

Стратегия развития службы занятости населения Ленинградской области

до 2030 года

Оглавление

| | Стр. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Введение..... | 3-4 |
| 1. Цели и задачи развития службы занятости населения Ленинградской области. | 4 |
| 2. Основные направления и проектные инициативы службы занятости | 5 |
| 2.1. Основные направления работы службы занятости | 4 |
| 2.2. Проектные инициативы службы занятости | 5 |
| 2.2.1. Проектная инициатива «Содействие в трудоустройстве инвалидов с целью их интеграции в общество»..... | 5 |
| 2.2.2. Проектная инициатива «Расширение профориентации и популяризации рабочих профессий»..... | 5 |
| 2.2.3. Проектная инициатива «Сокращение маятниковой трудовой миграции»..... | 6 |
| 2.2.4. Проектная инициатива «Повышение занятости населения»..... | 6 |
| 2.2.5. Проектная инициатива «Формирование Центров деловой активности территорий на базе центров занятости населения..... | 7 |
| 2.2.5.1. Расширение сферы влияния на локальных рынках труда | 7 |
| 2.2.5.2. Расширение перечня и повышение качества предоставляемых услуг.. | 7 |
| 2.2.5.3. Формирование и ведение различных информационных баз данных..... | 7 |
| 2.2.5.4. Повышение эффективности взаимодействия с гражданами и работодателями..... | 8 |
| 2.2.5.5. Расширение взаимодействия с социальными партнерами на рынке труда | 9 |
| 2.2.5.6. Позитивное влияние на развитие экономики территории..... | 9 |
| 3. Основные составляющие достижения «потенциала успеха» Центра занятости..... | 10 |
| 3.1. Развитие информационно-аналитического потенциала..... | 10 |
| 3.2. Развитие технологического потенциала..... | 11 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3. Развитие экономического потенциала..... | 11 |
| 3.4. Развитие кадрового потенциала..... | 12 |
| 3.5. Развитие связей с общественностью и органами муниципальной власти, улучшение позитивного имиджа службы занятости | 12 |
| 4. Этапы и ожидаемые результаты реализации Стратегии | 13 |
| 5. Целевые показатели реализации Стратегии | 13 |

Введение

В 2016 году службе занятости населения Ленинградской области (далее - служба занятости) исполняется 25 лет.

За эти годы она сформировалась, как эффективно работающая государственная структура, имеющая сеть государственных учреждений с мощной информационной базой, высоким техническим оснащением, профессиональным коллективом.

В состав службы занятости входит Комитет по труду и занятости населения и 19 Государственных казенных учреждений Ленинградской области центров занятости населения, осуществляющих деятельность на территориях всех муниципальных образований.

За последние 9 лет служба занятости, перейдя из федерального в областное подчинение, не претерпела значительных преобразований, обеспечивая устойчивое функционирование рынка труда территории.

В тоже время, в условиях современного состояния экономики региона, для более успешного регулирования процессов, происходящих на рынке труда, рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения предприятий, инвестиционных проектов, отдельных приоритетных отраслей кадрами, а также максимально полного удовлетворения потребностей граждан по поиску работы реализуется комплекс мер по модернизации сети Государственных казенных учреждений Ленинградской области центров занятости населения.

В структуре службы занятости создается «Государственное казенное учреждение Центр занятости населения Ленинградской области» с его филиалами (далее – Центр занятости), который будет предоставлять весь комплекс государственных услуг в сфере занятости населения на территориях муниципальных образований.

Стратегия развития службы занятости населения Ленинградской области до 2030 года (далее – Стратегия) разработана с учетом:

долгосрочного сценария развития Ленинградской области, представленного в «Стратегии социально-экономического развития Ленинградской области до 2030 года», который характеризуется высокими ожиданиями по общеэкономическому росту, что повлечет структурные сдвиги в экономике, создание новых высокопроизводительных рабочих мест. На первый план выходят проблемы обеспечения производств высококвалифицированными кадрами, сокращение разбалансированности спроса и предложения на рынке труда, профессиональная структура кадров;

государственной программы Ленинградской области «Содействие занятости населения Ленинградской области», охватывающей период до 2020 года.

Стратегия подробно определяет цели, задачи, принципы и приоритетные направления работы, потенциал развития службы занятости на текущую и долгосрочную перспективу.

Стратегия развития основывается на следующих принципах:

- ✓ Каждому жителю региона должна быть предоставлена возможность легально работать;
- ✓ Каждое место приложения труда, зарегистрированное в регионе, должно быть использовано, как источник дохода для граждан и налоговых отчислений;
- ✓ Каждая государственная услуга, оказываемая жителям региона и работодателям, должна быть доступна и эффективна.

1. Цели и задачи развития службы занятости населения Ленинградской области

Целями Стратегии являются:

активное участие в реализации на территории Ленинградской области социально-экономической политики через регулирование процессов, происходящих на региональном и локальных рынках труда;

удовлетворение потребностей получателей государственных услуг в целевых сегментах рынка.

Главным «проводником» в реализации Стратегии должен стать Центр занятости на территориях муниципальных образований.

Основная задача службы занятости в процессе развития перейти от образа учреждения не только социальной поддержки жителей региона, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, а к образу «центра деловой активности» в экономическом пространстве территории, формирующим и эффективно использующим ее трудовой потенциал.

Задачи службы занятости:

1. Способствовать созданию и сохранению высокопроизводительных рабочих мест, расширяющих возможности для полной, продуктивной и легально оплачиваемой занятости.
2. Содействовать формированию эффективного, конкурентоспособного предложения рабочей силы на рынке труда.
3. Повышать эффективность привлечения трудовой миграции.
4. Осуществлять активное сотрудничество с безработными гражданами с целью снижения продолжительности безработицы.
5. Способствовать сокращению дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, дефицита кадров.
6. Содействовать обеспечению доступности государственных услуг в сфере занятости и повышению экономической активности всех категорий граждан (инвалидов; молодежи; женщин, воспитывающих детей до 3-х лет; незанятых многодетных родителей; родителей, воспитывающих детей инвалидов; лиц пенсионного возраста и др.).

2. Основные направления и проектные инициативы службы занятости

2.1. Основные направления работы службы занятости включают в себя:

2.1.1. Совершенствование системы мониторинга, прогнозирования потребности экономики в кадрах необходимой квалификации (наличие, распределение трудовых ресурсов, состояние рынка труда, территориальная трудовая мобильность).

2.1.2. Повышение эффективности регулирования процессов формирования, распределения и закрепления трудовых ресурсов (профессиональная ориентация, подготовка и переподготовка кадров, привлечение недостающих трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности населения).

2.1.3. Повышение эффективности мер содействия занятости населения (качество и доступность государственных услуг, внедрение и развитие форм и механизмов содействия занятости, специализированные меры для отдельных категорий (инвалидов, выпускников и др.), развитие инфраструктуры информирования).

2.2. Проектные инициативы службы занятости

Проектные инициативы определены, как приоритетные реализация которых будет способствовать эффективному развитию рынка труда, рациональному использованию трудовых ресурсов, формированию трудового потенциала территории, содействию в трудоустройстве отдельных категорий граждан.

2.2.1. Проектная инициатива «Содействие в трудоустройстве инвалидов с целью их интеграции в общество»

Это приоритетное направление предусматривает работу по повышению занятости инвалидов путем создания для них специализированных рабочих мест. Начиная с 2016 года, сумма средств, выделяемых работодателю на создание рабочих мест для инвалидов, значительно увеличена. Поддержка работодателя, трудоустроившего человека с ограниченными возможностями на созданное рабочее место, позволит увеличить число занятых инвалидов.

2.2.2. Проектная инициатива «Расширение профориентации и популяризации рабочих профессий»

«Концепция совершенствования системы профессиональной ориентации до 2020 года» в Ленинградской области принята. Разработан Комплексный план мероприятий по ее реализации. Работа по этому направлению в школах целенаправленно ведется. Все это позволяет говорить о том, что условия для успешной реализации инициативы в регионе созданы.

Задача уже в 2016 году охватить услугами по профориентации не менее 60% школьников, а к 2020 году каждого ученика.

Успешные результаты работы по профориентации, помогут в решении проблем формирования на территории рабочего потенциала, что крайне важно для экономики не только региона, но и страны в целом.

Необходимо выстраивать взаимодействие с образовательными организациями профессионального и высшего образования по вопросам, связанным с трудоустройством и организацией производственной практики.

Задачей службы занятости остается не просто помощь выпускникам, а содействие в эффективном трудоустройстве по полученной специальности.

С целью сохранения кадров и их поиску на территории **прорабатывается идея создания Портала «Кадровый потенциал Ленинградской области».**

2.2.3. Проектная инициатива «Сокращение маятниковой трудовой миграции»

В условиях возрастающего дефицита кадров у области существует потенциальный резерв рабочей силы, сегодня не задействованный в экономике территории - это «маятниковая миграция».

По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости, только в 2015 году из Ленинградской области в Санкт-Петербург ежедневно выезжало на работу около 146 тысяч человек. В нашем регионе высока доля маятниковой миграции, которая составляет почти 15%.

С учетом исторически сложившейся ситуации одной из проектных инициатив будет являться привлечение жителей области, выезжающих за ее пределы, к работе на предприятиях внутри региона.

2.2.4. Проектная инициатива «Повышение занятости населения»

Данная инициатива будет способствовать легализации трудовых отношений, развитию малого бизнеса, повышению занятости населения и увеличению собираемости налогов.

Инициатива включает в себя реализацию трех проектов:

- **легализация занятости на предприятиях «Белая зарплата»;**
- **комплексная система содействия самозанятости граждан «Займись делом»;**
- **система трудоустройства пенсионеров и людей предпенсионного возраста «50 +».**

Работа специально созданной Межведомственной комиссии уже способствует нормализации отношений наемных работников и работодателей, которые зачастую находятся вне рамок правового поля.

Центр занятости должен оказывать помощь в быстром формировании новых рабочих мест через создание малых компаний и легализацию самозанятых граждан путем предоставления широкого спектра услуг по всем жизненно важным вопросам в процессе открытия и продвижения малого бизнеса.

Реализуя проект, «**Займись делом**» Центр занятости будет содействовать развитию бизнес-проектов, **включению начинающих и нелегальных предпринимателей в систему действующего бизнеса.**

Проект «**50 +**» окажет помощь соискателям старшего поколения на всех этапах поиска работы, а при необходимости в получении новой профессии или специальности.

2.2.5. Проектная инициатива «Формирование Центров деловой активности территорий на базе центров занятости населения»

Для создания Центров деловой активности необходимо внести изменения в существующий порядок работы центров занятости и их влияния на регулирование процессов формирования и развития рынка труда, а также создание «Дорожной карты Центров деловой активности».

Для этого необходимо:

2.2.5.1. Расширение сферы влияния на локальных рынках труда

Нужно стремиться, чтобы в орбиту внимания и профессиональной деятельности Центра занятости попадали:

все граждане в возрасте от 14 до 72 лет, проживающие в каждом населенном пункте, а не только безработные и ищущие работу;

все рабочие места, имеющиеся у работодателей на каждой территории;

вся совокупность трудовых отношений по вопросам: найма, использования, распределения, развития, высвобождения трудовых ресурсов.

2.2.5.2. Расширение перечня и повышение качества предоставляемых услуг

Это требует от Центра занятости изменения поведения на рынке, которое должно включать:

увеличение спектра посреднических услуг;

расширение целевой аудитории;

совершенствование технологии работы с целевой аудиторией, используя инновационные методики профилирования безработных граждан и сегментирования как граждан, так и работодателей.

Активные программы, реализуемые Центром занятости, должны быть нацелены на повышении эффективности соединения работников (а не только ищущих работу и зарегистрированных безработных граждан) и рабочих мест на рынке труда.

2.2.5.3. Формирование и ведение различных информационных баз данных:

численности постоянного населения, трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, экономически активного, занятого населения, работающих граждан за пределами трудоспособного возраста;

демографических показателей территорий (численности граждан родившихся и умерших, вступающих в трудоспособный возраст);

выпускников общеобразовательных учреждений, поступивших в различные учебные заведения в разрезе профессий (специальностей);

вновь вводимых объектов на территории муниципального образования, сроках ввода в действие, профессиональном составе будущих работников, их количестве;

всех работодателей территории, а не только заявивших о наличии свободных рабочих мест;

«движении» работников в целом по территории и каждому предприятию отдельно;

перспективной потребности в кадрах в разрезе сфер деятельности.

Результатом рационального использования совокупности всех баз данных может стать разработка прогнозных балансов трудовых ресурсов территорий.

Сегодня часть этих данных в Центре занятости имеется. Ведется мониторинг рынка труда в разрезе сельских, городских поселений и муниципального образования в целом. Ежегодно формируются данные об экономически активном населении по сельским, городским поселениям и муниципальному образованию в целом. Кроме того, ежегодно в разрезе каждого муниципального образования формируются данные о численности занятого населения территории по видам экономической деятельности.

2.2.5.4. Повышение эффективности взаимодействия с гражданами и работодателями

Взаимодействие с гражданами

Общий вектор в работе с населением – **от социального обеспечения и защиты граждан, к достижению удовлетворенности их потребностей и интересов.** При таком подходе граждане начинают выступать в новом качестве: как потребители заказа на государственные услуги.

Для этого необходимо:

создавать качественный клиентский сервис, облегчающий доступ к услугам и ресурсам, в том числе:

- концентрировать усилия по более эффективному трудоустройству каждого клиента;
- реализовать комплексный ситуационный подход к предоставлению государственных услуг целевым группам клиентов, с учетом их потребностей;
- получать максимально полную информацию о клиентах на каждом этапе изменения компетенций, обеспечивая своевременную актуализацию баз данных;

- оказывать необходимую ситуационную помощь гражданам, адаптируя места предоставления государственных услуг к специфическим потребностям, в том числе лиц с ограниченными возможностями.

Взаимодействие с работодателями

Должны быть изменены подходы во взаимодействии с работодателями.

Работодатели, как и любые иные потребители, имеют право на получение качественных, своевременных услуг, которые будут сопровождаться снижением затрат времени, удобством каналов и способов получения услуг, сокращением издержек по поиску претендентов на трудоустройство.

Однако, это не означает отказа от воздействия на работодателя в целях получения качественной заявки на подбор работника.

Не первый год существует практика посещения предприятий работниками службы занятости. Отлажен определенный алгоритм взаимодействия с кадровыми структурами. Однако, помимо традиционного сбора информации о свободных рабочих местах работодателю можно предложить:

проводить с помощью специалистов службы занятости тестирование и профотбор кандидатов на предстоящее трудоустройство по критериям предприятия, которое организовано с 2016 года;

проводить (при желании с участием работодателя) анализ причин, по которым не заполняются вакансии, разрабатывать меры по поиску и набору персонала.

Одновременно, в процессе посещения предприятий для оценки эффективности и качества работы службы по подбору персонала целесообразно проводить сбор информации о «закрепляемости» работника, трудоустроенного с помощью службы занятости, по истечении определенного периода (например, полугода).

2.2.5.5. Расширение взаимодействия с социальными партнерами на рынке труда

Быть всегда полезным на рынке – это значит иметь способность и готовность всегда привлекать потребителей и социальных партнеров.

Должна получить своё дальнейшее развитие совместная деятельность Центра занятости с профсоюзами и работодателями в рамках трехстороннего партнерства. Необходимо использовать и возможности государственно-частного партнерства, способствующие развитию рынка труда, услуг и решению возникающих социальных и экономических проблем.

Активная совместная работа с профсоюзами и бизнесом позволяет уже сегодня выработать комплекс превентивных мер, по устранению причин возникновения возможной напряженности, как на локальном рынке труда, так и на отдельных предприятиях.

Во главу угла совместной деятельности должны быть поставлены долгосрочные формы сотрудничества с партнерами, совместная разработка и реализация целевых программ и проектов.

2.2.5.6. Позитивное влияние на развитие экономики территории

Основным в работе Центра занятости, как одного из важных инструментов развития экономики должно стать:

снижение издержек деятельности и повышение конкурентоспособности за счет приоритетного перераспределения ресурсов (информация, кадры, финансы) в пользу инновационных, социально ориентированных хозяйствующих субъектов и граждан;

минимизация рисков, связанных с недобросовестной конкуренцией и поведением партнеров на рынке труда;

обеспечение доступа ко всем видам и формам государственной поддержки, на всех этапах жизненного цикла бизнес-проекта начинающих и действующих - нелегальных предпринимателей, по принципу «одного окна».

Являясь частью целого, Центр занятости должен:

способствовать тому, чтобы на территории использовались все возможности службы занятости;

уделять в своей деятельности внимание регулированию внутри областных трудовых потоков, перераспределению трудовых ресурсов;

содействовать в привлечении трудовых ресурсов для реализации крупных инвестиционных проектов.

Центр занятости должен стать ядром инфраструктуры регионального рынка труда!

Основным результатом преобразований и дальнейшего успешного развития службы занятости должна стать ее максимальная полезность потребителю, т.е. способность и готовность Центра занятости всегда в нужное время, в нужном месте предложить потребителю необходимый перечень качественных услуг.

3. Основные составляющие достижения «потенциала успеха» Центра занятости

3.1. Развитие информационно-аналитического потенциала

Центр занятости должен стать современным автоматизированным центром оказания услуг!

Для этого требуется осуществить переход к ускорению и автоматизации трудоемких внутренних процессов, что позволит оперативно, качественно достичь результата, нужного клиенту.

Центр занятости должен стать маркетинговой структурой, ориентированной на потребности клиентов!

Для этого необходимо:

обеспечить качественное ведение баз данных и заполнение ведомственной отчетности, на основе многоканального получения информации;

принимать участие в проведении социологических и маркетинговых исследований, с целью изучения запросов различных участников рынка труда, выступать инициатором проведения собственных исследований с учетом территориальной специфики, активно применять в работе их результаты;

использовать общероссийскую *базу вакансий «Работа в России»*, создавая информационную среду для посредничества между работниками и работодателями в режиме реального времени.

3.2. Развитие технологического потенциала

Центр занятости должны стать организацией, успешно создающей ценный для клиента результат!

Для этого необходимо перейти на новые технологии предоставления услуг, в том числе на освоение современных информационных систем.

Для повышения доступности государственных услуг в сфере занятости необходимо эффективно использовать в работе *мобильные биржи труда*. При этом необходимо расширять возможности по проведению профессиональной ориентации населения. Нужно максимально использовать технологический потенциал мобильных бирж труда при проведении преувольнительных мероприятий для работников, находящихся под угрозой увольнения.

Для подбора кадров без территориальных ограничений и эффективного предоставления услуги содействия в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников в Центре занятости целесообразно продолжить применять новую современную услугу – *видео собеседование*.

3.3. Развитие экономического потенциала

Центр занятости должен стать организацией экономической эффективности!

Каждый бюджетный рубль должен расходоваться для достижения конкретного результата!

Для этого требуется обеспечить эффективность собственной деятельности: необходимо иметь объективные индикаторы и доказательства эффективности службы занятости, в т. ч. мер социальной поддержки населения, обеспечить эффективность использования государственного

имущества, объектов недвижимости, энергетических ресурсов, целевого использования бюджетных средств. Повысить качество закупочной деятельности, осуществляя нормирование в сфере государственных закупок по утвержденным нормативам затрат финансирования государственных услуг и нормативам обеспечения собственной деятельности. Для развития экономического потенциала Центра занятости необходимо строгое соблюдение финансовой дисциплины (контроль использования финансовых и материальных ресурсов, а также осуществление постоянного внутреннего финансового контроля).

Необходимо обеспечить эффективность реализации программ, расходования бюджетных средств, а также привлечение средств на основе межведомственного взаимодействия государственных и муниципальных учреждений и социальных партнеров.

При этом необходимо повышать результативность Государственной программы Ленинградской области «Содействие занятости населения Ленинградской области» и **осуществить переход наряду с традиционной оценкой деятельности по степени выполнения плановых показателей - к оценке работы по результативности трудоустройства.**

3.4. Развитие кадрового потенциала

Центр занятости должен стать:

Организацией, привлекательной для работы обеспечивающей достойный труд, способствующей раскрытию профессионального потенциала своего персонала!

Командой профессионалов-единомышленников!

Для этого необходимо:

активно формировать кадровый резерв, производить подбор клиентоориентированного персонала для работы в Центре занятости обладающего необходимыми компетенциями, способного добиваться высоких результатов, действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации;

повышать компетенции персонала на постоянной основе через корпоративное обучение;

предоставить персоналу доступ к единой базе знаний;

обеспечить взаимозаменяемость специалистов и оперативную (в случае необходимости) горизонтальную и вертикальную ротацию кадров;

развивать систему наставничества, привлекая к этой работе опытных, инициативных и ответственных специалистов;

эффективно использовать систему мотивации (сочетая ее материальную и нематериальную составляющие), выделять и поощрять лучших специалистов в зависимости от качества и результатов работы;

создать коллективную коммуникативную и информационную среду для саморазвития.

Развитие персонала - залог успеха службы занятости!

3.5. Развитие связей с общественностью и органами муниципальной власти, улучшение позитивного имиджа службы занятости

Для этого требуется:

развивать взаимодействие с органами муниципальной власти с целью активного влияния на социально-экономическую жизнь территорий;

активно информировать и разъяснять населению суть изменений, которые происходят в службе занятости, подчеркивая их уникальность и пользу;

особое внимание уделять работе со СМИ и лидерами общественного мнения.

Центр занятости должен стремиться к созданию имиджа эффективного партнера!

4. Этапы и ожидаемые результаты реализации Стратегии

1 этап- 2016-2018 годы:

- **проведение реорганизации службы занятости;**
- **внесение изменений в нормативную базу, регламентирующую работу службы занятости в новых условиях;**
- **формирование различных баз данных, расширяющих границы предложения рабочей силы и удовлетворяющих спрос работодателей на вакантные места;**
- **приведение помещений центров занятости к единому стилю в соответствии с брендбуком и создание доступной среды.**

2 этап- 2019-2024 годы:

- **дальнейшее развитие различных баз данных с максимальным охватом всех граждан и работодателей;**
- **завершение формирования портала «Кадровый потенциал Ленинградской области»;**
- **создание на базе центров занятости «центра деловой активности территории»**

3 этап-2025-2030 годы:

- **устойчивое функционирование центров деловой активности, как структуры развития территории.**

5. Целевые показатели реализации Стратегии

В целях обеспечения мониторинга реализации Стратегии определены 12 целевых показателей включающих:

- 5 общих показателей реализации Стратегии;
- 7 показателей, характеризующих эффективность реализации стратегических проектных инициатив.

Целевые показатели реализации Стратегии в период 2016-2030 годов

| № п/п | ПОКАЗАТЕЛИ * | Ед. Изм. | 2018 год | 2024 год | 2030 год |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Удовлетворенность населения качеством предоставления государственных услуг | % | 60 | 70 | 80 |
| 2 | Доля граждан, использовавших в качестве способа поиска работы обращение в государственную службу занятости, в общей численности опрошенных | % | 40 | 45 | 50 |
| 3 | Доля численности нашедших работу граждан в численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в течение года | % | 70 | 75 | 80 |
| 4 | Доля трудоустроенных жителей области, ранее работавших в других субъектах РФ, из числа обратившихся в службу занятости этой категории граждан | % | 70 | 80 | 85 |
| 5 | Доля охвата услугами по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций Ленинградской области | % | 90 | 100 | 100 |
| 6 | Уровень регистрируемой безработицы | % | 0,5 | 0,5 | 0,45 |
| | ПОКАЗАТЕЛИ ** | | 2016-2018 годы | 2016-2024 годы | 2016-2030 годы |
| 7 | Количество вакансий на одного работника центра занятости населения | Ед. | 40 | 45 | 48 |
| 8 | Трудоустройство инвалидов, всего: | Чел. | 2100 | 6300 | 10500 |
| 8.1 | в том числе: на рабочие места, созданные при финансовой поддержке областного бюджета | Чел. | 222 | 666 | 1110 |
| 9 | Легализация неформально занятых граждан: | | | | |
| 9.1 | на предприятиях и в организациях; | Чел. | 4000 | 4500 | 6000 |
| 9.2 | Проект «Займись делом» | Чел. | 600 | 1800 | 3000 |
| 9.3 | Проект «50+» - прорабатывается | | | | |

*) значение показателя к концу года

***) значение показателя нарастающим итогом