



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 декабря 2025 года

г. Чита

~ 827

О некоторых вопросах трудоустройства граждан в целях повышения мобильности трудовых ресурсов

В соответствии со статьей 33 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», учитывая приказ Министерства труда и социальной защиты населения в Российской Федерации от 4 июня 2015 года № 343н «Об утверждении типовой региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов», Правительство Забайкальского края **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемую региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов» на 2025–2027 годы.

2. Утвердить прилагаемый Перечень должностей, профессий, специальностей, для выполнения работ по которым привлекаются работники в рамках реализации региональной программы Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов» на 2025–2027 годы.

3. Признать утратившими силу постановления Правительства Забайкальского края:

от 12 апреля 2021 года № 109 «Об утверждении региональной программы Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 14 декабря 2021 года № 495 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 1 марта 2022 года № 62 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 29 июня 2022 года № 272 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 3 мая 2023 года № 213 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 18 марта 2024 года № 130 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 8 апреля 2024 года № 180 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 17 июля 2024 года № 347 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»;

от 16 сентября 2025 года № 509 «О внесении изменений в региональную программу Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов».

Первый заместитель
председателя Правительства
Забайкальского края



Б.Б.Батомункуев



УТВЕРЖДЕНА

постановлением Правительства
Забайкальского края

от 30 декабря 2025 года № 827

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Забайкальского края

«Повышение мобильности трудовых ресурсов» на 2025-2027 годы

I. Паспорт региональной программы

| | |
|--|--|
| Наименование региональной программы | Региональная программа Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов» на 2025-2027 годы (далее – региональная программа). |
| Ответственный исполнитель региональной программы | Департамент труда и занятости населения Забайкальского края (далее – Департамент). |
| Участники региональной программы | Работодатели, прошедшие отбор в соответствии с порядком и критериями отбора работодателей, подлежащих включению в региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов и заключившие соглашение об участии в региональной программе с Департаментом; работники, привлекаемые в рамках региональной программы из других субъектов Российской Федерации для трудоустройства (далее – работники, привлекаемые в рамках региональной программы); Департамент. |
| Цели региональной программы | Содействие социально-экономическому развитию Забайкальского края в части обеспечения потребности экономики в трудовых ресурсах за счет привлечения в Забайкальский край специалистов из других субъектов Российской Федерации в рамках реализации государственной программы Забайкальского края «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Забайкальского края от 1 августа 2014 года № 457 «Об утверждении государственной программы Забайкальского края «Содействие |

занятости населения» (далее – государственная программа Забайкальского края «Содействие занятости населения»).

| | |
|--|---|
| Задачи региональной программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих привлечению работников для трудоустройства из других субъектов Российской Федерации. 2. Повышение обеспеченности Забайкальского края квалифицированными трудовыми ресурсами. 3. Содействие работодателям в привлечении квалифицированных кадров из других субъектов Российской Федерации. |
| Целевые показатели (индикаторы) региональной программы | <p>Достижение численности работников, привлеченных работодателями – участниками региональной программы из субъектов Российской Федерации, не менее 90 человек, из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> в 2025 году – 30 человек; в 2026 году – 30 человек; в 2027 году – 30 человек. |
| Срок реализации региональной программы | 2025–2027 годы. |
| Этапы реализации региональной программы | В один этап. |
| Объемы и источники финансирования региональной программы | <p>Объем средств составляет 90 000,0 тыс. рублей, в рамках государственной программы Забайкальского края «Содействие занятости населения», в том числе по годам:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2025 год – 30 000,0 тыс. рублей; 2026 год – 30 000,0 тыс. рублей; 2027 год – 30 000,0 тыс. рублей; <p>из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> средства бюджета Забайкальского края – 5 400,0 тыс. рублей, в том числе по годам: 2025 год – 1 800,0 тыс. рублей; 2026 год – 1 800,0 тыс. рублей; 2027 год – 1 800,0 тыс. рублей; |

средства федерального бюджета – 84 600,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2025 год – 28 200,0 тыс. рублей;

2026 год – 28 200,0 тыс. рублей;

2027 год – 28 200,0 тыс. рублей.

Главным распорядителем бюджетных средств является Департамент.

| | |
|---|--|
| Ожидаемые конечные результаты реализации региональной программы | Обеспечение потребности работодателей в работниках необходимой квалификации, навыками и компетенциями, не менее 90 человек, из них: в 2025 году – 30 человек; в 2026 году – 30 человек; в 2027 году – 30 человек. |
|---|--|

II. Общая характеристика сферы реализации региональной программы

Согласно статистическим данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики (далее – Забайкалкрайстат), социально-экономическое положение Забайкальского края по итогам 2024 года характеризуется следующими показателями:

объем валового регионально продукта в 2024 году – 877,9 млрд. рублей, в 2025 году, по оценке, показатель составит 986,2 млрд. рублей, индекс физического объема в сопоставимых ценах к уровню 2024 года – 104,9 %;

среднедушевые денежные доходы населения в месяц – 50,4 тыс. рублей, что на 17,9 п. п. выше показателя 2023 года;

среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций – 85,2 тыс. рублей, что на 30 п.п. выше показателя 2023 года;

индекс промышленного производства – 101,9 %;

продукция сельского хозяйства – 29,8 млрд. рублей, что на 1,9 п. п. выше показателя 2023 года;

ввод в действие жилых домов – 455,6 тыс. кв. м., что на 19,8 п.п. выше показателя 2023 года;

оборот розничной торговли – 273,3 млрд. рублей, что на 11,9 п.п. выше показателя 2023 года;

оборот организаций – 1 140,9 млрд. рублей, что на 27,3 п.п. выше показателя 2023 года.

Несмотря на положительные изменения, происходящие в экономическом сегменте Забайкальского края, связанные с вхождением региона в Дальневосточный федеральный округ, состояние рынка труда в регионе в настоящий момент, а также перспективы его развития

определяются комплексом демографических факторов, усугублением профессионально-квалификационного дисбаланса спроса на рабочую силу и ее предложения, ростом структурного дефицита кадров в ключевых с позиции обеспечения обороноспособности страны и базовых отраслях, обеспечивающих основу для функционирования экономики в целом. Эти тенденции являются не уникальными для Забайкальского края, а лежат в плоскости общероссийских трендов.

Можно выделить 4 основные проблемы рынка труда Забайкальского края:

1) территориальный дисбаланс и низкая трудовая мобильность граждан;

2) несоответствие потребностей работодателей в кадрах и уровня квалификации рабочей силы;

3) теневая занятость;

4) как следствие вышеперечисленных проблем – высокий уровень безработицы по Методологии международной организации труда (уровень общей безработицы населения в январе – октябре 2025 года составил 4,7 % от численности рабочей силы, по ДФО – 2,3 %, по РФ – 2,1 %).

В целях преодоления сложившихся проблем и снижение уровня общей безработицы в Забайкальском крае реализуется Дорожная карта «План первоочередных мер по стабилизации и развитию рынка труда Забайкальского края на 2024–2030 годы», утвержденная распоряжением Правительства Забайкальского края от 29 декабря 2023 года № 587-р.

По данным Федеральной службы государственной статистики, численность населения Забайкальского края на 1 января 2025 года составила 983,8 тыс. человек, в том числе численность населения трудоспособного возраста 589,3 тыс. человек (мужчины 16-61 лет, женщины 16-56 лет), моложе трудоспособного возраста (до 16 лет) – 208,2 тыс. человек, старше трудоспособного возраста – 186,3 тыс. человек (мужчины 62 года и более, женщины 57 лет и более). Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составляет 496,0 тыс. человек (в том числе занятые – 473,8 тыс. человек, безработные 22,5 тыс. человек).

По всей территории ДФО наблюдается снижение численности рабочей силы. Снижение напрямую связано с объективными процессами, происходящими в экономике макрорегиона.

За период с 2019 по 2024 год включительно наблюдается стабильное снижение численности занятых в экономике согласно Балансу трудовых ресурсов. В указанный период численность занятых снизилась с 457,6 тыс. чел. в 2019 году до 428,2 тыс. чел. в 2024 году, или на 6,4 %:

Однако динамика распределения занятых в экономике с 2019 по 2024 годы сложилась неравномерно, в отдельных отраслях экономики наблюдается стабильный рост численности, например, в сфере добычи полезных ископаемых, строительства, деятельности гостиниц и предприятий общественного питания, транспортировки и хранения. В процентном соотношении наибольшее снижение численности занятых наблюдается

в отраслях финансовой и страховой деятельности, культуры и спорта, информации и связи, обеспечения электроэнергией, водоснабжения и водоотведения. По данным Забайкалкрайстата, на 1 января 2025 года численность трудовых ресурсов в Забайкальском крае составила 615,2 тыс. чел., из них: среднегодовая численность занятых в экономике – 428,2 тыс. чел., не занятых в экономике в трудоспособном возрасте – 187 тыс. чел., в том числе обучающиеся – 43,5 тыс. чел., безработные по Международной организации труда (далее – МОТ) – 22,5 тыс. чел. (данные за 2024 год), иные категории (домохозяйки, лица, находящиеся на иждивении, осуществляющие уход за нетрудоспособными гражданам, детьми-инвалидами, инвалидами с детства I группы, неработающие граждане, осуществляющие отчисления в СФР и т.д.) – 121 тыс. чел.

Низкий уровень профессионального образования как среди занятого, так и среди незанятого населения является причиной квалификационного дисбаланса. Так, по данным Забайкалкрайстата по итогам 2024 года распределение рабочей силы по уровням образования представлено следующим образом:

высшее образование – 28,3 % (+3,8 % к 2023 году);

среднее профессиональное образование – 45,1 % (+4,4 % к 2023 году), в том числе по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 13% (+1,7 % к 2023 году);

не имеющих профобразования – 26, % (на 8,3 % меньше, чем в 2023 году).

Следует отметить, что численность граждан, не имеющих профобразования, снижается, в том числе благодаря мерам, направленным на повышение квалификации кадров в Забайкальском крае. Так, в 2025 году в рамках курсовой подготовки, проводимой при участии органов службы занятости Забайкальского края, 1,6 тыс. чел. получили квалификацию различного уровня.

Ввиду низкого уровня образования работодатели не могут предложить высокооплачиваемые вакансии, а в случае его отсутствия вообще не могут предложить никаких вакансий: самые низкие заработные платы наблюдаются в агропромышленном комплексе – 26,5 тыс. руб., что является малопривлекательным для потенциальных работников.

Остается сложной ситуация с занятостью на сельских территориях. По статистическим данным, преобладает сельская безработица – 13,7 %, с преимуществом мужского населения – 15,8 % (женщины – 10,9 %), в городе – 4,5 % (мужчины – 4,4 %, женщины – 4,6 %). Типичный портрет среднестатистического безработного – мужчина в сельской местности в возрасте 35–39 лет с 11 классами образования. Следует отметить, что на протяжении нескольких последних лет данный типичный портрет не изменяется.

Следствием сложившейся ситуации является расширение нелегальной занятости. По данным статистики, Отделения Социального фонда России по Забайкальскому краю, Управления Федеральной налоговой службы по

Забайкальскому краю, территориального фонда обязательного медицинского страхования Забайкальского края, в теневом секторе экономики находятся около 60 тыс. человек. В 2023 году Забайкальскому краю Минтрудом России установлены целевые показатели по выявлению нелегальной занятости на 2024-2026 годы (2024 – 5,3 тыс. чел., на 2025 – 7,9 тыс. чел., на 2026 – 13,2 тыс. чел.).

В 2024 году целевой показатель выполнен – 5 280 граждан легализовали трудовые отношения, указанные данные подтверждаются Управлением Федеральной налоговой службы по Забайкальскому краю, Отделением Социального фонда России по Забайкальскому краю, данными межведомственной комиссии по противодействию нелегальной занятости. В 2025 году выполнение показателя составило 95 % – 7,5 тыс. чел. До конца 2025 года показатель будет достигнут.

На ситуацию на рынке труда Забайкальского края влияет, кроме того, территориальный дисбаланс трудовых ресурсов. Преобладание городского населения над сельским в структуре населения края, природно-географические особенности, протяженность внутрироссийских и международных границ, огромная площадь (более 430 тыс. км², 12 место по площади среди всех регионов России) порождает территориальный дисбаланс. На протяженной территории региона трудовые ресурсы размещены достаточно неравномерно, с различной плотностью населения по муниципальным образованиям.

Также территориальный дисбаланс проявляется и в связи с реализацией крупных инвестиционных проектов в основных «точках роста»:

1) север – создание горно-металлургического кластера на базе строительства ГМК «Удоканская медь», предусматривающего выход на мировой рынок (страны АТР) с катодной медью и сульфидным концентратом с высоким содержанием меди и серебра;

2) юго-восток – формирование энерго-металлургического кластера (г. Краснокаменск), ориентированного на высокотехнологическое производство медно-проводниковой и кабельной продукции. Формирование «зеленой» экономики с безотходным производственным циклом позволит выпускать конкурентную продукцию с низким углеродным следом.

В данных точках территориально сосредоточено большое количество не обеспеченных кадрами вакансий, при этом наблюдается довольно слабое предложение от соискателей в связи с низким уровнем квалификации и зарплатными ожиданиями.

Поэтому важно развивать внутрирегиональную мобильность трудовых ресурсов, которая позволит снизить концентрацию незанятых граждан в муниципальных образованиях и привлечь их к трудовой деятельности в тех районах, где предприятия испытывают в них острую необходимость. Критическое значение имеет в этом вопросе проектный подход к решению проблемы: необходимо включение данного мероприятия в структуру национальных проектов и государственных программ, реализуемых

на территории Забайкальского края, с обязательным обеспечением бюджетного финансирования. Расходными обязательствами региона при этом могут выступить возмещение затрат органов службы занятости на проезд работника к месту осуществления трудовой деятельности, а также затрат работодателя на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и предоставление служебного/наемного жилья работнику и членам его семьи.

Ситуацию на рынке труда усугубляет и миграционный фактор. Миграционная убыль в Забайкальском крае ежегодно составляет в среднем 5,4 тыс. чел. (в 2021 году – 5 490 чел., в 2022 году – 5 478 чел., в 2023 году – 4 902 чел.).

Среди основных причин смены места жительства можно назвать сохраняющиеся территориальные различия в уровне жизни населения, возможность улучшить условия жизни и повысить материальное благосостояние, возможность профессионального и карьерного развития. Одной из причин смены места жительства является переезд в связи с учебой. Значительную часть (11,4 %) уезжающих из региона в 2023 году составили молодые люди в возрасте 20–24 лет, как правило, это выпускники образовательных организаций профессионального образования.

На протяжении многих лет преодоление квалификационного дисбаланса осуществляется за счет привлечения иностранной рабочей силы (далее – ИРС).

Квота на привлечение ИРС в 2020-2025 годах, ед.

| Всего: | Квота | Квота | Квота | Квота | Квота | Квота |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2020 г. | 2021 г. | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. |
| | 3 806 | 3 466 | 3 198 | 2 585 | 2 305 | 1 815 |

В настоящее время численность привлекаемой ИРС в регионе планомерно снижается. В 2025 году квота снизилась на 21 % по отношению к 2024 году и составила 1,8 тыс. разрешений на работу (в 2024 году квота составила 2,3 тыс. разрешений на работу, что на 11 % меньше квоты 2023 года. В 2023 году квота составила 2,6 тыс. разрешений на работу).

В 2024 году Забайкальский край вошел в пилотный проект, в рамках которого регулирование привлечения иностранной рабочей силы будет происходить на уровне Межведомственной комиссии Забайкальского края и включать в себя согласование и одобрение заявок работодателей Забайкальского края на привлечение иностранной рабочей силы, а также утверждение квоты на текущий и следующий годы распоряжением Губернатора Забайкальского края. Регулирование привлечения иностранной рабочей силы вне установленной квоты, включая привлечение квалифицированных и ВКС, также будет происходить на уровне Забайкальского края и утверждаться распоряжением Губернатора Забайкальского края.

Введение данного экспериментального режима позволит эффективно закрывать имеющуюся кадровую потребность российскими гражданами, сократит время одобрения заявок работодателей на привлечение

иностранной рабочей силы, оперативно корректировать значения установленных квот в соответствии с потребностью рынка труда, при этом заработная плата высококвалифицированных специалистов не будет влиять на среднюю заработную плату по Забайкальскому краю, устраним дискриминационный фактор между иностранной рабочей силой и российскими гражданами в доходах.

III. Цели, задачи и целевые показатели (индикаторы) региональной программы

Основной целью региональной программы является содействие социально-экономическому развитию Забайкальского края в части обеспечения потребности экономики в трудовых ресурсах за счет привлечения в Забайкальский край специалистов из других субъектов Российской Федерации в рамках регионального проекта «Содействие занятости» (Забайкальский край);

Достижению указанной цели будет способствовать решение следующих задач:

создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих привлечению работников для трудоустройства из других субъектов Российской Федерации;

повышение обеспеченности Забайкальского края квалифицированными трудовыми ресурсами;

содействие работодателям в привлечении квалифицированных кадров, в том числе высококвалифицированных специалистов, из других субъектов Российской Федерации.

Целевыми показателями (индикаторами) региональной программы является численность граждан из других субъектов Российской Федерации, привлеченных в организации, осуществляющие деятельность на территории Забайкальского края, в том числе по годам:

2025 год – 30 человек;

2026 год – 30 человек;

2027 год – 30 человек.

Сбор информации и сведений по перечню работодателей осуществляется по результатам отбора, проведенного в соответствии с Порядком и критериями отбора работодателей, подлежащих включению в региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов, и порядком исключения работодателей из региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, при этом в заявлении работодателя указывается информация о потребности в квалифицированных специалистах, привлекаемых из других субъектов Российской Федерации.

Цели и задачи региональной программы формулировались на основе документов стратегического планирования Забайкальского края, отраслевых документов стратегического планирования Забайкальского края

и инвестиционных проектов, реализуемых на территории Забайкальского края.

Реализация региональной программы направлена на отражение специфики, проблем и основных задач Забайкальского края. В настоящее время Забайкальский край относится к числу субъектов Российской Федерации, в которых население сокращается за счет превышения миграционной убыли над естественным приростом. Сложившаяся ситуация влечет за собой сокращение трудового потенциала, т. е. контингентов в границах трудоспособного возраста. Имеющиеся трудовые ресурсы края не позволяют в полной мере обеспечить потребности в квалифицированных рабочих кадрах. Нехватка трудовых ресурсов ощущается и на вновь открываемых предприятиях, создаваемых в результате реализации инвестиционных проектов.

Существующий и грядущий дефицит рабочей силы, прежде всего квалифицированных трудовых ресурсов, является сдерживающим фактором для развития экономического потенциала Забайкальского края.

Основными мерами поддержки, которые работодателем оказываются работникам, привлеченным в рамках реализации региональной программы, являются:

1) компенсация затрат на проезд работника и членов его семьи к месту работы работника, а также расходов, связанных с провозом личного имущества работника и членов его семьи к месту работы работника;

2) предоставление работнику и членам его семьи жилья, оплата жилищно-коммунальных услуг, аренды, найма или приобретения жилья, в том числе по договору ипотечного кредитования, оплата пребывания в гостинице, общежитии и (или) компенсация всех перечисленных в настоящем пункте расходов работника;

3) бытовое обустройство работника и членов его семьи (в том числе приобретение домашней мебели, бытовой техники, электрических (газовых) плит, инженерного, сантехнического оборудования), оплата текущего ремонта жилого помещения, находящегося в собственности работника или арендуемого работником, и (или) компенсация всех перечисленных в настоящем пункте расходов работника;

4) единовременная выплата работнику в связи с переездом из другого субъекта Российской Федерации;

5) оплата обучения работника (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации), в том числе для получения необходимых компетенций перед трудоустройством работника, и (или) компенсация всех перечисленных в настоящем пункте расходов работника;

6) оплата расходов, связанных с направлением работника на обучение (оплата проезда работника до места учебы и обратно, оплата жилья на время учебы, оплата командировочных (суточных) расходов работнику, направленному на обучение), и (или) компенсация всех перечисленных в настоящем пункте расходов работника;

7) оплата пребывания детей работника в дошкольной образовательной организации и их обучения в образовательных организациях до момента окончания обучения в образовательной организации, проезда до места отдыха, оздоровления, участия в соревнованиях и олимпиадах (включая проживание, питание, компенсация сопутствующих поездке организационных сборов, приобретенного спортивного снаряжения и иного инвентаря) и (или) компенсация всех перечисленных в настоящем пункте расходов работника;

8) оплата расходов на прохождение работником независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе оплата командировочных (суточных) расходов работников, направленных на прохождение независимой оценки квалификаций с отрывом от работы в другую местность;

9) предоставление работнику дополнительного социального пакета (оплата полиса добровольного медицинского страхования, оплата питания в течение рабочего дня, расходы по приобретению специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, оплата проезда до работы и обратно, оплата расходов на оздоровление и отдых работника и членов его семьи, оплата расходов на оказание платных медицинских услуг, материальная помощь (при рождении ребенка, при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, смерти близких родственников (детей, супругов, родителей), при бракосочетании).

IV. Сроки и этапы реализации региональной программы

Реализация региональной программы охватывает период с 2025 по 2027 годы. Программа реализуется в один этап.

V. Финансовое обеспечение реализации региональной программы

Информация о финансовом обеспечении региональной программы приведена в разделе 5. Паспорта регионального проекта «Активные меры содействия занятости (Забайкальский край)».

Источниками финансирования региональной программы являются: средства федерального бюджета, предоставленные бюджету Забайкальского края в форме субсидии на софинансирование региональной программы в случае заключения соглашения о предоставлении субсидии между Федеральной службой по труду и занятости и Правительством Забайкальского края (далее – Соглашение). Основанием для заключения Соглашения является распределение субсидий федеральным законом о федеральном бюджете на софинансирование региональных программ, прошедших в установленном порядке отбор и согласование.

Объем средств составляет 90 000,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2025 год – 30 000,0 тыс. рублей;

2026 год – 30 000,0 тыс. рублей;

2027 год – 30 000,0 тыс. рублей;

из них:

средства бюджета Забайкальского края – 5 400,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2025 год – 1 800,0 тыс. рублей;

2026 год – 1 800,0 тыс. рублей;

2027 год – 1 800,0 тыс. рублей;

средства федерального бюджета – 84 600,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2025 год – 28 200,0 тыс. рублей;

2026 год – 28 200,0 тыс. рублей;

2027 год – 28 200,0 тыс. рублей.

VI. Перечень программных мероприятий региональной программы

Региональная программа разработана с учетом соглашений об участии в ней, заключенных Департаментом с работодателями (далее соответственно – соглашение, работодатель – участник).

Соглашения заключаются по результатам проведения Департаментом отбора работодателей. Отбор работодателей осуществляется в соответствии с Порядком и критериями отбора работодателей, подлежащих включению в региональную программу, и порядком исключения работодателей из региональной программы.

В случае заключения новых соглашений, внесения изменений в соглашения в части численности работников, привлекаемых из других субъектов Российской Федерации, или расторжения соглашения в региональную программу вносятся изменения.

Работодателю – участнику предоставляется финансовая поддержка в соответствии с Порядком предоставления из бюджета Забайкальского края субсидии юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям в целях финансового обеспечения затрат при реализации региональной программы.

Средства финансовой поддержки используются работодателем – участником на предоставление работнику, привлеченному из другого субъекта Российской Федерации, мер поддержки, указанных в разделе III настоящей региональной программы.

Работодатель, участвующий в региональной программе, заключает с работником, привлекаемым в рамках реализации такой программы, трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор продолжительностью не менее двух лет. В трудовом договоре указываются меры финансовой поддержки, указанные в разделе III настоящей

региональной программы.

Финансовая поддержка предоставляется работодателю – участнику на основании соглашения (договора) о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение затрат в целях привлечения для трудоустройства работников из других субъектов Российской Федерации (далее – соглашение о предоставлении субсидии). Соглашение о предоставлении субсидии заключается в соответствии с типовой формой, установленной Министерством финансов Российской Федерации.

В случае заключения соглашения с работодателем – участником на срок более одного года работодатель имеет право не участвовать в отборе на предстоящий год при наличии действующего соглашения об участии в региональной программе.

В случае перераспределения численности работников, привлекаемых из других субъектов Российской Федерации, в пределах численности, утвержденной на текущий год, между работодателями – участниками, с которыми заключены соглашения, проведение дополнительного отбора не требуется.

VII. Эффективность и результативность реализации региональной программы

Результаты реализации мероприятий региональной программы позволят:

привлечь из других субъектов Российской Федерации из числа квалифицированных специалистов для работы в организациях Забайкальского края:

в 2025 году - 30 человек;

в 2026 году - 30 человек;

в 2027 году - 30 человек.

обеспечить квалифицированными кадрами организации, осуществляющие свою деятельность на территории Забайкальского края;
увеличить численность постоянного населения Забайкальского края.

Показателями результативности реализации региональной программы являются:

доля привлеченных работников, продолжающих осуществлять трудовую деятельность, на конец отчетного периода в общей численности работников, привлеченных работодателями, – не менее 80 %;

доля привлеченных работников, принятых на работу работодателями-участниками подпрограммы, в отчетном периоде в общей численности работников, предусмотренной соглашением о предоставлении субсидии бюджету Забайкальского края из федерального бюджета, – не менее 80 %.

В результате реализации региональной программы по объективным и субъективным причинам могут возникнуть определенные отклонения от намеченных результатов и целей подпрограммы.

В таблице представлены возможные риски и мероприятия по их снижению.

| Риск | Последствия наступления | Способы минимизации |
|--|--|---|
| 1. Внешние риски | | |
| 1.1. Изменения федерального законодательства, реализация на федеральном уровне мероприятий, влияющих на содержание, сроки и результаты реализации мероприятий региональной программы | Невыполнение заявленных показателей реализации региональной программы | Мониторинг изменений федерального законодательства, реализуемых на федеральном уровне мер; внесение в установленном порядке предложений по разрабатываемым на федеральном уровне проектам; оперативная корректировка региональной программы |
| 1.2. Уменьшение объемов финансирования региональной программы | Недостаточность средств для реализации мероприятий региональной программы; невыполнение заявленных показателей реализации региональной программы | Определение приоритетов для первоочередного финансирования; привлечение средств федерального бюджета на реализацию региональной программы |
| 1.3. Изменение социально-экономической ситуации в крае (снижение объемов производства, рост инфляции, усиление социальной напряженности в связи со снижением уровня жизни населения) | Невыполнение заявленных показателей реализации региональной программы | Мониторинг социально-экономической ситуации, своевременная корректировка региональной программы |
| 2. Внутренние риски | | |
| Отказ работодателя от участия в региональной программе | Невыполнение заявленных показателей реализации региональной программы | Своевременная корректировка региональной программы |

VIII. Управление реализацией региональной программы и контроль за ходом ее реализации

Управление реализацией региональной программы и контроль за ходом ее реализации осуществляется Департаментом.

Департамент осуществляет:

координацию действий исполнительных органов Забайкальского края, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, работодателей;

проведение мониторинга реализации региональной программы;

организацию выполнения мероприятий региональной программы;

подготовку информации и отчетов о выполнении региональной

программы;

представление в Федеральную службу по труду и занятости отчета об осуществлении расходов бюджета Забайкальского края, источником финансового обеспечения которых является субсидия, и о достижении значений показателей результативности предоставления субсидии;

подготовку предложений по корректировке региональной программы; совершенствование механизма реализации региональной программы.

Корректировка региональной программы также производится с учетом изменений законодательства Российской Федерации, рынка труда, демографической ситуации и миграционных потоков в крае и в муниципальных образованиях, на территории которых осуществляют деятельность организации, требующие привлечения трудовых ресурсов.

Порядок взаимодействия с государственными внебюджетными фондами при осуществлении контроля за соблюдением работодателями – участниками условий предоставления финансовой поддержки, а также контроль за эффективным и целевым использованием средств, выделяемых на реализацию региональной программы, своевременным выполнением в полном объеме мероприятий региональной программы, установлены Порядком предоставления из бюджета Забайкальского края субсидии юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям в целях финансового обеспечения затрат при реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к региональной программе
Забайкальского края
«Повышение мобильности
трудовых ресурсов»
на 2025–2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
работодателей – участников региональной программы
Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»
на 2025-2027 годы

| № п/п | Наименование организаций, привлекающих работников из других субъектов Российской Федерации | Численность привлекаемых работников, человек | Наименование профессии и численность по профессиям привлекаемых работников, человек |
|-------|--|--|---|
| 1 | Акционерное общество «810 авиационный ремонтный завод» | 1 | слесарь по ремонту агрегатов – 1; |
| 2 | Общество с ограниченной ответственностью «Агролизинг плюс» | 1 | экономист-менеджер – 1. |
| 3 | Индивидуальный предприниматель Иванова Екатерина Станиславовна | 1 | менеджер по туризму – 1. |
| 4 | Индивидуальный предприниматель Леонтьев Антон Сергеевич | 1 | кузовщик-маляр – 1. |
| 5 | Индивидуальный предприниматель Щербаков Руслан Игоревич | 1 | менеджер организации общественного питания – 1. |
| 6 | Общество с ограниченной ответственностью «Восток – Агро» | 1 | инженер-конструктор – 1. |
| 7 | Общество с ограниченной ответственностью «Нергеопром» | 2 | специалист материально-технического снабжения – 1; начальник охраны – 1. |
| 8 | Крестьянское фермерское хозяйство «Эко фуд» | 2 | рыбовод – 1. |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 9 | Индивидуальный предприниматель Шестаков Сергей Михайлович | 2 | продавец-кассир – 1; кондитер – 1. |
| 10 | Вагонное ремонтное депо Чита – филиал Общества с ограниченной ответственностью «Новая вагоноремонтная компания» | 4 | слесарь по ремонту подвижного состава вагоносборочного участка – 1; электрогазосварщик на вагоносборочный участок – 1; составитель поездов на вагоносборочный участок – 1; бухгалтер (реализация ОСУ ВРК) – 1. |
| 11 | Забайкальская региональная общественная организация в сфере культуры, образования и спорта» «Продвижение» | 1 | артист оркестра – 1. |
| 12 | Забайкальский территориальный центр фирменного транспортного обслуживания – структурное подразделение ОАО «РЖД» | 1 | главный инженер – 1. |
| 13 | Общество с ограниченной ответственностью «Мелькомбинат Дальневосточный» | 1 | менеджер по закупкам и логистике – 1. |
| 14 | Индивидуальный предприниматель Панишева Екатерина Станиславовна | 2 | агент по туризму – 2. |
| 15 | Общество с ограниченной ответственностью «Аэросервис» | 5 | командир вертолета – 1; второй пилот самолета – 1; бортмеханик вертолета – 1; второй пилот вертолета – 1; авиатехник по летательным аппаратам и двигателям – 1. |
| 16 | Индивидуальный предприниматель Бывалина Анна Михайловна | 1 | помощник воспитателя – 1. |
| 17 | Общество с ограниченной ответственностью «Читазооветснаб» | 2 | специалист по закупкам – 1. |

| | | | |
|----|---|-----------|--|
| 18 | Общество с ограниченной ответственностью Производственно – Торговая Компания «Дорцентр» | 1 | инженер по обработке и изготовлению светоотражающего покрытия – 1. |
| | ИТОГО в 2025 году | 30 | |
| 1 | Акционерное общество «810 авиационный ремонтный завод» | 3 | слесарь-сборщик – 1; инженер-технолог – 1; контрольный мастер – 1. |
| 2 | Общество с ограниченной ответственностью «Борзинская геологоразведочная экспедиция» | 1 | ведущий геолог – 1. |
| 3 | Общество с ограниченной ответственностью «Восток – Агро» | 2 | начальник производственного цеха – 1; инженер-конструктор – 1. |
| 4 | | | |
| 5 | Крестьянское фермерское хозяйство «Эко фуд» | 2 | Рыбовод – 2. |
| 6 | Общество с ограниченной ответственностью «Нергеопром» | 22 | Участковый геолог – 4; Участковый маркшейдер – 3; Механик участка – 2; Машинист буровой установки – 3; Машинист бульдозера – 3; Машинист экскаватора – 3; Водитель автомобиля, занятого на перевозке горной массы – 2; Ведущий геолог – 2. |
| | ИТОГО в 2026 году | 30 | |



УТВЕРЖДЕН

в соответствии с постановлением Правительства
Забайкальского края

от 30 декабря 2025 года № 827

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий, специальностей, для выполнения работ по которым привлекаются работники в рамках реализации региональной программы Забайкальского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов» на 2025–2027 годы

1. Слесарь по ремонту агрегатов.
2. Экономист-менеджер.
3. Менеджер по туризму.
4. Кузовщик-маляр.
5. Менеджер организации общественного питания.
6. Ведущий геолог.
7. Начальник производственного цеха.
8. Инженер-конструктор.
9. Специалист материально-технического снабжения.
10. Начальник охраны.
11. Рыбовод.
12. Продавец-кассир.
13. Кондитер.
14. Слесарь по ремонту подвижного состава вагоносборочного участка.
15. Электрогазосварщик на вагоносборочный участок.
16. Составитель поездов на вагоносборочный участок.
17. Бухгалтер (реализация ОСУ ВРК).
18. Артист оркестра.
19. Главный инженер.
20. Менеджер по закупкам и логистике.
21. Инженер технолог.
22. Агент по туризму.
23. Командир вертолета.
24. Второй пилот самолета.
25. Бортмеханик вертолета.
26. Второй пилот вертолета.
27. Авиатехник по летательным аппаратам и двигателям.
28. Помощник воспитателя.
29. Специалист по закупкам.
30. Инженер по обработке и изготовлению светоотражающего покрытия.
31. Слесарь-сборщик.
32. Контрольный мастер.

33. Участковый геолог.
 34. Участковый маркшейдер.
 35. Механик участка.
 36. Машинист буровой установки.
 37. Машинист бульдозера.
 38. Машинист экскаватора.
 39. Водитель автомобиля, занятого на перевозке горной массы.
-