обобщение и интерпретация социологических и материалов.

*Эмпирической базой* обеспечения доказательности концептуальных положений, достоверности выводов и рекомендаций стали законы и другие правовые документы, принимаемые на международном уровне<sup>2</sup>, на уровне Российской Федерации<sup>3</sup>; а также на региональном и муниципальном уровнях, аналитические данные и статистические отчеты ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» и иные.

*Научно-практическая значимость* выпускной квалификационной работы заключается в обобщение теории и системы организации трудоустройства и занятости инвалидов, а также в разработке практических рекомендаций и мероприятий, предлагаемых к внедрению в деятельность муниципальных органов в сфере управления трудоустройства инвалидов для повышения эффективности и результативности работы.

*Структурно* выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, библиографического списка использованной литературы и приложений.

---

<sup>1</sup> Полежаева К.В, Пространственно-средовой барьер на пути к трудоустройству инвалидов // Наука в современном мире: приоритеты развития. 2015. №1. С. 57.

<sup>2</sup> Конвенция №122 «О политике в области занятости: принята Генеральной Конференцией Международной организацией труда 9 июля 1964г; ратифицирована СССР 5 августа 1967 г.

<sup>3</sup> О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федер. закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Российская газета. – 1995. – С. 24.

*В первом разделе «Теоретические основы системы трудоустройства и занятости инвалидов в Российской Федерации» рассмотрены терминологические и методологические аспекты трудоустройства инвалидов. Также представлены основные нормативно-правовые акты РФ в сфере трудоустройства инвалидов, принятые на всех уровнях власти.*

*Во втором разделе «Анализ деятельности ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» в сфере трудоустройства и занятости инвалидов» изучен опыт практической деятельности региональных и муниципальных органов власти, осуществляющих контроль в сфере трудоустройства инвалидов в Старооскольском городском округе. Представлена характеристика ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» и проанализирована его деятельность по предоставлению государственной услуги по трудоустройству инвалидов. Проведено анкетирование инвалидов, обозначившее основные проблемы при трудоустройстве, на основании которого составлен проект.*

*В третьем разделе «Рекомендации по совершенствованию системы трудоустройства и занятости инвалидов Старооскольского городского округа» предложен комплекс мероприятий и рекомендаций по совершенствованию деятельности ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» в сфере трудоустройства инвалидов на муниципальной территории.*

## **РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В соответствии со статьей 7 Конституции, Российская Федерация – социальное государство, политика которого ориентирована на создание и организацию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека<sup>1</sup>.

Организация современного общества во многом противостоит интересам женщин и мужчин, взрослых и детей, имеющих инвалидность. Символические барьеры, выстраиваемые обществом, сломать порой гораздо сложнее, чем физические препятствия. Требуется развитие таких культурных ценностей гражданского общества, как толерантность, уважение человеческого достоинства, гуманизм, равенство прав.

Определение понятия «инвалид» закреплено в ст. 1 Закона о социальной защите инвалидов, согласно которой инвалид – это лицо, имеющее нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ограничение жизнедеятельности определяется как полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», социальная защита инвалидов – это

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 21 июля 2014 года // Российская газета. – 2014. – № 7 (4831). – 25 июля.

система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества<sup>1</sup>.

Признание лица инвалидом осуществляется путем проведения медико-социальной экспертизы, которая происходит исходя из комплексной оценки состояния организма на основе анализа клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых, психологических данных освидетельствуемого лица с использованием классификаций и критериев, разрабатываемых и утверждаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

В зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, обусловленного стойким расстройством функций организма, возникшего в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория «ребенок-инвалид». Инвалидность I группы устанавливается на 2 года, II и III групп - на 1 год. Категория «ребенок-инвалид» устанавливается на 1 или 2 года либо 5 лет до достижения гражданином возраста 18 лет. При установлении гражданину группы инвалидности одновременно определяется степень ограничения его способности к трудовой деятельности (III, II или I степень ограничения) либо группа инвалидности устанавливается без ограничения способности к трудовой деятельности. Степень ограничения способности к трудовой деятельности (отсутствие ограничения способности к трудовой деятельности) устанавливается на такой же срок, что и группа инвалидности.

Принято условно разделять ограничение функций человека по следующим критериям:

---

<sup>1</sup> О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Российская газета. – 1995. – 24 ноября.

- 1) нарушение статодинамической функции (двигательной);
- 2) нарушение функций кровообращения, дыхания, пищеварения, выделения, обмена веществ;
- 3) сенсорные (зрения, слуха, обоняния);
- 4) психические (восприятия, внимания, памяти, мышления, эмоций, воли).

Каждое ограничение имеет классификацию по степени выраженности:

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности при условии снижения квалификации или уменьшения объема производственной деятельности, при невозможности выполнения работы по своей профессии;

2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных средств и/или специально оборудованного рабочего места, с помощью других лиц;

3 степень – неспособность к выполнению трудовой деятельности.

Способность к выполнению задач и действий, обеспечивающих занятость и экономическую самостоятельность:

1 степень – способность получения работы и выполнения работы с учетом профессиональной пригодности и уровнем профессиональной подготовки, в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести и напряженности труда и (или) уменьшении объема работы; невозможность выполнения работы по основной профессии при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять работу более низкой квалификации с учетом имеющихся барьеров в профессиональной деятельности; экономическая самостоятельность умеренно снижена.

2 степень – возможность выполнения работы в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств для труда или помощи других лиц; экономическая самостоятельность значительно снижена.

3 степень – выполнение работы по основной профессии недоступно или противопоказано при сохранении возможности выполнения несложной

работы небольшого объема, нуждаемости при этом в постоянной посторонней помощи, надзоре; экономическая самостоятельность полностью нарушена<sup>1</sup>.

Профессиональная реабилитация (абилитация) инвалида, помимо прочего, включает в себя и трудоустройство. Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

В широком значении трудоустройство объединяет все формы трудовой деятельности, которые не противоречат законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство и т.п.

В узком значении под трудоустройством понимают такие формы трудовой деятельности, которые устанавливаются при содействии органов государства или негосударственных организаций на основе лицензирования.

Необходимо понимать различие понятий «трудоустройство» и «занятость». Согласно Федеральному Закону РФ от 19.04.1991 №1032-1 занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Основное отличие занятости от трудоустройства заключается в том, что занятости является более широким понятием. Под занятостью можно понимать любую деятельность: трудовую, учебную, производственную.

Занятыми признаются следующие категории граждан:

1) лица, работающие по трудовому договору, в том числе временно отсутствующие на работе по уважительным причинам (в связи с нетрудоспособностью, отпуском, приостановкой производства и т.д.).

---

<sup>1</sup> О порядке и условиях признания лица инвалидом»: Постановление правительства РФ от 20 февраля 2006 г. №95 // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 43. – Ст. 3182.

2) обучающиеся на очных отделениях образовательных учреждений всех видов, а также проходящие обучение по направлению от службы занятости;

3) лица, проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

4) лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера;

5) лица, занимающиеся индивидуальной предпринимательской деятельностью;

б) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

7) члены производственных кооперативов;

8) лица, занятые в подсобных промыслах.

9) являющиеся учредителями или участниками организаций, за исключением общественных, религиозных организаций, фондов, объединений юридических лиц.

Трудоустройство же более узкое понятие и подразумевает под собой именно трудовую деятельность человека в государственных или частных организациях<sup>1</sup>.

В силу ограничений, связанных с нарушениями здоровья, инвалидам требуется особый подход в организации различных жизненных процессов. Профессиональная реабилитация инвалидов состоит из профессиональной ориентации, профессионального образования, профессионально-производственной адаптации и трудоустройства. Данное понятие необходимо отличать от понятия абилитации инвалидов. Абилитация инвалидов – системный процесс формирования отсутствующих у инвалидов

---

<sup>1</sup> Полежаева К.В. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: ЮНИТИ, 2017. С. 21.

способности к бытовой, общественной, профессиональной и бытовой деятельности<sup>1</sup>.

Социально-профессиональная реабилитация должна строиться с учетом того факта, что инвалиды значительно труднее адаптируются к негативным социальным изменениям, обладая пониженной способностью к самозащите, в силу чего они малообеспеченная часть населения.

Реабилитация включает в себя следующие аспекты:

1. Медицинская реабилитация, состоящая из реконструктивной хирургии, протезирования, санаторно-курортного лечения;

2. Профессиональная реабилитация состоит из профессионального ориентирования, профессионального обучения и образования, содействие в трудоустройстве, производственной адаптации;

3. Социально-средовую, социально-педагогическую, социально-психологическую, социально-культурную реабилитацию, социально-бытовую адаптацию;

4. Физическую культуру и спорт<sup>2</sup>.

Специалисты долгое время рассматривали проблему трудоустройства инвалидов, отталкиваясь преимущественно от биологических предпосылок болезни, расценивая ее возникновение в основном как следствие неблагоприятного исхода лечения.

В связи с этим социальная сторона проблемы была сужена до нетрудоспособности как основного показателя инвалидности. При этом главная задача врачебно-трудовых экспертных комиссий состояла в выяснении вопроса, какую профессиональную деятельность человек не может выполнить, а какую может. Это определялось на основе субъективных, преимущественно биологических, а не социально значимых, критериев. Понятие «инвалид» сужалось до понятия «неизлечимо больной».

---

<sup>1</sup> Жаворонков Р. Н. Совершенствование правового регулирования труда инвалидов // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 10. С. 34.

<sup>2</sup> Старобина Е. М. Профессиональная ориентация лиц с учетом ограниченных возможностей. ИНФРА-М, 2015. С. 68.

Следовательно, трудоустройство инвалидов отступало на второй план, уступая биологическим и медицинским факторам.

Во втором случае проблема трудоустройства инвалидов рассматривается как социальная проблема. Здесь в центре внимания находится взаимосвязь между человеком и окружающей его средой, обществом. Ограниченные возможности понимаются как следствие того, какие социальные условия сужают возможности самореализации инвалидов (общественная мораль, психологический климат, социальная организация, инфраструктура), то есть инвалиды рассматриваются скорее как притесняемая группа, чем как аномальная.

В целях успешного трудоустройства инвалидов на всех уровнях власти должна проводиться политика, которая могла бы улучшить положение инвалидов на рынке труда. Органы государственной власти должны содействовать трудовой занятости инвалидов, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства.

Проблема социальной защиты инвалидов в целом и их трудоустройства в частности была активно освещаемой в период СССР. Законодательство о защите прав инвалидов в СССР имело фрагментарный характер, отсутствовал единый закон о защите прав инвалидов, пенсионное обеспечение инвалидов регулировалось несколькими законами, в связи с чем существовали «дыры» в пенсионном законодательстве, что не позволяло обеспечить права всех категорий инвалидов. Подобная ситуация была характерна и для других стран. Запрет дискриминации людей по любым признакам в международном законодательстве впервые был закреплен в ст. 14 Декларации ООН о правах человека (1948 г.<sup>1</sup>). На практике по отношению к инвалидам данное положение не применялось в течение продолжительного времени.

---

<sup>1</sup> Декларация по правам человека // Российская газета. – 1998. – 12 декабря.

В 1975 г. Декларацией о правах инвалидов<sup>1</sup> впервые было введено понятие «инвалид». Инвалидом признавалось «любое лицо, которое не может самостоятельно обеспечить полностью или частично потребности нормальной личной и/или социальной жизни в силу недостатка, будь то врожденного или нет, его или ее физических, или умственных способностей». Определение ООН не было привязано к возможности индивида трудиться, учитывало ограничения всех видов жизнедеятельности человека. Декларация устанавливала запрет дискриминации инвалидов и распространялась на всех инвалидов.

Рассмотрим современную международную и отечественную нормативно-правовую основу защиты прав инвалидов.

Среди международных правовых документов, прежде всего, следует отметить Всеобщую Декларацию прав человека<sup>2</sup>. Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» поскольку закрепленные в них права (право на труд, защиту от безработицы) служат основой для принятия соответствующих актов в области трудоустройства.

В 2000 году Россия подписала Европейскую Социальную Хартию 1996 года, ст. 1 которой утверждает в качестве одной из основных целей политики государства, признает достижение и поддержание по возможности высокого и стабильного уровня занятости, имея в виду достижение полной занятости.<sup>3</sup>

Важным документом по вопросам занятости и трудоустройства, имеющим для России обязательную силу, является Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» 1964 года<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Декларация о правах инвалидов // Международные акты о правах человека. Сборник документов. М., 1998. С. 139 – 143.

<sup>2</sup> Декларация по правам человека // Российская газета. – 1998. – 12 декабря.

<sup>3</sup> Европейская социальная хартия 1961 г. // Бюллетень международных договоров. М., 2010. С. 17 – 67.

<sup>4</sup> Конвенция №122 «О политике в области занятости: принята Генеральной Конференцией Международной организацией труда 9 июля 1964 г.; ратифицирована СССР 5 августа 1967 г. – С. 5.

В ст. 1 Конвенции закреплено, что «в целях удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый член МОТ провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости». Отмечается, что содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости следует считать средством обеспечения на практике осуществления права на труд.

Всего ООН было принято семь фундаментальных конвенций по защите прав женщин, детей, мигрирующих работников и других категорий населения, но до утверждения Конвенции «О правах инвалидов», принятой 3 мая 2008 года, никакие специальные международные договора не защищали права людей с ограниченными возможностями.

Целью Конвенции, как указано в ст. 1, является реализация, защита и обеспечение для инвалидов равного пользования всеми основными правами и свободами человека, а также призыв к уважению их врожденных достоинств.

Конвенция переносит акцент с доступности материальных благ на более широкую проблему равенства и определения социальных барьеров, препятствующих участию инвалидов в общественной жизни, пользовании ресурсами здравоохранения, образования, трудоустройства и развития, как личности. После долгих лет дискриминации Конвенция устанавливает стандарты прав человека, а также их применения в обществе, в котором «учитываются проблемы инвалидов» и поддерживается равенство всех граждан.

Так, приняты новые правила для организаций по выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов, правила информирования о таких рабочих местах органов центра занятости населения, а также увеличены штрафные санкции за нарушение прав инвалидов в сфере трудовых отношений.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан. При этом в ст. 19 Конституции РФ утверждается, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина.

Также в ст. 37 Конституции РФ содержатся основные права граждан в сфере занятости населения: «Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».

Труд инвалидов регулируется отдельными положениями Конституции РФ, Трудовым кодексом РФ<sup>1</sup> и Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>2</sup>.

Согласно статье 92 ТК РФ работникам-инвалидам I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, и она не может превышать 35 часов в неделю. Инвалиды III группы не упомянуты в данной статье, поэтому продолжительность их рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не влияет на оплату труда. Она должна осуществляться в полном объеме как за 40 часов. Об этом сказано в ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс от 21 декабря 2001 года №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – ст. 3.

<sup>2</sup> О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Российская газета. – 1995. – 24 ноября.

В соответствии со ст. 21 Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», субъекты Российской Федерации устанавливают квоты для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4% среднесписочной численности работников - для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, и не выше 3% среднесписочной численности работников - для работодателей, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек. В среднесписочную численность работников не включаются те работники, которые трудятся на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Таким образом, законом установлены минимальные и максимальные пределы квотирования рабочих мест для инвалидов. Право определять количество квот конкретного субъекта Российской Федерации дано самому субъекту.

Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не раскрывает такого понятия, как квота. Определение квоты приводится в законодательстве субъектов Российской Федерации о квотировании. Квота - минимальное количество рабочих мест, которые работодатель обязан создать или выделить для трудоустройства инвалидов, включая количество рабочих мест работодателя, на которых уже работают граждане указанной категории.

Также данный закон включает в себя понятие специальное рабочее место. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Кроме того, были внесены изменения в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 19 апреля 1991г. Так, работодатели теперь обязаны предоставлять информацию в органы центра занятости

населения не только о созданных рабочих местах для приема на работу инвалидов в соответствии с квотой, но также и информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Форма локального нормативного акта не установлена на законодательном уровне, поэтому работодатели вправе сами ее разработать.<sup>1</sup> Это может быть отдельный приказ по предприятию или положение о квотировании и создании рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

В соответствии со ст. 25 п. 3 Закона «О занятости населения в Российской Федерации», работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости населения сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, о рабочих местах, которые были созданы для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих данные о таких рабочих местах

Также в стране реализуется федеральная целевая программа «Доступная среда»<sup>2</sup>. Целью программы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни.

Также Правительством РФ был разработан План мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы, где предусмотрена разработка проекта федерального закона, направленного на расширение участия общероссийских общественных организаций (объединений) инвалидов в уставном капитале субъектов малого и среднего предпринимательства, организация работы органов службы занятости, органов социальной защиты населения, образования, учреждений медико-

---

<sup>1</sup> О занятости населения в Российской Федерации» : федер. закон от 19 апреля 1991 г. №1032-1 // Собрание законодательства РФ. – 1991. – №3. – ст. 4223.

<sup>2</sup> Об утверждении государственной целевой программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 : Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2015 года №1297 // Собрание законодательства РФ. – 2011. – №4. – ст. 3542.

социальной экспертизы, по персонифицированному учету инвалидов по стопроцентному охвату услугами в области содействия занятости инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве.

Перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов утвержден Приказом Министерства труда РФ от 4 августа 2014 года № 519.<sup>1</sup> Среди рекомендуемых профессий перечислены следующие: кладовщик, оператор, вахтер, диспетчер администратор, делопроизводитель и т. д.

Гигиенические требования к условиям труда инвалидов<sup>2</sup> определяют обязательные гигиенические требования к условиям труда, производственным процессам, рабочим местам в целях охраны здоровья работающих инвалидов. В них установлено, что условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать Индивидуальной программе реабилитации инвалидов и установлены стандарты оргтехоснастки рабочих мест для инвалидов (шкафы, стеллажи, столы).

Также при Президенте РФ действует Комиссия по делам инвалидов<sup>3</sup>, в число обсуждаемых вопросов входит также вопрос трудоустройства инвалидов. По итогам заседаний данной комиссии предлагаются разрабатываются конкретные механизмы повышения эффективности трудоустройства инвалидов в регионах.

Рассмотрим правовые основы защиты прав инвалидов в сфере трудоустройства в Белгородской области. Основным законом в Белгородской области, регулирующим трудоустройство инвалидов, является закон № 244

---

<sup>1</sup> Об утверждении Перечня рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов : утв. приказом Министерства труда РФ от 4 августа 2014 года №519-п // 2014.

<sup>2</sup> Об утверждении гигиенических требований к условиям труда инвалидов : утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 года №30 // 2009. – № 28. С. 8.

<sup>3</sup> О Комиссии при Президенте РФ по делам инвалидов указ Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 года №201 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – №6. – ст. 2882.

от 25.11.2008 г. В данном документе дано определение понятиям «квота» и «специальные рабочие места».<sup>1</sup>

В статье 3 данного закона также указано, что квота для приема на работу инвалидов устанавливается работодателям, у которых численность работников составляет не менее 35 человек, в размере трех процентов от среднесписочной численности работников.

В статье 7 перечислены права и обязанности органа исполнительной власти Белгородской области в сфере труда и занятости населения. Основными правами данного органа признаются права запрашивать и получать информацию от работодателей для решения вопросов обеспечения занятости населения и осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов.

Также в рамках выполнения Стратегии социально-экономического развития Белгородской области до 2025 года реализуются мероприятия, направленные на вовлечение людей с ограниченными возможностями здоровья в активную общественную жизнь и социально-трудовые отношения.<sup>2</sup>

Кроме того, Постановлением Белгородской области от 20 декабря 2013 года № 523-пп действует подпрограмма «Социальная поддержка граждан в Белгородской области на 2014-2020 годы»<sup>3</sup>, конечным результатом которой должно стать увеличение доли доступных для инвалидов и других

---

<sup>1</sup> О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области : закон Белгородской области от 25 ноября 2008 года №244 // Белгородские известия. – 2008. С. 3.

<sup>2</sup> Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : постановление Правительства Белгородской области от 25 января 2010 года №27-пп // Белгородские известия. 2010. С. 11.

<sup>3</sup> Об утверждении государственной программы Белгородской области «Социальная поддержка граждан в Белгородской области на 2014-2020 годы»: постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 523-пп // Белгородские известия. 2013. С. 4.

маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры.

С 2009 года в Белгородской области действует Совет при Губернаторе Белгородской области по делам инвалидов<sup>1</sup>, целью которого является создание условий для повышения эффективности мероприятий по социальной защите, реабилитации инвалидов и их интеграции в общество.

Совместно с органами местного самоуправления, Главным бюро медико-социальной экспертизы по Белгородской области и средств массовой информации реализуется межведомственный проект «Расширяя возможности (интеграция в рынок труда Белгородской области лиц с ограниченными возможностями здоровья)». Данный проект направлен на увеличение доли работающих инвалидов среди инвалидов трудоспособного возраста путем внедрения механизма межведомственного взаимодействия, формирование базы данных инвалидов, проведение мониторинга трудоустройства инвалидов-выпускников и участников регионального этапа Национального чемпионата конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс»<sup>2</sup>.

Реализация политики социальной защиты инвалидов находится в сфере полномочий Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России, министр Топилин Максим Анатольевич). Свою работу министерство и его структурные подразделения координируют с другими органами власти в области здравоохранения, культуры и т.п.

Непосредственно работу с инвалидами по вопросам трудоустройства в муниципальных территориях осуществляют службы занятости и их

---

<sup>1</sup> О Совете при губернаторе области по делам инвалидов: распоряжение губернатора Белгородской области от 17 августа 2009 года №404-р // Белгородские известия. – 2009. С. 6.

<sup>2</sup> Порядок проведения Чемпионата «Абилимпикс» Белгородской области в 2017 году : утв. на заседании организационного комитета конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» в Белгородской области, протокол №7 от 13 февраля 2017 года. 2017. С. 4-5.

подразделения - центры занятости населения, которые осуществляют свою — деятельность в тесном взаимодействии с органами местного самоуправления.

Центр занятости населения (ЦЗН) – местное отделение службы занятости, непосредственно работающие с населением (в том числе с инвалидами) в области труда и занятости, непосредственно оказывает государственные услуги населению в сфере занятости. Биржа труда имеет похожее определение, но отличие от Центра занятости населения состоит в том, что биржа труда – не всегда государственное учреждение, кроме того, это больше экономическое понятие, чем социальное.

На сегодняшний день получать пособие по безработице, участвовать в программах занятости социально незащищенных слоев населения, приобретать новое профессиональное образование человек с ограниченными возможностями сможет, только если состоит на учете в службе занятости в официальном статусе безработного гражданина.

Для каждого инвалида разрабатывается индивидуальная «Программа профессиональной реабилитации (абилитации)», в которую вносятся данные о:

1. Доступных и противопоказанных условиях и видах труда;
2. Профессиональная ориентация профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный отбор, профессиональный подбор в которых нуждается инвалид, согласно заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы;
3. Профессиональное обучение (переобучение);
4. Содействие в трудоустройстве (конкретные мерах содействия трудоустройству в соответствии с рекомендуемыми условиями труда (подбор подходящего рабочего места, в том числе квотируемого, использование специальных программ трудоустройства, включая содействие самозанятости), в которых нуждается инвалид согласно заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы;

5. Технические средства реабилитации для профессионального обучения (переобучения) или труда.

Содействие включению инвалидов в трудовую деятельность является межведомственной задачей, требующей координации усилий всех ветвей и уровней государственной и муниципальной власти, бизнеса и гражданского общества, в том числе общественных объединений инвалидов. Обеспечение трудовой занятости людей с инвалидностью на открытом рынке труда требует системного подхода. Такой подход должен предусматривать создание необходимых правовых условий и механизмов их реализации, в том числе организационных и управленческих, которые стимулируют трудоустройство и занятость инвалидов. Конечной целью совместных усилий государства, общества и бизнеса является обеспечение достойного уровня жизни людей с инвалидностью и, в результате, снижение нагрузки на экономически активную часть общества.

#### ВЫВОДЫ К РАЗДЕЛУ 1:

1. Определение понятия «инвалид» закреплено в ст. 1 Закона о социальной защите инвалидов, согласно которой инвалид – это лицо, имеющее нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

2. В силу перенесенных жизненных обстоятельств инвалидам требуется профессиональная реабилитация или абилитация. Это необходимо для социализации инвалида в общество и в профессиональную деятельность. Данный процесс включает медицинскую (абилитацию), трудовую и социальную реабилитацию.

3. Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Ведущую роль в решении проблем трудоустройства населения, в

том числе инвалидов, выполняют федеральные и региональные органы власти, Центры занятости населения и биржи труда.

4. Система защиты прав инвалидов, в том числе в сфере трудоустройства, закреплена международным, федеральным и региональным законодательством. Основы социальной защиты содержатся во Всеобщей Декларации прав человека, Европейской социальной Хартии, Конвенции по правам человека, Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и иных правовых актах.

**РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОКУ «СТАРООСКОЛЬСКИЙ  
ГОРОДСКОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ» В СФЕРЕ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

В Старооскольском городском округе работа в сфере защиты прав инвалидов курируется Департаментом по социальному развитию городского округа (начальник – Востокова Светлана Николаевна).

Кроме того, в рамках муниципалитета сфера трудоустройства курируется Управлением анализа и прогнозирования, которое входит в структуру Департамента по экономическому развитию Старооскольского городского округа, который возглавляет Полякова Елена Юрьевна. Управление анализа и прогнозирования возглавляет Топорова Анна Викторовна. В данное Управление входят три отдела:

- 1) отдел развития муниципальной экономики;
- 2) отдел поддержки малого и среднего предпринимательства;
- 3) отдел по труду и социальному партнерству.

Отдел по труду и социальному партнерству, возглавляемый Великжаниной Юлией Анатольевной, непосредственно контактирует с Центром занятости населения и местными организациями по вопросам создания вакантных рабочих мест.

Также в данном направлении вопросы трудоустройства и занятости населения на территории городского округа курирует Управление по труду и занятости, которое входит в структуру Департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области (начальник - Павлова Ольга Альбертовна). В данное управление входят следующие отделы:

- 1) отдел социально-трудовых отношений;
- 2) отдел рекрутинга и содействия занятости;
- 3) отдел трудовой миграции и альтернативной гражданской службы;
- 4) отдел контрольно-организационной работы;
- 5) отдел трудовых правоотношений и охраны труда;
- 6) отдел профессионального обучения;
- 7) отдел анализа рынка труда;
- 8) отдел планирования и бухгалтерского учёта;

- 9) отдел кадрового и правового обеспечения;
- 10) отдел специальных программ занятости населения.

Основными функциями Управления являются:

- 1) обеспечения государственных гарантий в области содействия занятости населения и эффективного использования трудовых ресурсов;
- 2) реализации программ активной политики занятости населения области;
- 3) социально-трудовых отношений, уровня жизни населения;
- 4) методической помощи по совершенствованию оплаты труда работников областных бюджетных учреждений;
- 5) управления охраной труда.

В своей деятельности Управление взаимодействует с государственными территориальными, региональными и муниципальными органами власти. В целях трудоустройства и занятости граждан Центр занятости осуществляет взаимодействие с местным отделением Пенсионного Фонда России, с Управлением социальной защиты населения Администрации Старооскольского округа. Также осуществляется активное сотрудничество с работодателями, как муниципальной формой собственности, так и с частной.

В целях обеспечения социальной защиты населения в сфере труда и занятости в сентябре 1991 г. был создан «Центр занятости населения» в г. Старый Оскол Белгородской области.

Центр занятости населения приобрёл статус юридического лица, вошёл в структуру областной службы занятости населения и федеральной государственной службы занятости при Министерстве труда и социального развития РФ. Центр имеет статус государственного учреждения социальной сферы, уполномоченного исполнять государственные функции и предоставлять государственные услуги, предусмотренные законодательством о занятости населения. Учредителем Центра занятости от имени

Белгородской области выступает Управление по труду и занятости населения Белгородской области (начальник – Нерубенко Сергей Федорович).

Центр занятости в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законам, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной службы по труду и занятости, Уставом Белгородской области, нормативными правовыми актами органов государственной власти Белгородской области, муниципальными правовыми актами, а также Уставом Центра занятости.

Ведущим правовым актом, регулирующим деятельность Центра занятости, является Устав, утвержденный приказом от 27 июня 2011 №87 управления по труду и занятости населения Белгородской области.<sup>1</sup> (Приложение А)

Согласно Уставу Центра занятости, предметом и целями деятельности Центра занятости является реализация гарантированного государством права граждан на социальную защиту от безработицы и осуществление переданных Российской Федерацией полномочий в области содействия занятости населения.

В полномочия Центра занятости входит осуществление следующих видов деятельности:

1. Регистрация граждан в целях поиска подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;
2. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
3. Информирование о положении на рынке труда;

---

<sup>1</sup> Устав ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» : утв. приказом управления по труду и занятости Белгородской области от 27 июня 2011 года. 2011.

4. Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
5. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, профессионального обучения;

Организационная структура - одна из основных элементов управления организацией. Она характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями (отделами) и работниками организации. По сути, структура управления - это организационная форма разделения труда по принятию и реализации управленческих решений.

Структура ЦЗН г. Старый Оскол относится к линейной организационной структуре. Она характеризуется тем, что во главе каждого структурного подразделения находится руководитель-единоначальник, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и сосредоточивающий в своих руках все функции управления.

Центр занятости возглавляет директор, назначение на должность и освобождение от должности которого производится Управлением после согласования его кандидатуры с департаментом кадровой политики области и заключения с ним трудового договора не более пяти лет.

Вопросы приема и увольнения заместителей директора решаются директором Центра занятости по согласованию с руководителем Департамента. Директор ЦЗН утверждает подведомственным ему органам службы занятости структуру, численность работников, штатное расписание, и смету расходов в пределах утвержденного бюджета и предельной численности работников.

Директор ЦЗН несет ответственность за подбор, расстановку и повышение квалификации работников, соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством осуществляет прием и увольнение работников Центра, применяет меры по их поощрению и наложению дисциплинарных взысканий и т.д.

Заместители директора Центра занятости, главный бухгалтер назначаются на должность директором Центра занятости по согласованию с Управлением и на основании заключенного трудового договора.

Организационная структура Старооскольского Центра занятости населения:

1) Отдел административно-правовой и кадровой работы включает:

- юридическую службу;
- инспектора по кадрам, архив.

Юридическая служба осуществляет контроль за соблюдением законности в ЦЗН и защищает его права и интересы. Дает заключения по правовым вопросам, возникающим в деятельности ЦЗН, оказывает помощь отделам ЦЗН по правовым вопросам. Оказывает юридические услуги гражданам, работодателям.

Инспектор по кадрам, архивариус ведет учет личного состава ЦЗН, оформляет прием, увольнение, перевод работников. Оформляет архив безработных граждан, организует его учет и хранение.

2) Отдел финансово-бухгалтерского учета и планирования закупок.

Ведет учет финансовых, расчетных и кредитных операций, расчет по заработной плате, пособиям по безработице, стипендии обучающимся за счет средств ЦЗН, начисляет и перечисляет налоги и сборы в федеральный, региональный и местный бюджет, производит страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды и т.д.

3) Отдел автоматизированных систем управления.

Сотрудники отдела занимаются вопросами, связанными с эксплуатацией автоматизированной системы, осуществляют связь с разработчиками системы «Катарсис», производят техническое обслуживание и ремонт оргтехники.

4) Отдел организации профессиональной подготовки.

Оказывает услуги безработным гражданам по профессиональному обучению, информирует о профессиях, специальностях, востребованных

региональным рынком труда. Заключает договора на обучение с безработными гражданами, контролирует посещаемость и выполнение учебных планов и программ.

Отдел проводит консультирование, диагностику профессионально важных качеств, профессиональный отбор, психологическую поддержку, проведение мероприятий по социально-психологической адаптации и т.д.

5) Отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда.

Ведет направления работы по организации общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, граждан, особо нуждающихся в социальной защите; содействие гражданам в организации предпринимательской деятельности, обеспечивает взаимодействие органов исполнительной власти области, территориальных органов, федеральных органов исполнительной власти, государственных учреждений, работодателей по формированию рынка временной рабочей силы области;

6) Отдел взаимодействия с работодателями и трудовой миграции.

Специалисты отдела занимаются изучением спроса на рабочую силу, привлечением работодателей к сотрудничеству со службой занятости, информируют работодателей об услугах, предоставляемых ЦЗН. Также они производят размещение резюме соискателей на портале «Работа в России». В ведении отдела находится сбор информации о вакантных рабочих местах на предприятиях города и за его пределами, ее размещение в программном комплексе, используемого в работе ЦЗН..

7) Отдел трудоустройства включает в себя:

- информационно-консультационную службу;
- группу трудоустройства.

Информационно-консультационная служба производит прием всех обратившихся в ЦЗН граждан, консультирование их по вопросам трудоустройства и постановки на учет. Формирует «резерв кадров» из числа тех граждан, которые желают сменить работу. Проводят групповые собеседования о правах, обязанностях, технологии работы ЦЗН.

Специалист группы трудоустройства работает со своей группой приема, осуществляет телефонные собеседования с представителями кадровых служб предприятий для решения вопросов о трудоустройстве граждан, изучает профессиональную, общеобразовательную подготовку безработных граждан для подбора подходящего места работы или прохождения профподготовки.

Схематически данная структура будет выглядеть следующим образом (см. рисунок 2.1):

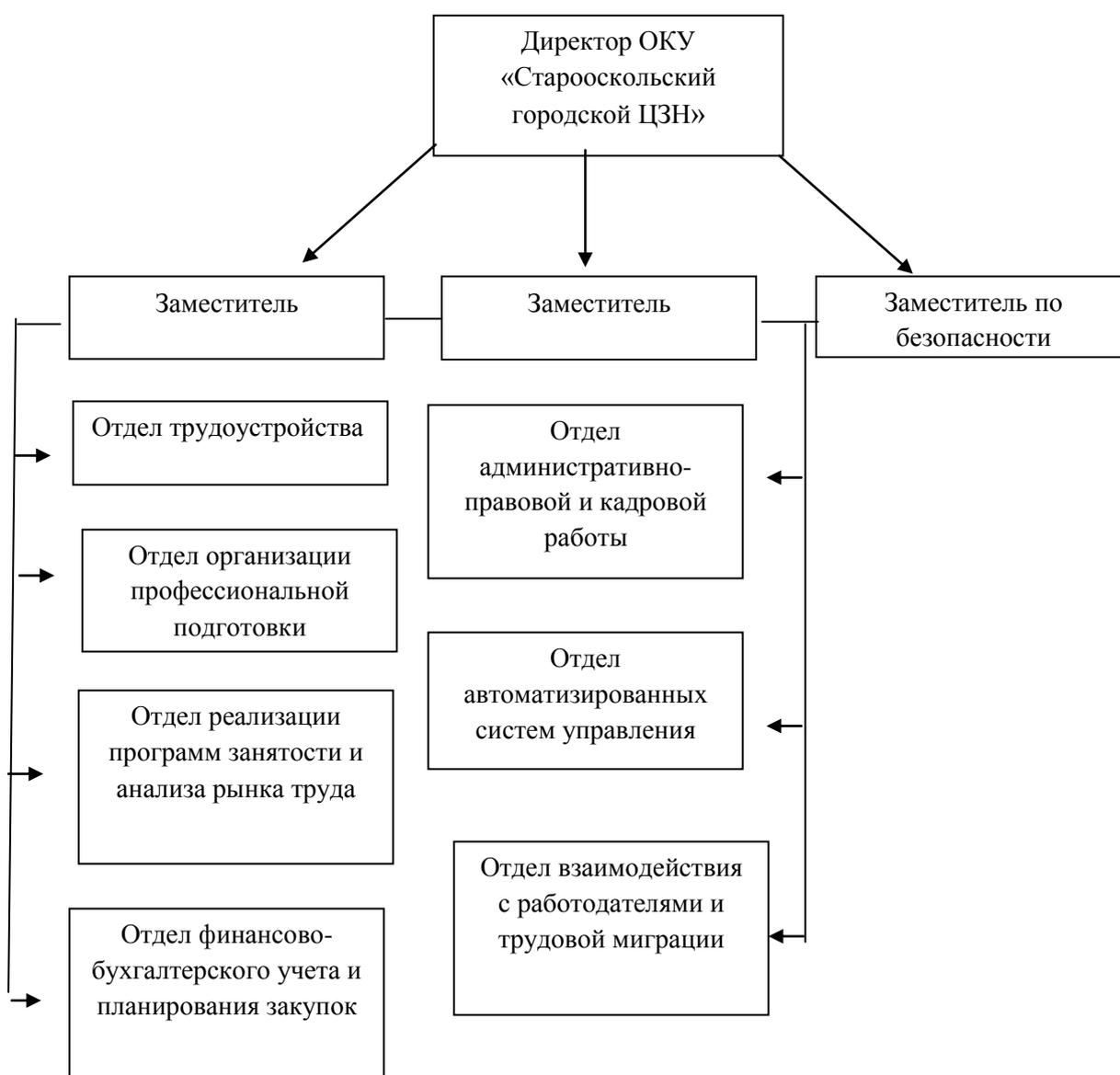


Рисунок 2.1 Структура Центра занятости населен

Одним из отделов Центра занятости, ведущим работу в сфере занятости инвалидов, является отдел трудоустройства.

Деятельность отдела осуществляется на основе Положения об отделе трудоустройства (Приложение Б).

Согласно Положению об отделе трудоустройства, его задачами являются:

1. Предоставление государственных услуг гражданам, обращающимся в ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»;
2. Формирование полной достоверной информации о деятельности отдела по выполнению мероприятий программы занятости населения;
3. Предотвращение критических ситуаций на рынке труда региона.

Среди функций данного отдела необходимо отметить следующие:

1. Формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;
2. Предоставление государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы;
3. Участие в реализации по организации общественных работ;
4. Содействие в организации трудоустройства инвалидов на квотируемые и специально оборудованные рабочие места и т.д.

Рассмотрим организационную структуру отдела трудоустройства по различным статистическим параметрам (Таблица 2.1).

Таблица 2.1

Состав отдела трудоустройства Центра занятости населения

№ п/п	Должность	Возраст, лет	Образование	Пол	Стаж работы в ЦЗН, лет
1	Начальник отдела	49	Высшее журналистское	женский	24
2	Заместитель начальника отдела	34	Высшее, экономическое, психологическое	женский	12
3	Ведущий инспектор	39	Высшее экономическое	женский	19
4	Ведущий инспектор	34	Высшее экономическое	женский	9
5	Ведущий инспектор	58	Высшее техническое	женский	22
6	Ведущий инспектор	32	Высшее экономическое	женский	9
7	Ведущий инспектор	32	Высшее техническое	женский	8
8	Ведущий инспектор	47	Высшее техническое	женский	8

Анализ структуры отдела трудоустройства позволяет сделать следующие выводы:

1) из восьми сотрудников данного отдела 1 сотрудник пенсионного возраста, средний возраст сотрудников отдела составил 40,8 лет, что говорит о достаточно молодом возрасте коллектива;

2) 100% сотрудников имеют высшее образование, что соответствует занимаемым должностям. 4 сотрудника отдела (50%) имеют экономическое образование, 3 сотрудника (37,5%) имеют техническое образование, 1 сотрудник (12,5%) имеет образование иного профиля, 1 сотрудник имеет два высших образования;

3) по опыту работы в ЦЗН работников можно условно разделить на три группы: опыт работы до 10 лет – 4 сотрудника (50%), от 10 лет до 20 – 2 сотрудника (25%), более 20 лет – 2 сотрудника (25%).

Таким образом, половозрастные и профессиональные характеристики работников ЦЗН позволяют говорить о высоком уровне профессиональных компетенций и соответствии работников необходимым стандартам.

В целях реализации государственной услуги по трудоустройству и занятости граждан в структуре ЦЗН создан отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда (ОРПЗиАРТ). Данный отдел осуществляет проведение единой государственной политики занятости населения путем оказания населению и работодателям различных услуг в области содействия занятости (Приложение В).

Согласно Положению о данном отделе основными задачами отдела являются:

1. Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
2. Содействие самозанятости безработных граждан;
3. Анализ рынка труда, анализ текущих данных о безработице, составе безработных, потребности в рабочей силе и т.д.

В соответствии с поставленными задачами отдел проводит следующую работу:

1. Участвует в разработке программы содействия занятости населения городского округа и осуществляет контроль за ее исполнением;
2. Обеспечивает выполнение административных регламентов по трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, одинокие и многодетные родители, несовершеннолетние, беженцы и т.д.);
3. Обеспечивает трудоустройство ищущих работу и безработных инвалидов, многодетных женщин на оборудованные рабочие места и т.д.

Рассмотрим организационную структуру отдела реализации программ занятости и анализа рынка труда по различным статистическим параметрам (Таблица 2.2).

Состав отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда Центра  
занятости населения

№ п/п	Должность	Возраст, лет	Образование	Пол	Стаж работы в ЦЗН, лет
1	Начальник отдела	37	Высшее юридическое и экономическое	женский	17
2	Заместитель начальника отдела	41	Высшее психологическое	женский	11
3	Ведущий инспектор	29	Высшее, менеджер	женский	5,5
4	Ведущий инспектор	31	Высшее, менеджер	женский	9
5	Ведущий инспектор	33	Высшее экономическое	женский	8

Проанализировав полученные данные, необходимо сделать выводы:

1) средний возраст работников отдела составил 34,2 года, что меньше чем в отделе трудоустройства на 6,6 лет.

2) 100% сотрудников имеют высшее образование, что соответствует требованиям к занимаемым должностям, 2 сотрудника (40%) имеют экономическое образование, 2 сотрудника (40%) получили образование по направлению «Менеджмент», 1 сотрудник (20%) имеет образование иного профиля. Также 1 сотрудник имеет два высших образования;

3) самый большой стаж работы имеет начальник отдела, опыт остальных сотрудников находится в пределах 10 лет.

Таким образом, половозрастные и профессиональные характеристики работников ЦЗН позволяют говорить о высоком уровне профессиональных компетенций и соответствии работников необходимым стандартам.

Следовательно, каждый из этих отделов ведет активную деятельность по трудоустройству и занятости инвалидов.

Рассмотрим современную ситуацию на рынке трудоустройства инвалидов. По данным Федерального реестра инвалидов на 1 января 2018 года на территории Белгородской области зарегистрировано 214,048 человек, имеющих группу инвалидности, из которых женщины составляют 134,609

(63%), мужчины 79,439 (37%). Данные по группам инвалидности, возрастному составу и занятости населения представлены в таблице 2.3

Таблица 2.3

Число инвалидов, проживающих на территории Белгородской области

<b>По группам инвалидности, чел.</b>				
1 группа		2 группа		3 группа
19,666		119,869		78,520
<b>По возрастным группам, чел.</b>				
18-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	Свыше 60 лет
5,808	10,127	19,706	35,101	147,306
<b>В трудоспособном возрасте, чел.</b>				
		Работающие	Неработающие	
<b>1 группа</b>		195	4,601	
<b>2 группа</b>		5,009	20,295	
<b>3 группа</b>		13,220	12,691	
<b>Всего</b>		18,424 (35,42%)	33,587 (64,58%)	

На 01.01.2017 года количество инвалидов молодого возраста, проживающих на территории Белгородской области, составило 20,095 человек, из которых имели работу 6,716 человек (33,4% от общего числа инвалидов молодого возраста). По состоянию на 01.06.2017 года количество инвалидов молодого возраста снизилось по сравнению с показателем на начало года на 396 человек и составило 19,699 человек, из которых работали 6,739 человек (34,2% от общего числа инвалидов молодого возраста).

В 2016 году за предоставлением государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы в ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» обратилось 196 инвалидов, трудоустроено – 92, уровень трудоустройства составил 46,9%. Трудоустроено по направлениям Центра занятости 39 чел., что составило 42,4% от числа всех направлений.

В 2017 году за предоставлением государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы в органы службы занятости

обратилось 189 инвалидов, трудоустроено – 116, уровень трудоустройства составил 61,4%. Процент трудоустроенных по направлениям Центра занятости составил 60,3% (70 человек).

В целях повышения качества трудовых ресурсов и конкурентоспособности безработных инвалидов на рынке труда в 2016 году по направлению областных казенных учреждений службы занятости населения завершили профессиональное обучение, получили дополнительное профессиональное образование 37 инвалидов, в том числе 16 инвалидов молодого возраста.

За 1 полугодие 2017 года к профессиональному обучению или получению дополнительного профессионального образования приступили 15 инвалидов молодого возраста, что составляет 8% от общей численности инвалидов молодого возраста, признанных безработными (188 человек).

В целях содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования, а также профессиональных образовательных организаций на постоянной основе осуществляется взаимодействие органов исполнительной власти области и областных казенных учреждений службы занятости населения, что позволяет прорабатывать списки выпускников-инвалидов, формировать и поддерживать в актуальном состоянии персонифицированные списки неработающих выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

В целях содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования, а также профессиональных образовательных организаций на постоянной основе осуществляется взаимодействие органов исполнительной власти области и областных казенных учреждений службы занятости населения, что позволяет прорабатывать списки выпускников-инвалидов, формировать и поддерживать в актуальном состоянии персонифицированные списки неработающих выпускников с ограниченными возможностями здоровья

Одним из направлений деятельности по трудоустройству инвалидов является проведение специализированных ярмарок вакансий. Как правило, такие ярмарки проводятся 3-5 раз в году. Целью таких ярмарок является успешное трудоустройство инвалидов в частные и муниципальные организации, такие как Почта России, кондитерское объединение «Славянка», а также учреждения дошкольного, общего и высшего образования. По данным Центра занятости, за 2021 год были проведены 4 специализированные ярмарки вакансий, по итогам которых было трудоустроено 8 инвалидов, что свидетельствует о наличии проблемы в данной сфере.

16 мая 2018 г. в центре занятости населения представители 20 предприятий Старооскольского городского округа стали участниками одной из таких ярмарок вакансий чтобы выполнить Закон Белгородской области «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов». На ярмарку пришли 20 граждан, имеющих ограничения по состоянию здоровья. Работодателями представлены следующие вакансии: уборщик служебных помещений, укладчик-упаковщик, инженер, бухгалтер, продавец, кассир, швея, менеджер и др. В результате встречи 5 человек приглашены на повторное собеседование для ознакомления с рабочим местом и принятия окончательного решения о возможности трудоустройства.

16 мая 2018 года в ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» было проведено анкетирование инвалидов на предмет выявления проблемных областей при трудоустройстве. В данном анкетировании приняли участие 19 безработных инвалидов обоих полов и трех групп инвалидности. В анкету были включены вопросы о группе инвалидности, возрасте, желаемой профессии и о желаемой заработной плате.

Форма для заполнения анкеты представлена в Приложении Г.

Результаты анкетирования представлены в Приложении Д.

По результатам анкетирования можно сделать выводы:

1. 73% опрошенных – представители мужского пола. Это говорит о том, что среди инвалидов большой процент безработных составляют мужчины.

2. 5 респондентов (30%) входит в возрастную категорию от 41-50 лет. По данным Центра занятости, граждане именно этой возрастной категории чаще всего обращаются в службу занятости. Также респондентами стали 4 инвалида (25%) в возрасте от 20 до 30 лет, 1 инвалид (5%) в категории от 31 до 40, 3 инвалида (30%) от 51 до 60 лет, и два инвалида от 60 лет и старше.

3. Более 50% анкетированных назвали желательной зарплату около 10 тысяч рублей. Один анкетиремый назвал приемлемой зарплату менее 10 тысяч рублей, двое – от 20 до 20 тыс. руб., также двое – от 21 до 25 тыс. руб., один инвалид – более 30 тыс. руб.

4. Наиболее желательными профессиями стали такие, как сторож и вахтер. Это связано с тем, что данный труд является неквалифицированным и легко выполнимым.

5. Наиболее частые ограничения связаны с ограничением физического труда, психоэмоционального напряжения, подъемом тяжести и долгим нахождением на ногах.

6. Одной из проблемных зон при трудоустройстве инвалидов было названо несоответствие между заявляемыми рабочими функциями и состоянием ситуации на практике, что является серьезным нарушением.

Таким образом, анализ системы работы ЦЗН по трудоустройству инвалидов позволяет отметить комплексность и эффективность его деятельности. Вместе с тем, полученные данные позволили указать на наличие ряда проблемных полей:

1) дефицит вакансий, соответствующих рекомендациям ИПРА инвалида;

2) отсутствие нормативно-правой базы, позволяющей определить механизм изменения стандартного рабочего места в специализированное рабочее место, что создает определенные проблемы на практике;

3) малый процент эффективности проводимых мероприятий по трудоустройству инвалидов, что связано с недостатком вакансий для инвалидов.

#### **ВЫВОДЫ К РАЗДЕЛУ II:**

1. Предметом и целями деятельности Центра занятости является реализация гарантированного государством права граждан на социальную защиту от безработицы и осуществление переданных Российской Федерацией полномочий в области содействия занятости населения. В полномочия Центра занятости входят содействие в поиске работы, организация ярмарок вакансий, организация обучения и переобучения граждан и т.д.

2. Анализ кадров показал соответствие сотрудников занимаемым должностям, наличие большого опыта работы. Также анализ показал, что некоторые сотрудники имеют два высших образования.

3. По данным Федерального Реестра инвалидов, на 1 февраля 2018 года в Белгородской области проживает около 210 тысяч инвалидов, из которых трудоспособными являются около 50 тысяч человек, что составляет около 23% от общего числа инвалидов. Из числа трудоспособных трудоустроены на сегодняшний день только 35%, что говорит о необходимости улучшения ситуации на уровне региона и муниципалитетов.

4. Анализ анкетирования показал наличие проблем и необходимость разработки программы по улучшению условий и механизма трудоустройства инвалидов. Основной проблемой было обозначено невозможность трудоустройства на предлагаемые вакансии по состоянию здоровья и маленькая заработная плата.

### **РАЗДЕЛ III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ СТАРООСКОЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

Проведенный в разделе II опрос в форме анкетирования выявил ряд затруднений при трудоустройстве инвалидов, что свидетельствует о необходимости разработки комплекса корректирующих мероприятий совершенствования системы управления в данной сфере.

Итоговый анализ системы трудоустройства инвалидов в Старооскольском городском округе выявил наличие ряда проблем, главной из которых является недостаточный уровень разработанности нормативно-правовой базы, регулирующей создание и организацию специальных рабочих мест для инвалидов.

В данной работе предлагается разработка и реализация проекта *«Совершенствование системы трудоустройства инвалидов в Старооскольском городском округе на 2018-2020 годы»*. Паспорт проекта представлен в Приложении Е.

*Основание для разработки проекта:* Постановление Правительства Белгородской Области от 31 мая 2010 Г. №202-пп «Об утверждении положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области».

*Заказчик проекта:* Областное казенное учреждение «Старооскольский городской ЦЗН».

*Разработчик проекта:* Управление по труду и занятости населения Белгородской области.

*Срок реализации проекта:* 01.10.2018 г. – 11.05.2020 г.

*Координирующий орган:* Областное казенное учреждение «Старооскольский городской ЦЗН».

*Исполнители и участники проекта:* отдел трудоустройства и отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

*Источники финансирования проекта:* средства бюджета Белгородской области.

*Цель проекта:* совершенствование механизма закрепляемости инвалидов на территории Старооскольского городского округа для повышения эффективности системы трудоустройства до действенного уровня.

*Способ достижения цели проекта:* реализация комплекса мероприятий, направленных на повышение показателей эффективности системы закрепляемости инвалидов.

*Задачи и направления реализации проекта:*

1. Правовое направление. Подразумевает под собой актуализацию муниципальной и областной нормативно-правовой базы, регламентирующей отношения в области трудоустройства инвалидов, а также изменение в нормативно-правовых документах, регулирующих процесс закрепляемости инвалидов за специально оборудованными рабочими местами и детально описывающими данный процесс. Кроме того, в рамках данного направления предусмотрено создание и утверждение перечня вакансий, по которым работодатели могут реорганизовать стандартное рабочее место в специально оборудованное рабочее место. Также данное направление включает в себя разработку мер по совершенствованию процессов и цепочек действия в рамках механизма закрепляемости оборудованных рабочих мест за инвалидами.

2. Организационно-структурное направление. Включает в себя мероприятия по созданию специальных комиссий, осуществляющих надзор в области создания оборудованных мест для инвалидов и их закрепляемости за ними.

3. Информационное направление. Включает в себя проведение исследования среди инвалидов о существующих потребностях и проблемах, а также информационное сопровождение, освещающее ход работ проекта и эффективности его реализации.

4. Мотивационное направление. Организация ежегодного мотивационного мероприятия – конкурса по награждению работодателей

Старооскольского городского округа, осуществляющих активные мероприятия по трудоустройству инвалидов, созданию специально оборудованных рабочих мест для инвалидов и их закрепляемости за ними.

*Эффективность реализации проекта.*

Важнейшим условием результативности функционирования любой системы управления, реализации комплексных программ или целевых проектов является *мониторинговый этап*, направленный на выявление положительных и негативных сторон развития системы, следовательно, предлагающий пути профилактических, коррекционных мер. Применение данных мер также соотносится с понятием совершенствования системы.

Экономическая эффективность проекта заключается в более широком вовлечении инвалидов в экономическую и трудовую деятельность, что благоприятным образом скажется на уровне жизни населения в Старооскольском городском округе за счет повышения самообеспеченности лиц, имеющих нарушения здоровья, которые препятствуют их возможностям по нормальному самообеспечению ввиду ограничений жизнедеятельности.

Социальная эффективность заключается в социализации инвалидов путем вовлечения их в активную трудовую деятельность, а также в разрядке социальной обстановки в обществе.

Реализация проекта позволит обеспечить к 2020 году повышение уровня закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места, не менее чем на 35%.

Проект в своей основе состоит из правовых, мотивационных и организационных мероприятий, не требующих значительных затрат местного и регионального бюджетов и не предполагает привлечения средств федерального бюджета.

*Этапы реализации проекта:*

Первый этап – *аналитический* (2018-2019 гг., 5 месяцев) - предполагает проведение исследования текущей ситуации на рынке труда путем проведения комплексного анализа закрепляемости инвалидов,

трудоустроенных на специально оборудованные рабочие места на протяжении 2018-2019 годов. По результатам этапа будет составлен аналитический обзор ситуации по данному направлению.

Второй этап – *внедренческий (2019-2020 гг., 1 год)* – будет запущен спустя полтора месяца после аналитического и включает в себя два блока мероприятий:

1. Подготовка изменений в нормативно-правовых документах, регулирующих процесс закрепляемости инвалидов за специально оборудованными рабочими местами и детально описывающими данный процесс.

2. Разработка и внедрение специального документа, который будет регулировать процесс реорганизации стандартных рабочих мест в специально оборудованные рабочие места для инвалидов.

Третий этап – *информационный (2018-2020 гг., 1 год 7 месяцев)* – будет действовать в течение длительности всего проекта в целях максимального информирования населения Старооскольского городского округа о ходе реализации проекта и его результатах. Включает два ключевых мероприятия:

1. Освещение достигнутых в рамках реализации проекта показателей в областных и муниципальных печатных средствах массовой информации.

2. Публикации ключевых данных о реализуемом проекте с использованием электронных средств массовой информации.

Четвертый этап – *мониторинговый (2018-2020 гг., 1 год, 4 месяца)* – направлен на анализ удовлетворенности населения реализацией программы и качеством оказания услуг.

*Ресурсное обеспечение проекта:*

Финансирование предполагаемого проекта будет осуществляться из регионального бюджета Белгородской области, при этом муниципальное и федеральное финансирование проекта не предполагается.

Материально-техническую базу предоставит ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

Информационное сопровождение – отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН»; содействие департаментов администрации Старооскольского городского округа, образовательных учреждений, в том числе СОФ НИУ «БелГУ» и т.д.

Научно-методическое сопровождение окажут: отдел по труду и социальному партнерству Управления анализа и прогнозирования администрации Старооскольского городского округа, научные и иные отделы вузов Старооскольского городского округа; кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ».

Кадровое сопровождение – штатные сотрудники отдела административно-правовой и кадровой работы ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

*Система организации контроля за исполнением проекта:* контроль за реализацией проекта будет осуществлять его куратор – директор ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» Жибоедова Н. В.

В рамках реализации проекта предполагаются работы по *следующим направлениям:*

I. *Исследование закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места на предприятиях области, в рамках которого предполагаются провести анализ закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места на предприятиях Старооскольского городского округа по итогам 2019 годов.*

II. Следующие мероприятия представляют собой *ядро самого проекта* и подразумевают работы по трем ключевым направлениям:

1. Подготовка изменений документов, описывающих процесс механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах, регламентирующих всю цепочку действий, устанавливающих правила по вопросам поиска, подбора и отбора, а также взаимодействия с работодателями, которая пройдет в несколько этапов:

1) разработка изменений в нормативно-правовых актах регионального и муниципального уровня, регулирующих порядок реорганизации стандартных рабочих мест в специально оборудованные рабочие места для инвалидов;

2) разработка и принятие регламентационных документов, регулирующих порядок реорганизации стандартных рабочих мест в специально оборудованные рабочие места;

3) создание и утверждение перечня вакансий, по которым работодатели могут реорганизовать стандартное рабочее место в специально оборудованное рабочее место.

4) утверждение изменений механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах.

2. Внедрение мероприятий по совершенствованию процессов и цепочек действия в рамках механизма закрепляемости оборудованных рабочих мест за инвалидами:

- направление в центры занятости населения области разработанного механизма;

- разработка рекомендаций, способствующих трудоустройству и увеличению периода трудовой деятельности инвалида на рабочем месте;

- составление аналитической информационной записки о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона;

- разработка типового договора, заключаемого ЦЗН и работодателями отражающего обязанности, ответственности сторон с учетом разработанного механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах

3. Формирование и организация работы комиссий ЦЗН по закрепляемости инвалидов, включающие в себя:

1) утверждение комиссий ОКУ «ЦЗН»;

2) формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

3) проведение круглых столов с работодателями;

4) размещение информации на сайте центров занятости населения; размещение информации в районных (городских) СМИ;

5) подготовка отчета в Медико-социальную экспертизу о соответствии места трудоустройства инвалидов с указанными рекомендациями ИПРА.

III. *Дополнительный блок мероприятий* по мотивационному направлению подразумевает проведение специального конкурса для работодателей предприятий Старооскольского городского округа, включившихся в программу и активно содействующих вовлечению инвалидов в трудовую деятельность. Конкурс будет проведен в два этапа:

- подготовка рейтинга работы работодателей по закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах в 2018-2020 году;

- награждение работодателей по итогам закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах в 2018-2020 году.

#### *Риски проекта.*

При реализации проекта осуществляются меры, направленные на снижение последствий рисков и повышение уровня гарантированности достижений предусмотренных в ней конечных результатов. На основе анализа мероприятий, предлагаемых для реализации в рамках проекта, выделены следующие риски его реализации:

1. Финансовые риски связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным уровнем бюджетных расходов на курируемые сферы. Их возникновение может привести к сокращению объемов и прекращению финансирования мероприятий проекта, невыполнению его результатов.

Способами ограничения финансовых рисков выступают следующие меры: уточнение объемов финансовых средств на реализацию мероприятий проекта в зависимости от достигнутых результатов; определение приоритетов для первоочередного финансирования; применение методик оценки эффективности бюджетных расходов.

2. Правовые риски связаны с изменениями законодательства, длительностью формирования нормативной правовой базы, необходимой для

реализации проекта. Это может привести к увеличению планируемых сроков и изменению условий реализации мероприятий проекта.

Для минимизации данных рисков планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и региональном законодательстве.

3. Административные риски связаны с низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение сроков реализации мероприятий проекта, невыполнение ее целей и задач, не достижение плановых значений показателей.

Основные условия минимизации административных рисков: формирование эффективной системы управления реализацией проекта; регулярная публикация отчетов о ходе реализации проекта; повышение эффективности взаимодействия участников проекта; создание системы мониторинга.

4. Договорной риск, связанный с невыполнением договорных обязательств участников проекта – представителей сторонних организаций и учреждений. Преодоление рисков может быть предотвращено посредством проработки альтернативных вариантов сотрудничества.

5. Кадровые риски связаны с недостаточностью квалифицированных сотрудников для реализации проекта, а также с допустимым уходом по различным причинам членов команды, что потенциально сдвинет сроки реализации проекта. Для предотвращения данного риска необходимо провести мотивационную работу с персоналом, а также подготовить резерв для перестановок в команде.

Дополнительные риски указаны в Приложении Ж.

Таким образом, реализация данного проекта позволит устранить все выявленные в рамках проведенного анализа недостатки в работе ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» и в значительной мере повысить эффективность механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных

рабочих местах, что положительно скажется на вовлеченности инвалидов в экономическую деятельность муниципалитета.

#### ВЫВОДЫ К РАЗДЕЛУ III:

1. Проведенный в рамках исследования анализ работы ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», а также результаты анкетирования инвалидов выявили значительные несовершенства в области системы трудоустройства инвалидов и механизме закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах, которые связаны, в первую очередь, с несовершенством нормативно-правовой базы, непроработанностью процесса закрепления специально оборудованных рабочих мест за инвалидами и недостаточной степени мотивации работодателей.

2. Для решения выявленных проблем предлагается проект, включающий мероприятия по организационному, правовому, информационному и мотивационному направлениям. Среди них необходимо выделить следующие:

- актуализация нормативно-правовой базы;
- разработка мер по совершенствованию механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах;
- информационная работа с населением;
- значительное расширение комплекса мотивационных мероприятий для работодателей.

3. В целом, данный проект будет являться опорной точкой, которая в дальнейшем позволит создать комплексную систему по вовлечению инвалидов в трудовую и экономическую деятельность, что в конечном итоге положительно скажется на социально-экономической ситуации в Старооскольском городском округе.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Одним из важных направлений муниципальной и региональной политики является трудоустройство граждан. Категория граждан, признанных инвалидами, особенно нуждается в поддержке со стороны государства.

В настоящее время реализуется большое количество проектов и правовых актов, направленных на повышение уровня вовлечения инвалидов в экономическую и социальную деятельность.

Как показало анкетирование инвалидов, проведенное в рамках исследования, большинство инвалидов находятся в поиске неквалифицированной, малооплачиваемой работы, что связано с их неконкурентоспособностью на рынке труда, а не с личными пожеланиями к работе.

Следует отметить, что трудоустройство инвалидов сопряжено с определенными проблемами и материальными затратами, в частности, сюда следует отнести необходимость создания специализированных рабочих мест или производственных участков, применение гибких, нестандартных форм организации труда, использование надомного труда и т.д.

На сегодняшний день законодательством определен порядок квотирования рабочих мест, в том числе и создание специальных рабочих мест, однако проведенное анкетирование показало, что эффективность данных проектов нельзя назвать удовлетворительной, что связано с несовершенством механизма определения порядка создания и поддержания специальных рабочих мест.

Предложенный проект предполагает структуризацию системы трудоустройства инвалидов на специальные рабочие места, что положительно скажется на уровне трудоустроенных центрами занятости инвалидов.

При выполнении проведенного исследования были:

- 1) даны определения основным понятиям: трудоустройство, занятость, инвалид;
- 2) рассмотрена нормативно-правовая база, регулирующая сферу трудоустройства инвалидов на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;

3) исследовать структура деятельности ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» в сфере трудоустройства инвалидов с определением проблемных полей в данной сфере деятельности;

4) представлены рекомендации и мероприятия эффективности механизма трудоустройства «Старооскольский городской ЦЗН».

Таким образом, поставленные цели дипломного исследования достигнуты, задачи решены, однако данная работа не претендует на полноту теоретического и практического уровней и может быть продолжена в рамках последующих исследований, связанных с развитием системы организации трудоустройства и занятости инвалидов.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Декларация по правам человека [Текст] : принята Ген. Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.; вступила РФ 5 мая 1998 г. // Сборник международных договоров России. – 1948. – Вып. XLVI.
2. Конвенция №122 «О политике в области занятости» [Текст] : принята Генеральной Конференцией Международной организацией труда 9 июля 1964г; ратифицирована СССР 5 августа 1967 г. – 1967. – № 3268.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [Текст] : принят Ген. Ассамблеей ООН от 16 декабря 1966 г.; вступил для СССР 3 января 1976 г. – 1966. – Вып. XXI.
4. Декларация о правах инвалидов [Текст] : провозглашена Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 9 декабря 1975 года. – 1975. – №3447.
5. Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов : приняты Генеральной Ассамблеей ООН 20.12.1993 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.
6. Конституция Российской Федерации [Текст] : от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 21 июля 2014 года // Российская газета. 2014. № 7 (4831).
7. Трудовой Кодекс РФ [Текст] : принят Гос.Думой РФ 21 декабря 2001 года №197-ФЗ // Сбор. законод. РФ. – 2001. №4061.
8. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Российская газета. – 1995. – 24 ноября.
9. Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидов» [Текст] : постановление правительства РФ от 20 февраля 2006 г. №95 // Собр. законодательства РФ. – 2006. – №43. – Ст. 3182.

10. О занятости населения в Российской Федерации» [Текст] : федер. закон от 19 апреля 1991 г. №1032-1 // Собр. законод. РФ. – 1991. – №51. – Ст. 2118.

11. Об утверждении государственной целевой программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы [Текст] : Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2015 года №1297 // Собр. законод. РФ. – 2011. – № 114.- Ст. 4386.

12. Об утверждении Плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы [Текст] : распоряжение Правительства РФ от 10 мая 2017 года №893-р // Собр. законод. Рос. Федерации. – 2017. – № 81. –Ст. 4722.

13. Об утверждении Перечня рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов [Текст] : утв. Приказом Министерства труда РФ от 4 августа 2014 года №519-п // 2014. – № 17.

14. Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по труду и занятости предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными [Текст] : утверждено Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 ноября 2006 г. № 819 // БНА РФ. – 2006

15. Об утверждении гигиенических требований к условиям труда инвалидов [Текст] утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 года №30 // 2009. – № 28. – С. 46-52.

16. О Комиссии при Президенте РФ по делам инвалидов [Текст]. Указ Президента Рос. Федерации от 21 августа 2012 года №201 // Собр. законод.Рос. Федерации. –№75. – Ст. 3815.

17. О мероприятиях по реализации государственной социальной политике [Текст] : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 // Собр. законод. Рос. Федерации. – 2012. – №61. – Ст. 4310

18. О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области [Текст] : Закон Белгородской области от 25 ноября 2008 года №244 // Белгородские известия. – 2008. – 30 ноября.

19. Устав Белгородской области [Текст] : принят Белгородской областной Думой 24 декабря 2003 года №108 // Белгородские известия. – 2003. – 29 декабря.

20. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года [Текст] : Постановление Правительства Белгородской области от 25 января 2010 года №27-пп // Белгородские известия. – 2010. – №54. – 2 февраля.

21. Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области [Текст] : утв. Постановлением Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп // Белгородские известия. – 2010. – №17. – 4 июня.

22. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Социальная поддержка граждан в Белгородской области на 2014-2020 годы» [Текст] : постановление Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 523-пп // Белгородские известия. – 2013. – № 63. – 28 декабря.

23. О Совете при губернаторе области по делам инвалидов [Текст] : распоряжение губернатора Белгородской области от 17 августа 2009 года №404-р // Белгородские известия. – 2009. – № 77. – 30 августа.

24. О направлении аналитического обзора о трудоустройстве инвалидов [Текст] : утв. Управлением по руду и занятости населения в Белгородской области от 5 февраля 2018 г. –42 с.

25. Порядок проведения Чемпионата «Абилимпикс» Белгородской области в 2017 году [Текст] : утв. на заседании заседания организационного комитета конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» в Белгородской области, протокол №7 от 13 февраля 2017 года. – 2017. – №7.

26. Устав ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения» [Текст] : утв. приказом управления по труду и занятости Белгородской области от 27 июня 2011 год №87. – 2011.

27. Положение об отделе трудоустройства [Текст] : утв. врио директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» 27 марта 2014 г. – Старый Оскол : [б.и.] 2014. – 9 с.

28. Положение об отделе реализации программ занятости и анализа рынка труда [Текст] : утв. врио директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» 27 марта 2014 г. – Старый Оскол : [б.и.] – 2014. – 6 с.

29. Авцинова, Г. И. Государственная политика в области социальной интеграции инвалидов: российский и зарубежный опыт [Текст] / монография / Г. И. Авцинова, В. И. Жуков, С. А. Фурсов. – М. : Изд-во РГСУ, 2014. – 275 с.

30. Актуальные вопросы медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов [Текст] / материалы межрегион. науч.-практ. конф., 1–2 марта 2015 г. / [ред. совет: Е. И. Акимов и др.]. – Барнаул : Спектр, 2015. – 267 с.

31. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения [Текст] / под ред. К. К. Гасанова. – Москва : ЮНИТИ, 2017. – 158 с.

32. Белькова, Н. Трудовая занятость инвалидов: история и проблемы в современных условиях [Текст] // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 4. – С. 97-10.

33. Буянова, М. О. Право социального обеспечения [Текст] / М. О. Буянова, С. И. Кобзева, З. А. Кондратьева. – 5-е изд., стер. – Москва : КноРус, 2017. - 462 с.

34. Власов, В. И. Особенности правового положения работников-инвалидов [Текст] / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. – 2016. – № 10. – С. 45-56.

35. Волкова, Г. Н. Конвенция ООН «О правах инвалидов» и эволюция российского законодательства [Текст] / Г. Н. Волкова // Народонаселение. – 2014. – № 1. – С. 19-30.

36. Волкова, Н. С. Конвенция ООН о правах инвалидов и развитие инклюзивного образования в РФ [Текст] / Н. С. Волкова // Журнал российского права. – 2017. – № 9. – С. 55-66.

37. Гуслова, М. Н. Организация и содержание работы по социальной защите престарелых и инвалидов [Текст] / М. Н. Гуслова. – 3-е изд., стер. – Москва : Академия, 2014. – 232 с.

38. Жаворонков, Р. Н. Совершенствование правового регулирования труда инвалидов [Текст] / Р.Н. Жаворонков // Законы России: опыт, анализ, практика. -2017. – № 10. – С. 33-36

39. Захарова, Н. А. Инвалидность: порядок признания, социальная защита и поддержка [Текст] / Н. А. Захарова, О. В. Шашкова. – Ростов на Дону : Феникс, 2015. – 189 с.

40. Клечковская, Л. Г. Совершенствование механизмов реализации мер, направленных на содействие трудоустройству инвалидов [Текст] / Л. Г. Клечковская // Бизнес в законе. – 2015. – № 4. – С. 121-126.

41. Кузнецова, Т. Найти работу по силам: [трудоустройство инвалидов] [Текст] / Т. Кузнецова // Российская газета. – 2016. – 27 окт.– 2 нояб. – С. 13-17.

42. Кузьмин, В. Льготы и квоты [Текст] / В. Кузьмин // Российская газета. – 2017. – 10 марта. – С. 3 -7.

43. Международные аспекты гармонизации российского законодательства о правах инвалидов на труд и занятость [Текст] / В. П. Шестаков и др. // Российская юстиция. – 2015. – № 3. – С. 54-56.

44. Обязательные диагностические исследования при медико-социальной экспертизе [Текст]– Санкт-Петербург : СпецЛит, 2016. – 101 с.

45. Пескова, Ю. В. Некоторые проблемы трудоустройства инвалидов в Российской Федерации [Текст] / Ю.В. Пескова // Социальное и пенсионное право. – 2014. – № 3. – С. 39-40.

46. Полежаева, К.В, Пространственно-средовой барьер на пути к трудоустройству инвалидов [Текст] / К.В, Полежаева, Г.М. Хасанова // Наука в современном мире: приоритеты развития. – 2015. – №1. – С. 73-76.

47. Пьянкова, Н. А. Правовая и социальная политика в отношении инвалидов. Необходимость ее развития [Текст] / Н. А. Пьянкова, Е. Н. Лобачева // Общество. Экономика. Культура: актуальные проблемы, практика решения : V Междунар. науч.-практ. конф. (24 марта 2015 г.): к 25-летию С.-Петербур. ун-та упр. и экономики: сб. науч. ст. : в 2 ч. - Барнаул ; Санкт-Петербург, 2015. – Ч. 2. – С. 77-83.

48. Сергиенко, Л. В. Вопросы совершенствования /институциональных основ социальной защиты инвалидов [Текст] / Л.В. Сергиенко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – № 44. – С. 42-53.

49. Синельщикова, Е. Ю. Современные аспекты правового регулирования в сфере социальной защиты инвалидов в Российской Федерации [Текст] / Е. Ю. Синельщикова // Российская юстиция. – 2015. – № 3. – С. 57-59.

50. Социальная адаптация студентов с ограниченными возможностями здоровья к условиям вуза [Текст] / Е. В. Воеводина. – Москва: ФИРО, 2015. – 72 с.

51. Старобина, Е. М. Профессиональная ориентация лиц с учетом ограниченных возможностей здоровья [Текст] / Е. М. Старобина, Е. О. Гордиевская, И. Е. Кузьмина. – Москва: Форум : ИНФРА-М, 2015. – 351 с.

52. Студенникова, Ю.С, Проблемы трудоустройства инвалидов в России: объективные и субъективные факторы, социальные барьеры [Текст] / Ю.С. Студенникова, О.Р. Данилова // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. – 2014. – №2. – С. 177-182.

53. Сухих, В. А. Социально-психологическая реабилитация инвалидов [Текст] / В.А, Сухих // СОЦИС. –2017. – № 10. – С. 143-146.
54. Тимошенко, М.П. Проблемы трудоустройства и профессионального обучения инвалидов в Российской Федерации [Текст] / М.П. Тимошенко // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2014. – №1. – С. 313-321.
55. Фиошин, А. В. Некоторые особенности социальной поддержки инвалидов в России [Текст] / А.Н. Фиошин// Социальное и пенсионное право. – 2016. – № 3. – С. 18-19.
56. Чепурной, А. Г. Правовые основы социальной защиты инвалидов [Текст] / монография / А. Г. Чепурной. – Москва : ЮНИТИ, 2014. – 159 с.
57. Шевченко, Н.В, Особенности трудоустройства инвалидов в России [Текст] / Н.В. Шевченко // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. – 2015. – №1. – С. 318- 320.
58. Шibaева, О. Роструд проследит за трудоустройством работников-инвалидов [Текст] / О. Шibaева // Трудовое право. – 2014. – № 6. – С. 109-110.
59. Ширшова, Е. Трудоустройство инвалида [Текст] / Е. Ширшова // Социальная защита . – 2014. – № 7. – С. 11-12.
60. Шуайпова, П.Г. Инвалиды в России: правовые проблемы их трудоустройства [Текст] /П.Г. Шуайпова // Юридический вестник ДГУ. – 2015. – №3. – С. 95-99.
61. Энциклопедия социальных практик поддержки инвалидов в Российской Федерации [Текст] / под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. – М. : Дашков и К, 2016. – 820 с.

# **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## Приложение А

## Устав ОКУ «Старооскольский городской центр занятости»

## 1. Общие положения

1.1. Областное казенное учреждение «Старооскольский городской центр занятости населения» (далее - Центр занятости) создано путем изменения типа государственного учреждения «Центр занятости населения города Старого Оскола» в соответствии с распоряжением правительства Белгородской области от 26 апреля 2011 года N 173-рп «О создании областных казенных учреждений службы занятости населения Белгородской области путем изменения типа существующих бюджетных учреждений службы занятости населения Белгородской области».

1.2. Учредителем Центра занятости от имени Белгородской области выступает управление по труду и занятости населения Белгородской области (далее - Управление).

1.3. Полное наименование Центра занятости:

Областное казенное учреждение «Старооскольский городской центр занятости населения».

1.4. Сокращенное наименование Центра занятости: ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

1.5. Центр занятости имеет статус государственного учреждения социальной сферы, уполномоченный исполнять государственные функции и предоставлять государственные услуги, предусмотренные законодательством о занятости населения.

1.6. Центр занятости является юридическим лицом, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде.

1.7. Финансирование деятельности Центра занятости осуществляется в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом об областном бюджете Белгородской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

1.8. Центр занятости является получателем бюджетных средств, имеет самостоятельный баланс по основной деятельности, открывает лицевые счета в установленном порядке в органах Федерального казначейства и департаменте финансов и бюджетной политики Белгородской области, имеет печать с изображением герба Белгородской области, наименованием вышестоящей организации и своим наименованием, другие печати, штампы и бланки.

1.9. Центр занятости в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Министерство), Федеральной службы по труду и занятости (далее - Роструд), Уставом Белгородской области, нормативными правовыми актами органов государственной власти Белгородской области, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Уставом.

1.10. Место нахождения Центра занятости: 309514, Белгородская область, г. Старый Оскол, ул. Володарского, 10.

## 2. Предмет и цели деятельности

2.1. Предметом и целями деятельности Центра занятости является реализация гарантированного государством права граждан на социальную защиту от безработицы и

осуществление переданных Российской Федерацией полномочий в области содействия занятости населения.

### 3. Виды деятельности

В полномочия Центра занятости входит осуществление следующих видов деятельности:

3.1. Регистрация граждан в целях поиска подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;

3.2. Оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

3.2.1. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

3.2.2. Информирование о положении на рынке труда; 3.2.3. Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

3.2.4. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

3.2.5. Психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

3.2.6. Осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; |

3.2.7. Организация проведения оплачиваемых общественных работ;

3.2.8. 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 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

3.2.9. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; 3.2.10. Содействие самозанятости безработных граждан;

3.2.11. Содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

3.2.12. Выдача предложений для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников;

3.3. Участие в работе по определению потребности в рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками;

3.4. Организация и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

3.5. Участие в подготовке предложений по формированию муниципальных и региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, а также в реализации данных программ, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

3.6. Обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения, а также подготовка соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства.

3.7. Формирование и использование банка данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения.

3.8. Осуществление функции получателя бюджетных средств, предусмотренных на содержание Центра занятости и реализацию возложенных на него полномочий.

3.9. Своевременное представление в Управление:

3.9.1. Сведений (в т.ч. баз данных), необходимых для формирования регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения,

3.9.2. Сведений по установленной форме о прогнозных показателях в области содействия занятости населения;

3.9.3. Иной информации, предусмотренной распорядительными актами Министерства, Роструда, Управления.

3. 10. Формирование предложений по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, содержанию Центра занятости.

3.1. Представление в Управление в установленные сроки статистической, финансовой и бухгалтерской отчетности о деятельности Центра занятости.

3.12. Осуществление в установленном законодательством порядке размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд Центра занятости.

3.13. Участие в работе призывных комиссий по вопросам альтернативной гражданской службы.

3.14. Организация приема граждан, обеспечение своевременного и полного рассмотрения обращений граждан, принятие по ним решений и направление ответов заявителям.

3.19. Осуществление профессиональной подготовки работников Центра занятости, их переподготовки, повышение квалификации и стажировки;

3.20. Обеспечение защиты сведений о персональных данных работников Центра занятости и граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве;

3.17. Осуществление в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области работы по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Центра занятости;

3.18. Выполнение мероприятий по мобилизационной подготовке;

3.19. Осуществление иной деятельности, если такая деятельность предусмотрена нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.20. Контроль за деятельностью Центра занятости осуществляет Управление.

#### 4. Права Центра занятости

Центр занятости в целях реализации своих полномочий имеет право:

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

4.1.2. Быть получателем бюджетных и иных средств, распоряжаться полученными финансовыми средствами в соответствии с утвержденными сметами доходов и расходов;

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

4.1.4. Входить в состав координационных комитетов содействия занятости населения, других общественных и консультационных органов, связанных с деятельностью Центра занятости;

4.1.5. Осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Уставом.

4.1.6. Центр занятости не вправе осуществлять приносящую доходы деятельность.

#### 5. Организация управления Центром занятости

5.1. Центр занятости возглавляет директор, назначение на должность которого производится Управлением после согласования его кандидатуры с департаментом кадровой политики области и заключения с ним трудового договора на определенный

срок не более пяти лет. Трудовой договор с согласия директора может быть перезаключен Управлением на новый срок.

5.2. Директор действует в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, распорядительными актами и указаниями Министерства. Роструда, Управления, настоящим Уставом и трудовым договором.

5.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности, изменение трудового договора, перевод, отстранение от работы и увольнение директора осуществляется начальником Управления в соответствии с трудовым законодательством.

2.4. Заместитель (заместители) директора Центра занятости, главный бухгалтер назначаются на должность директором Центра занятости по согласованию с Управлением и на основании заключенного трудового договора.

5.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности, изменение трудового договора, перевод, отстранение от работы и увольнение заместителя директора, главного бухгалтера осуществляется директором Центра занятости в соответствии с трудовым законодательством.

5.6. Директор Центра занятости уполномочен:

5.6.1. По согласованию с Управлением утверждать структуру и штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда и предельной численности работников;

5.6.2. Осуществлять прием на работу (назначать на должность) после согласования с Управлением работников в соответствии со штатным расписанием.

5.6.3. Вносить изменения и дополнения в трудовые договоры работников, поощрять и привлекать их к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

5.6.4. Представлять в Управление для утверждения смету доходов и расходов на содержание Центра занятости;

5.6.5. Устанавливать в соответствии с действующими нормативными актами и утвержденным штатным расписанием оплату труда работников, осуществлять их премирование и иное материальное поощрение по результатам деятельности;

5.6.6. Утверждать положения о структурных подразделениях Центра занятости и должностные обязанности работников, вносить в них изменения и дополнения;

5.6.7. Осуществлять текущий контроль за соблюдением работниками Центра занятости последовательности действий, определенных административными процедурами по предоставлению государственных услуг и принятием решений согласно административных регламентов или в соответствии с законодательством о занятости населения;

5.6.8. Без доверенности действовать от имени Центра занятости и представлять его интересы в органах государственной власти, местного самоуправления, организациях, в отношениях с гражданами.

5.6.9. Издавать приказы и давать указания и поручения, в том числе разовые, обязательные для всех работников Центра занятости и необходимые для осуществления деятельности Центра занятости.

5.6. 10. Утверждать график (режим работы Центра занятости и правила внутреннего трудового распорядка, вносить в них изменения.

5.6.11. от имени Центра занятости заключать с юридическими и физическими лицами соответствующие договоры для осуществления деятельности Центра занятости, предусмотренной уставом.

5.6.12. Заключать в соответствии с действующим законодательством с работниками Центра занятости договоры о материальной ответственности.

5.6.13. Представлять начальнику Управления предложения по проекту ежегодного плана и прогнозным показателям деятельности Центра занятости, а также отчет об их исполнении.

5.7 Директор Центра занятости несет персональную ответственность за исполнение следующих обязанностей:

5.7.1. Осуществление возложенных на Центр занятости полномочий, изложенных в разделе 3 Устава и обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

5.7.2. Соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, Белгородской области, распорядительных актов Министерства, Роструда, Управления, касающихся деятельности государственных учреждений службы занятости населения.

5.7.3. Исполнение утвержденной Управлением сметы расходов и доходов за каждый квартал текущего года на реализацию мероприятий в области содействия занятости населения и выполнение показателей деятельности Центра занятости;

5.7.4. Своевременное и в полном объеме представление в Управление достоверных документов (информации) в виде сведений, справок и отчетов по направлениям деятельности отделов Управления, в том числе статистических, финансово-хозяйственных, бухгалтерских, а также баз данных для формирования и ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

5.7.5. Результативность бюджетных расходов, обоснованность потребностей в ресурсах для выполнения задач и показателей деятельности Центра занятости;

5.7.6. Состояние финансово-хозяйственной деятельности Центра занятости, целевое использование выделенных бюджетных и иных средств;

5.7.7. Подбор, расстановку и повышение квалификации сотрудников, соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка;

5.7.8. Сохранность закрепленного на праве оперативного управления имущества;

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

5.7.10. Исполнение в установленный срок требований предписаний, приказов, указаний и рекомендаций должностных лиц Роструда, Управления, других государственных органов об устранении выявленных нарушений по результатам проверки деятельности Центра занятости.

5.7.11. Соблюдение в соответствии с законодательством процедуры рассмотрения жалоб и обращений граждан.

5.8. За неисполнение или ненадлежащее исполнение директором центра занятости обязанностей, предусмотренных подпунктами за настоящего Устава и трудовым договором, он может быть привлечен к ответственности, установленной законодательством.

## 6. Имущество и финансы Центра занятости

6.1. Имущество Центра занятости является собственностью Белгородской области и закрепляется в установленном порядке за Центром занятости на праве оперативного управления департаментом имущественных и земельных отношений Белгородской области.

6.2. Земельный участок, необходимый для выполнения Центром занятости своих уставных задач, предоставляется ему на праве постоянного (бессрочного) пользования.

6.3. Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов Центра занятости являются:

6.3.1. Имущество, закрепленное за Центром занятости на праве оперативного управления собственником или уполномоченным им органом;

6.3.2. Сметное финансирование из бюджета; 6.3.3. Финансирование целевых программ;

6.3.4. Иные источники в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Центр занятости владеет и пользуется закрепленным за ним имуществом в соответствии с назначением этого имущества, своими уставными целями и действующим законодательством.

6.5. Центр занятости обязан:

6.5.1. Эффективно использовать имущество, обеспечивать его сохранность и использование по назначению, осуществлять капитальный и текущий ремонты.

6.5.2. Не допускать ухудшения технического состояния имущества. Это требование не распространяется на ухудшение, связанное с нормативным износом этого имущества в процессе эксплуатации

6.6. Центр занятости не вправе отчуждать, либо иным способом распоряжаться имуществом без согласия собственника имущества.

6.7. Собственник имущества (уполномоченный им орган) вправе изъять излишнее, неиспользуемое или используемое не по назначению имущество и распорядиться им по своему усмотрению в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Центр занятости отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. В случае недостаточности указанных денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам Центра занятости несет Белгородская область в лице Управления.

6.9. Контроль за использованием по назначению и сохранностью имущества, закрепленного за Центром занятости на праве оперативного управления, осуществляется департаментом имущественных и земельных отношений Белгородской области совместно с Управлением в установленном порядке.

6.10. Проверка финансово-хозяйственной деятельности Центра занятости осуществляется соответствующими федеральными государственными органами, а также финансовыми органами Белгородской области и Управлением.

7. Реорганизация и ликвидация Центра занятости, изменение его типа

7.1. Реорганизация и ликвидация Центра занятости осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

7.2. Распоряжение имуществом ликвидируемого Центра занятости осуществляется собственником (уполномоченным им органом) в установленном действующим законодательством порядке.

7.3. Центр занятости обеспечивает учет, сохранность документов по личному составу, а также своевременную передачу их, в случае реорганизации (ликвидации) Центра занятости, на государственное хранение в установленном порядке.

7.4. Изменение типа Центра занятости осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами Белгородской области.

7.5. При реорганизации или ликвидации Центра занятости, изменении его типа сотрудникам гарантируется соблюдение их прав и законных интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

## Положение об отделе трудоустройства ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения»

### 1. Общие положения

1.1. Отдел является структурным подразделением Областного казённого учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения».

1.2. Отдел создается и ликвидируется приказом директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» по согласованию с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области в соответствии с утвержденной структурой и штатным расписанием в пределах установленного фонда оплаты труда и предельной численности.

1.3. Отдел подчиняется директору ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» и его заместителям.

1.4. Отдел возглавляет начальник, назначаемый на должность приказом директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» в установленном порядке.

1.5. Начальник отдела трудоустройства может иметь заместителя начальника отдела.

1.6. Заместитель и другие сотрудники отдела назначаются на должность и освобождаются от должности приказом директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» в установленном порядке и находятся в непосредственном подчинении начальника отдела трудоустройства.

1.7. Отдел осуществляет проведение единой государственной политики занятости населения, путем оказания населению и работодателям трудоустройству.

1.8. Отдел работает в тесном взаимодействии с другими структурными подразделениями ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» по всем вопросам, касающимся компетенции отдела.

1.9. В своей деятельности отдел руководствуется Конституцией РФ, Законом РФ «О занятости населения в РФ», указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, документами Министерства труда и социальной защиты РФ, Административными регламентами и иными документами Федеральной службы по труду и занятости, указаниями Управления по труду и занятости населения Белгородской области, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность службы занятости населения, Уставом ОКУ «Старооскольский городской центр занятости населения», приказами и распоряжениями директора, настоящим положением об отделе.

### II. Структура

2.1. Структуру и штатную численность отдела утверждает директор, исходя из условий особенностей деятельности ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» по предложению начальника отдела административной и кадровой работы и по согласованию с отделом финансового и бухгалтерского учета и планирования закупок. Обязанности между сотрудниками отдела распределяет начальник отдела.

### III. Задачи

Основными задачами отдела являются:

3.1. Предоставление государственных услуг гражданам, обращающимся в ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

3.2. Формирование полной достоверной информации о деятельности отдела по выполнению мероприятий программы занятости населения.

3.3. Предотвращение критических ситуаций на рынке труда региона.

### IV. Функции

- 4.1. Формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения.
- 4.2. Предоставление гражданам государственной услуги по информированию о положении на рынке труда.
- 4.3. Предоставление государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.
- 4.4. Направление граждан, ищущих работу, и безработных на временные работы свободные, и квотируемые рабочие места.
- 4.5. Участие в реализации мероприятий по организации общественных работ.
- 4.6. Совместно с руководством ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» взаимодействует органами местного самоуправления, управлением по делам молодежи, работодателями, иным органами и организациями с целью реализации программ трудоустройства населения на временные рабочие места, общественные работы, свободные, резервируемые и квотируемые рабочие места.
- 4.7. Участие в организации и проведении массовых мероприятий, способствующих расширению возможностей трудоустройства граждан, в том числе ярмарок вакантных рабочих учебных мест.
- 4.8. Участие в реализации мероприятий государственной программы по временно трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
- 4.9. Содействие в организации трудоустройства инвалидов на квотируемые и специально оборудованные (оснащенные) рабочие места.
- 4.10. Участие в реализации мероприятий по трудоустройству женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов, многодетных женщин.
- 4.11. Содействие в реализации мероприятий по социальной реабилитации (адаптации неработающих и не имеющих постоянного источника доходов граждан).
- 4.12. Оказание содействия в трудоустройстве гражданам из числа неработающих, но желающих трудиться.
- 4.13. Предоставление государственных услуг гражданам, освободившихся из мест лишения свободы, осужденных без изоляции от общества.
- 4.14. Ведение учета граждан, согласных на переезд в другую местность с целью трудоустройства.
- 4.19. Организация предоставления государственных услуг в Мобильном офисе.
- 4.20. Осуществляет подготовку необходимых документов для оказания материальной помощи и оформления досрочной пенсии безработным гражданам.
- 4.17. Содействие безработным гражданам в организации предпринимательской деятельности.
- 4.18. Рассмотрение и представление предложений по жалобам и заявлениям граждан.
- 4.19. Внесение предложений, направленных на совершенствование деятельности по содействию занятости населения, в соответствии с функциями отдела.
- 4.20. Выдача необходимых справок по запросам граждан.
- 4.21. Рассмотрение и подготовка ответов на письма и заявления граждан, организаций и официальных лиц по вопросам, отнесенным к компетенциям отдела.
- 4.22. Обеспечение сохранности документов и передачу их на хранение в архив.
- 4.23. Разработка методических документов и иных необходимых материалов по направлению деятельности отдела.
- 4.24. Осуществление взаимодействия с региональным отделением Пенсионного фонда РФ по вопросу ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах.
- 4.25. Осуществление обмена сведениями и документами, связанными с предоставлением государственных услуг, в электронном виде;

## V. Права

Отдел имеет право:

5.1. Давать в пределах своей компетенции гражданам разъяснения и консультации по вопросам применения законодательства о занятости.

5.2. Работать в тесном взаимодействии с другими структурными подразделениями ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» по всем вопросам, касающимся компетенции отдела.

5.3. Запрашивать и получать в установленном порядке от структурных подразделений ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», вышестоящих организаций, органов местного самоуправления области, предприятий, учреждений и организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, граждан, общественных объединений статистические и оперативные данные, справочные материалы, документы и другую информацию в объемах, необходимых для выполнения задач, возложенных на отдел.

5.4. Проверять документы, представляемые гражданами при постановке на учет.

5.5. Участвовать в пределах своей компетенции в работе всех соответствующих органов, осуществляющих регулирование рынка труда.

5.6. Вносить предложения по совершенствованию деятельности отдела.

5.7. Требовать от руководства обеспечения нормальных условий труда сотрудников отдела.

5.8. Повышать профессиональный уровень.

#### VI. Ответственность

6.1. Ответственность за надлежащее и своевременное выполнение отделом функций,

предусмотренных настоящим Положением, несет начальник отдела.

6.2. На начальника отдела возлагается ответственность за:

6.2.1. Организацию деятельности отдела по выполнению задач и функций, возложенных на отдел.

6.2.2. Выполнение программ занятости населения в рамках мероприятий, проводимых в соответствии с действующим законодательством, в пределах средств, предусмотренных сметой расходов, по соответствующим направлениям деятельности.

6.2.3. Организацию в отделе оперативной и качественной подготовки и исполнения документов, ведения делопроизводства в соответствии с действующими правилами и инструкциями.

6.2.4. Обеспечение сохранности имущества, находящегося в отделе и соблюдение правил пожарной безопасности.

6.2.5. Подбор, расстановку, распределение обязанностей и деятельности сотрудников отдела.

6.2.6. Соответствие действующему законодательству визируемых (подписываемых) им проектов приказов, инструкций, положений, постановлений и других документов.

6.2.7. За разглашение информации конфиденциального характера и персональных данных граждан.

Сотрудники отдела обязаны:

6.3. Полностью выполнять возложенные на них задачи и функции, определенные настоящим Положением и исполнять свои должностные обязанности согласно должностной инструкции.

6.4. Знать законодательные акты и другие нормативные документы, регламентирующие закрепленные за отделом функции, и руководствоваться ими в работе. Постоянно повышать свою квалификацию.

6.5. Строго соблюдать установленный порядок работы ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения и поручения начальника отдела.

6.6. Нести ответственность за качество представляемых гражданам государственных услуг, правильно вести регистр их получателей, своевременно принимать решения, касающиеся выплаты пособия по безработице и состояния на учете, во избежание неточностей в учете, искажения отчетности и необоснованного расходования средств по социальным выплатам.

6.7. Не разглашать полученную информацию конфиденциального характера.

6.8. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных граждан, обращающихся в ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.9. Соблюдать этику деловых отношений.

6.11. Курить только в специально отведенном месте. Курение работников ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» не поощряется.

6.11. Сохранять и передавать на хранение документы в установленном порядке.

6.12. Выполнять требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренной действующими правилами и инструкциями.

6.13. Содержать свое рабочее место, оборудование и компьютерную технику в чистоте, порядке,

в исправном состоянии, состоянии, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию.

6.14. Бережно относиться к приборам отопления, водопровода, канализации, электросети,

сети, телефонной сети здания ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».

Запрещается:

6.19. Использовать в неслужебных целях 1 информационного обеспечения.

6.20. Выносить из здания, а также перемещать в другие кабинеты мебель, оборудование, инвентарь без накладной, подписанной начальником отдела административной и кадровой работы или лицом, исполняющим обязанности начальника отдела.

## Положение об отделе реализации программ занятости и анализа рынка труда

### 1. Общие положения

1.1. Отдел является структурным подразделением Областного казенного учреждения «Старооскольский городской центр занятости населения». Полное наименование структурного подразделения: Отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда Сокращенное наименование структурного подразделения: ОРПЗиАРТ

1.2. Отдел осуществляет проведение единой государственной политики занятости населения, путем оказания населению и работодателям государственных услуг в области содействия занятости.

1.3. Отдел находится в непосредственном подчинении директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» и его заместителей.

1.4. Отдел возглавляет начальник, назначаемый на должность приказом директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» в установленном порядке.

1.5. Начальник отдела реализации программ занятости и анализа рынка труда может иметь заместителя начальника отдела.

1.6. Заместитель и другие сотрудники отдела назначаются на должности и освобождаются от должностей приказом директора в установленном порядке.

1.7. Отдел работает в тесном взаимодействии с другими структурными подразделениями центра по всем вопросам, касающимся компетенции отдела.

1.8. В своей деятельности отдел руководствуется Конституцией РФ, Законом РФ «О занятости населения в РФ», указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства РФ, документами Министерства труда и социальной защиты РФ, Административными регламентами и иными документами Федеральной службы по труду и занятости, указаниями Управления по труду и занятости населения Белгородской области, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность службы занятости населения; Уставом ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», приказами директора, настоящим Положением об отделе.

1.9. Отдел создается и ликвидируется приказом директора ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» по согласованию с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, в соответствии с утвержденной структурой и штатным расписанием в пределах установленного фонда оплаты труда и предельной численности.

### II. Структура

2.1. В установленном порядке структуру и штатную численность отдела утверждает директор, исходя из условий и особенностей деятельности, по предложению начальника отдела реализации программ занятости и анализа рынка труда и по согласованию с отделом.

административной и кадровой работы и отделом финансово-бухгалтерского учета и планирования закупок. Обязанности между сотрудниками распределяет начальник отдела.

### III. Задачи

Основными задачами отдела являются:

3.1 Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу

впервые, несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время,

3.2 Организация проведения оплачиваемых общественных работ; 3

3.3 Содействие самозанятости безработных граждан;

3.4 Информирование о положении на рынке труда;

3.5 Осуществление мероприятий, в соответствии с законодательством Белгородской области по квотированию рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан; квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

3.6 Трудоустройство ищущих работу и безработных инвалидов; женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3-х лет; женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин; на оборудованные рабочие места с возмещением затрат в соответствии законодательством Белгородской области;

3.7 Анализ рынка труда. Анализ текущих данных о безработице, составе безработных, потребности в рабочей силе и т.д.

3.8 Расчет государственных статистических форм. Своевременное и качественное представление месячной, квартальной и годовой отчетности.

#### IV. Функции

В соответствии с поставленными задачами, отдел проводит следующую работу:

4. На основе анализа и прогноза социально-экономического развития, участвует в разработке программы содействия занятости населения городского округа и осуществляет контроль за ее исполнением.

1.2 Совместно с руководством ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» подготавливает и своевременно представляет статистическую отчетность по гражданам, обратившимся за содействием в поиске работы, в соответствии с утвержденными формами ведомственного, статистического наблюдения.

4.3 Проводит сравнительные анализы по основным показателям квартальных, полугодовых и годовых отчетов.

4.4 Разрабатывает аналитический доклад по итогам работы за полугодие, год.

4.5 Вносит предложения по организации общественных, временных работ, участвует в организации общественных, временных работ, направляет граждан, ищущих работу, и безработных на данные работы.

4.6 Совместно с руководством ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» взаимодействует с органами местного самоуправления, управлением по делам молодежи, работодателями, иными органами и организациями, принимает меры к их участию в реализации программ содействия занятости населения.

4.7 Определяет потребности отдела в материалах, оборудовании и инвентаре, необходимых для производственно-хозяйственной деятельности и обосновывает необходимость их приобретения.

4.8 Участвует в организации массовых мероприятий, способствующие расширению возможностей трудоустройства граждан, в том числе ярмарок вакансий рабочих и учебных мест.

4.9 Обеспечивает выполнение административных регламентов по трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, одинокие и многодетные родители, лица, освобожденные из мест лишения свободы, граждане, уволенные с военной службы и члены их семей, несовершеннолетние, лица предпенсионного возраста, беженцы, вынужденные переселенцы, граждане, подвергшиеся воздействию радиации, организации общественных, временных работ, по трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, безработных граждан в возрасте от 18 до 40 лет имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые по организации самозанятости безработных граждан.

4.10 Обеспечивает трудоустройство ищущих работу и безработных инвалидов; женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3-х лет: женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин; на оборудованные рабочие места с возмещением затрат в соответствии законодательством Белгородской области;

4.11 Рассматривает и подготавливает проекты ответов на письма заявления граждан, организаций и официальных лиц по вопросам, отнесенным к компетенции отдела.

4.12 Формирует, ведет и использует автоматизированную базу данных граждан, ищущих работу, и безработных, обращающихся и зарегистрированных в ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», в части вопросов, входящих в компетенцию отдела.

4.13 Разрабатывает методические и иные необходимые материалы по направлению деятельности отдела.

4.14 По направлению деятельности своего отдела, взаимодействует с поставщиками с целью определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, для обеспечения государственных нужд.

#### V. Права

Отдел имеет право:

5. Давать в пределах своей компетенции гражданам разъяснения и консультации по вопросам применения законодательства о занятости.

5.2 Получать от отделов документы, необходимые для выполнения возложенных на отдел задач.

5.3 Проверять документы, предоставленные работодателями, участвующими в реализации программ временного трудоустройства.

5.4 Участвовать в подготовке предложений по стабилизации положения на рынке труда, в случае массового высвобождения.

5.5 Вносить предложения по совершенствованию деятельности отдела.

5.6 Требовать от руководства обеспечения нормальных условий труда сотрудников отдела.

5.7 Повышать профессиональный уровень.

#### VI. Ответственность

6.1. Ответственность за надлежащее и своевременное выполнение отдела функций, предусмотренных настоящим Положением, несёт начальник отдела.

0.2. На начальника отдела реализации программ занятости и анализа рынка труда возлагается ответственность за:

6.2.1. Организацию деятельности отдела по выполнению задач и функций, возложенных на отдел.

6.2.2. Организацию в отделе оперативной и качественной подготовки и исполнения документов, ведения делопроизводства в соответствии с действующими правилами и инструкциями.

6.2.3. Соблюдение сотрудниками отдела трудовой дисциплины;

6.2.4. Обеспечение сохранности имущества, находящегося в отделе и соблюдение правил пожарной безопасности.

6.2.5. Подбор, расстановку, распределение обязанностей и деятельности сотрудников отдела.

6.2.6. Соответствие действующему законодательству визируемых (подписываемых) им проектов приказов, инструкций, положений, постановлений и других документов.

Запрещается:

6.19. Использовать в неслужебных целях информационное обеспечение.

6.20. Выносить из здания, а также перемещать в другие кабинеты мебель, оборудование, инвентарь без накладной, подписанной начальником отдела административной и кадровой работы или лицом, исполняющим обязанности начальника отдела.

## Образец анкеты для анкетирования инвалидов

1. Пол
2. Возраст
3. Группа инвалидности
4. Желаемая зарплата, руб.
5. Пожелания к трудоустройству
6. Трудовые действия, совершение которых может быть затруднено
7. Рекомендации в ИПРА инвалида

## Результаты анкетирования инвалидов

№ п/п	Пол	Возраст, лет	Группа инвалидности	Желаемая зарплата, руб.	Пожелания к трудоустройству	Трудовые действия, совершение которых может быть затруднено	Рекомендации в ИПРА инвалида
1	м	42	3	10000	Оператор котельной, охранник	Противопоказан тяжелый физический труд	Любой (без длительного нахождения на ногах)
2	м	44	3	10000	Сторож, вахтер, контролер	Противопоказан тяжелый физический труд, психоэмоциональное перенапряжение	Рекомендован вид труда – 1-2 класс
3	м	53	3	30000	Инженер снабжения, курьер	Вредные и опасные условия труда по напряженности, 3 класс	Может работать инженером-механиком с уменьшенным объемом работы
4	ж	44	2	8000	Повар	Вредные или опасные условия труда по напряженности, 3 класс	Может работать в спец. созданных условиях и на дому
5	ж	21	3	19000	Продавец-кассир, мойщик посуды, уборщица служебных помещений	Тяжелый физический труд, подъем тяжести, длительное пребывание на ногах	Может выполнять легкие виды труда 1-2 класс тяжести с учетом противопоказаний
6	ж	29	3	10000	Вахтер, сторож, уборщица	Вредные или опасные условия труда по тяжести, 3 класс	Комфортные или благоприятные условия труда по тяжести, 2 класс
7	м	39	3	19000	Водитель	Тяжелый физический труд, психоэмоциональ	Рекомендован труд легкой и средней

						ное напряжение	тяжести труда
8	м	26	3	19000	Системный администратор, менеджер	Противопоказано длительное нахождение на ногах	Может работать программистом
9	м	60	3	19000	Охранник, контролер	Вредные или опасные условия труда по тяжести, 3 класс	Может работать слесарем, сторожем
10	м	60	3	25000	Механик, главный механик	Вредные условия труда по тяжести, 3 класс	Может выполнять труд легкой и средней степени тяжести
11	м	20	2	20000	Плотник	Тяжелый физический труд, работа на высоте, у воды, у огня, с повышенным шумом	Труд в специально созданных условиях, на дому
12	м	47	3	10000	Сторож	Вредные или опасные условия труда по тяжести, 3 класс	Может выполнять легкие виды труда 1-2 класса тяжести с учетом противопоказаний
13	м	57	2	25000	Инженер по охране руда и экологии	Вредные или опасные условия труда по тяжести, 3 класс	Может работать в специально созданных условиях
14	ж	47	3	19000	Менеджер	Вредные или опасные условия труда по тяжести, 3 класс	Может работать по профессии с уменьшенным объемом труда
19	м	52	3	12000	Сторож	Вредные условия труда по тяжести, 3 класс	Комфортные или благоприятные условия труда по напряженности, 2 класс

**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ИНВАЛИДОВ В СТАРООСКОЛЬСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ» НА 2018-  
2020 ГОДЫ**

Паспорт проекта «Совершенствование системы трудоустройства инвалидов в  
Старооскольском городском округе на 2018-2020 годы»

<b>Наименование проекта</b>	Совершенствование системы трудоустройства инвалидов в Старооскольском городском округе на 2018-2020 годы
<b>Основания для разработки проекта</b>	Постановление Правительства Белгородской Области от 31 мая 2010 Г. №202-пп «Об утверждении положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области
<b>Заказчик проекта</b>	Областное казенное учреждение «Старооскольский городской ЦЗН»
<b>Разработчик проекта</b>	Управление по труду и занятости населения Белгородской области, кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ»
<b>Срок реализации проекта</b>	2018 – 2020 годы
<b>Исполнители и участники проекта</b>	Отдел трудоустройства и отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН», иные субъекты.
<b>Источники финансирования проекта</b>	Средства бюджета Белгородской области
<b>Цель проекта</b>	Совершенствование механизма закрепляемости инвалидов на территории Старооскольского городского округа для повышения его эффективности до действенного уровня
<b>Задачи проекта</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуализация муниципальной и областной нормативно-правовой базы, регламентирующей отношения в области трудоустройства инвалидов, а также разработка мер по совершенствованию процессов и цепочек действия в рамках механизма закрепляемости оборудованных рабочих мест за инвалидами</li> <li>- разработка и принятие регламентационных документов, регулирующих порядок реорганизации стандартных рабочих мест в специально оборудованные рабочие места</li> <li>- создание и утверждение перечня вакансий, по которым работодатели могут реорганизовать стандартное рабочее место в специально оборудованное рабочее место.</li> <li>- создание специальных комиссий, осуществляющих</li> </ul>

	<p>надзор в области создания оборудованных мест для инвалидов и их закрепляемости за ними</p> <p>- создание недискретного мероприятия – конкурса по награждению работодателей Старооскольского городского округа, осуществляющих активные мероприятия по трудоустройству инвалидов, созданию специально оборудованных рабочих мест для инвалидов и их закрепляемости за ними</p>
<b>Ресурсное обеспечение проекта</b>	<p>Финансирование предполагаемого проекта будет осуществляться из регионального бюджета Белгородской области, при этом муниципальное и федеральное финансирование проекта не предполагается.</p> <p>Материально-техническую базу предоставит ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».</p> <p>Информационное сопровождение – отдел реализации программ занятости и анализа рынка труда ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН»; содействие департаментов администрации Старооскольского городского округа, образовательных учреждений, в том числе СОФ НИУ «БелГУ» и т.д.</p> <p>Научно-методическое сопровождение окажут отдел по труду и социальному партнерству Управления анализа и прогнозирования администрации Старооскольского городского округа, научные и иные отделы вузов Старооскольского городского округа; кафедра менеджмента СОФ НИУ «БелГУ».</p> <p>Кадровое сопровождение – штатные сотрудники Отдела административно-правовой и кадровой работы ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН».</p>
<b>Система организации контроля за исполнением проекта</b>	<p>контроль за реализацией проекта будет осуществлять его куратор – директор ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН» Жибоедова Н. В.</p>
<b>Этапы реализации проекта</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аналитический (2018-2019 гг., 5 месяцев)</li> <li>2. Внедренческий (2019-2020 гг., 1 год)</li> <li>3. Информационный (2018-2020 гг., 1 год 7 месяцев)</li> <li>4. Мониторинговый (2018-2020 гг., 1 год 4 месяца)</li> </ol>
<b>Основные направления проекта:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационно-структурное.</li> <li>2. Кадровое.</li> <li>3. Информационное.</li> <li>4. Мониторинговое.</li> </ol>

## План управления проектом

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
1.	<b>Исследование закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места на предприятиях области</b>	<b>114</b>	<b>01.10.2018</b>	<b>11.03.2019</b>	<b>Отчет о выполнении блока работ</b>
1.1	Анализ закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места на предприятиях области по итогам 9 месяцев 2018 года	50	01.10.2018	11.12.2018	Отчет
1.2	Анализ закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места на предприятиях области по итогам 2018 года	35	20.01.2019	11.03.2019	Отчет
2.	<b>Информационное сопровождение проекта</b>	<b>404</b>	<b>01.11.2018</b>	<b>20.04.2020</b>	<b>Отчет о выполнении блока работ</b>
2.1	Информационное освещение старта проекта в областных печатных СМИ	34	10.11.2018	21.12.2018	Копии статей
2.2	Освещение хода реализации проекта в газете управления по труду и занятости населения области «Ориентир» ежеквартально	345	20.11.2018	17.03.2020	Скриншот
2.3	Выпуск информационных буклетов	33	01.11.2018	19.12.2018	Макет
2.4	Размещение в областных печатных СМИ публикации об итогах реализации проекта	9	07.04.2020	20.04.2020	Копии статей
2.5	Съемка новостного сюжета об итогах реализации проекта	13	07.04.2020	20.04.2020	Ссылка на ресурс

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
3.	Освещение в электронных средствах массовой информации о проведенных мероприятиях программы	381	01.11.2018	20.04.2020	Отчет о выполнении блока работ
4.	Подготовка документов, описывающих процесс механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах, регламентирующих всю цепочку действий, устанавливающих правила по вопросам поиска, подбора и отбора, а также взаимодействия с работодателями	43	19.01.2019	21.03.2019	Механизм закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах
4.1	Разработка и принятие регламентационных документов, регулирующих порядок реорганизации стандартных рабочих мест в специально оборудованные рабочие места	29	19.01.2019	29.02.2019	Проект документа
	Создание и утверждение перечня вакансий, по которым работодатели могут реорганизовать стандартное рабочее место в специально оборудованное рабочее место.	29	19.01.2019	29.02.2019	Проект документа
4.2	Утверждение механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах	14	01.03.2019	21.03.2019	Приказ об утверждении

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
5	<b>Внедрение механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах</b>	<b>335</b>	<b>01.11.2018</b>	<b>20.04.2020</b>	<b>Отчет о выполнении блока работ</b>
5.1	Направление в центры занятости населения области разработанного механизма	<b>14</b>	01.03.2019	21.03.2019	Письмо
5.2	Разработка рекомендаций, способствующих трудоустройству и увеличению периода трудовой деятельности инвалида на рабочем месте	<b>49</b>	01.04.2019	20.05.2019	Рекомендации
5.3	Отчет о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона	360	01.11.2018	20.03.2020	Аналитическая справка
5.3.1	<i>Актуализированный отчет о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона в 1 квартале 2019 года</i>	11	01.03.2019	18.03.2019	Отчет
5.3.2	<i>Актуализированный отчет о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона в 2 квартале 2019 года</i>	11	01.05.2019	18.05.2019	Отчет
5.3.3	<i>Актуализированный отчет о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона в 3 квартале 2019 года</i>	12	01.08.2019	18.08.2019	Отчет

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
5.3.4	<i>Актуализированный отчет о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона в 4 квартале 2019 года</i>	11	01.11.2019	18.11.2019	Отчет
5.3.5	<i>Актуализированный отчет о лицах, с ограниченными возможностями проживающих на территории региона в 1 квартале 2020 года</i>	10	01.02.2020	17.02.2020	Отчет
5.4	Разработка типового договора заключаемого ЦЗН и работодателями отражающего обязанности, ответственности сторон с учетом разработанного механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах	52	21.03.2019	01.06.2019	Типовой договор
5.5	Проведение информационно-разъяснительной работы с работодателями (в т.ч. с объединениями работодателей области), обществами инвалидов, незанятым населением	72	21.03.2019	30.06.2019	Акты
5.6	Проведение исследования по трудоустроенным инвалидам на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018-2019 годах, с целью сохранения мотивации к труду и закрепляемости на рабочем месте	250	01.12.2018	18.11.2019	Аналитическая справка
5.6.1	<i>Проведение анкетирования трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году, на предприятиях области в 4 квартале 2018 года</i>	37	01.11.2018	25.12.2018	Отчет

<b>Код задачи</b>	<b>Название задачи</b>	<b>Длительность, дни</b>	<b>Дата начала работ</b>	<b>Дата окончания работ (контрольная точка)</b>	<b>Документ, подтверждающий выполнение работы</b>
5.6.2	<i>Проведение анкетирования трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году, на предприятиях области в 1 квартале 2019 года</i>	11	01.02.2019	18.02.2019	Отчет
5.6.3	<i>Проведение анкетирования трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году, на предприятиях области в 2 квартале 2019 года</i>	13	01.05.2019	18.05.2019	Отчет
5.6.4	<i>Проведение анкетирования трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году, на предприятиях области в 3 квартале 2019 года</i>	12	01.08.2019	18.08.2019	Отчет
5.6.5	<i>Проведение анкетирования трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году, на предприятиях области в 4 квартале 2019 года</i>	11	01.11.2019	18.11.2019	Отчет
5.6.6	<i>Проведение анкетирования трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году, на предприятиях области в 1 квартале 2020 года</i>	13	01.02.2020	20.02.2020	Отчет
5.7	Осуществление мониторинга внедрения закрепляемости инвалидов на оборудованных для них рабочих местах	251	20.04.2019	07.04.2020	Отчет о выполнении блока работ
5.7.1	<i>Проведение мониторинга внедрения закрепляемости инвалидов на оборудованные рабочие места на предприятиях области в 1 квартале 2019 года</i>	11	01.02.2019	18.02.2019	Отчёт

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
5.7.2	<i>Проведение мониторинга внедрения закрепляемости инвалидов на оборудованные рабочие места на предприятиях области во 2 квартале 2019 года</i>	13	01.05.2019	18.05.2019	Отчёт
5.7.3	<i>Проведение мониторинга внедрения закрепляемости инвалидов на оборудованные рабочие места на предприятиях области в 3 квартале 2019 года</i>	12	01.08.2019	18.08.2019	Отчёт
5.7.4	<i>Проведение мониторинга внедрения закрепляемости инвалидов на оборудованные рабочие места на предприятиях области в 4 квартале 2019 года</i>	11	01.11.2019	18.11.2019	Отчёт
5.7.5	<i>Проведение мониторинга внедрения закрепляемости инвалидов на оборудованные рабочие места на предприятиях области в 1 квартале 2020 года</i>	12	01.04.2020	17.04.2020	Отчёт
<b>6</b>	<b>Формирование и организация работы комиссий ЦЗН по закрепляемости инвалидов</b>	<b>280</b>	<b>10.11.2018</b>	<b>11.05.2020</b>	<b>Отчёты ОКУ «ЦЗН» области</b>
6.1	Утверждение комиссий ОКУ «ЦЗН»	200	10.11.2018	18.08.2019	Аналитическая справка
6.1.1	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Алексеевский городской ЦЗН»</i>	29	10.11.2018	21.12.2018	Копия приказа
6.1.2	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Белгородский ЦЗН»</i>	29	10.11.2018	21.12.2018	Копия приказа

<b>Код задачи</b>	<b>Название задачи</b>	<b>Длительность, дни</b>	<b>Дата начала работ</b>	<b>Дата окончания работ (контрольная точка)</b>	<b>Документ, подтверждающий выполнение работы</b>
6.1.3	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Борисовский районный ЦЗН»</i>	29	10.11.2018	21.12.2018	Копия приказа
6.1.4	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Валуйский городской ЦЗН»</i>	29	10.11.2018	21.12.2018	Копия приказа
6.1.5	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Грайворонский районный ЦЗН»</i>	29	10.11.2018	21.12.2018	Копия приказа
6.1.6	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Губкинский городской ЦЗН»</i>	11	01.02.2019	18.02.2019	Копия приказа
6.1.7	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Корочанский районный ЦЗН»</i>	11	01.02.2019	18.02.2019	Копия приказа
6.1.8	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Красногвардейский районный ЦЗН»</i>	11	01.02.2019	18.02.2019	Копия приказа
6.1.9	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Краснояржский районный ЦЗН»</i>	11	01.02.2019	18.02.2019	Копия приказа
6.1.10	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Новоскольский районный ЦЗН»</i>	10	03.05.2019	17.05.2019	Копия приказа
6.1.11	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Прохоровский районный ЦЗН»</i>	17	01.08.2019	18.08.2019	Копия приказа

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
6.1.12	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Ракитянский районный ЦЗН»</i>	17	01.08.2019	18.08.2019	Копия приказа
6.1.13	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Старооскольский городской ЦЗН»</i>	17	01.08.2019	18.08.2019	Копия приказа
6.1.14	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Шебекинский городской ЦЗН»</i>	17	01.08.2019	18.08.2019	Копия приказа
6.1.19	<i>Формирование комиссии из ответственных специалистов ЦЗН для утверждения приказом ОКУ «Яковлевский районный ЦЗН»</i>	17	01.08.2019	18.08.2019	Копия приказа
6.2	Мероприятий по повышению уровня закрепляемости инвалидов проводимые центрами занятости населения	80	02.09.2019	23.12.2019	Аналитическая справка
6.2.1	<i>Проведение круглых столов с работодателями</i>	59	01.10.2019	23.12.2019	Аналитическая справка
6.2.2	<i>Размещение информации на сайте центров занятости населения</i>	36	01.11.2019	23.12.2019	Аналитическая справка
6.2.3	<i>Размещение информации в районных (городских) СМИ</i>	36	01.11.2019	23.12.2019	Аналитическая справка
6.2.4	<i>Подготовка отчета в Медико-социальную экспертизу о соответствии места трудоустройства инвалидов с указанными рекомендациями ИПР (индивидуальной программы реабилитации)</i>	70	25.01.2019	11.05.2020	Отчет
7	<b>Подготовка рейтинга работы работодателей по закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах в 2020 году</b>	21	<b>13.03.2020</b>	<b>13.04.2020</b>	<b>Приказ</b>

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы
7.1	<i>Оценка эффективности работы по закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах</i>	41	13.03.2020	13.04.2020	Отчет
7.2	<i>Определение предприятия с лучшей закрепляемостью инвалидов на оборудованных рабочих местах</i>	41	13.01.2020	13.04.2020	Справка
<b>8.</b>	<b>Награждение работодателей по итогам закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих мест в 2020 году</b>	70	<b>13.01.2020</b>	<b>20.04.2020</b>	<b>Отчет</b>
8.1	<i>Утверждение приказа о критериях отбора работодателей для поощрения (грамотой)</i>	60	13.01.2020	0.04.2020	Приказ
8.2	<i>Награждение работодателей, участвовавших в трудоустройстве инвалидов</i>	60	13.01.2020	06.04.2020	Справка
	<b>И т о г о:</b>	<b>419</b>	<b>01.10.2018</b>	<b>11.05.2020</b>	

## Риски проекта

№ п/п	Наименование риска проекта	Ожидаемые последствия наступления риска	Действия в случае наступления риска	
			Мероприятия по предупреждению	Действия в случае наступления риска
1	Разработка неэффективного Порядка взаимодействия органов службы занятости и работодателей по трудоустройству инвалидов на оборудованные рабочие места	Не достижение цели проекта	Принятие коррекционных мер в процессе внедрения проекта	Закрытие проекта
2.	Не эффективное использование разработанного Порядка взаимодействия органов службы занятости и работодателей по трудоустройству инвалидов на оборудованные рабочие места	Срыв срока/ Не достижение цели проекта	Контроль за ходом реализации проекта, еженедельный мониторинг, работа комиссий по трудоустройству инвалидов в ЦЗН	Использование имеющегося положительного опыта центров занятости при трудоустройстве инвалидов, работа комиссий по трудоустройству инвалидов в ЦЗН корректировка срока / Закрытие проекта
3	Снижение интереса работодателей к участию в мероприятиях проекта, а также мотивации инвалидов в трудоустройстве	Срыв срока/ Не достижение цели проекта	Проведение информационной кампании на всем протяжении реализации проекта	Подбор других кандидатов из числа работодателей, незанятых инвалидов, корректировка срока / Закрытие проекта