№10 (10)
2014

КАДРЫ решают всё
в Томской области

НОВОСТИ ЦЗН
РЫНОК ТРУДА
ВАКАНСИИ
ВОПРОСЫ ОТ НАСЕЛЕНИЯ
ГОСПРОГРАММЫ

ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ОБЛАСТНАЯ ГАЗЕТА С ИНФОРМАЦИОННЫМИ МАТЕРИАЛАМИ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

НОВОСТИ

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕГИСТРИРУЕМОГО РЫНКА ТРУДА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ НА 01.07.2014

- Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в январе-июне 2014 г. – 18651 человек.
- Численность безработных граждан, состоявших на учёте на 1 июля 2014 г., – 8233 человека.
- Численность граждан, нашедших работу (доходное занятие) за январь-июнь 2014 г., – 11791 человек.
- Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) на 1 июля 2014 г. – 13319 единиц.
- Уровень регистрируемой безработицы на 1 июля 2014 г. – 1,6% от численности экономически активного населения.

МИНИМУМ СТАЛ БОЛЬШЕ?

Распоряжением губернатора Томской области установлена величина прожиточного минимума за II квартал 2014 года.

Величина прожиточного минимума на душу населения установлена в размере 8 815 рублей. Для трудоспособного населения эта величина составляет 9 315 рублей, для пенсионеров – 7 064 рубля, для детей – 9 095 рублей.

В I квартале 2014 года прожиточный минимум на душу населения в Томской области был установлен в размере 8 163 рубля.

«СЕРОЙ» ЗАРПЛАТЕ ПОСТАВИМ ЗАСЛОН

Северский центр занятости населения совместно с Пенсионным фондом провёл акцию «Белая» зарплата — достойное будущее!».

Жителей Северска проинформировали о государственных услугах, предоставляемых центром, о вакансиях с достойной заработной платой и официальным трудоустройством, о проблемах получения «серой» зарплаты. Все желающие получили консультации юриста Центра занятости населения по вопросам занятости, нарушений трудового законодательства. Каждый северчанин, посетивший мероприятие, получил брошюры и памятки Центра занятости населения, Пенсионного фонда по интересующим вопросам.

РАБОТАЮТ – ВСЕ!

Стрежевой достиг исторического минимума по состоянию уровня регистрируемой безработицы на конец июня 2014 года.

Это лучший показатель и по области в целом. Он составил 0,34 процента от численности экономически активного населения. Для сравнения: на начало января 2014 года в городе было зарегистрировано 0,54 процента безработных.

СОТРУДНИЧЕСТВО СО СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ — ЭФФЕКТИВНОСТИ НЕ ПОМЕХА

В ДЕПАРТАМЕНТЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ СОСТОЯЛСЯ «КРУГЛЫЙ СТОЛ» С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ БАЗОВЫХ ТОМСКИХ ВУЗОВ

ИЗВЕСТНО, ЧТО НЕ ВСЕ ВЫПУСКНИКИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ТОМСКА И ОБЛАСТИ ПО ВЫХОДУ ИЗ СТЕН СВОИХ ALMA-MATER ТРУДОУСТРАИВАЮТСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ. ЛИБО ТРУДОУСТРАИВАЮТСЯ, НО НЕ СРАЗУ. ПОЧЕМУ ТАК ПРОИСХОДИТ? В ОБЩЕМ, ТРАДИЦИОННЫЙ ДЛЯ РОССИИ НАБОР ВОПРОСОВ: ЧТО ДЕЛАТЬ, И КТО ВИНОВАТ?



Текст: Татьяна НАРАЕВА

Вопросы отнюдь не праздного свойства, учитывая, что 25 процентов безработных граждан – молодёжь в возрасте от 16 до 29 лет. И понятно, в этой связи, желание департамента труда и занятости населения Томской области разобраться в сути проблемы и предложить пути решения. Именно этому была посвящена встреча его специалистов во главе с начальником ДТЗН **Светланой ГРУЗНЫХ** с руководителями служб содействия трудоустройству выпускников базовых томских вузов 25 июля. Также присутствовали представители департамента высшего профессионального образования Томской области, департамента среднего профессионального образования Томской области, **Ирина НЕВРАЕВА**, директор консалтингового агентства «Вы+Мы» и представитель нашей газеты.

ЛЕТО – ПОРА ТРУДОУСТРОЙСТВА

Следует отметить живой, непосредственный формат мероприятия, где обе стороны просто высказывали своё мнение и искали новые способы сотрудничества. Сложность рынка труда, как известно, заключается в том, что с одной стороны, предприятия стараются активно внедрять инновационные технологии, приобретать новейшее оборудование, и в этой связи меняются требования к работнику. А с другой стороны, учебные заведения не всегда успевают за этими изменениями, следовательно, работодатели не могут получить нужных им специалистов прямо со студенческой скамьи. Также в Томске очень много выпускников с высшим образованием, а почти 75 процентов всех кадровых потребностей сегодня в области – по рабочим профессиям. Среди прочих парадоксов: все работодатели хотят видеть у себя молодых сотрудников, но обязательно с опытом. И службы занятости населения, чей новый курс взят на удовлетворение кадровых потребностей предприятий, сегодня нацелены выслушать работодателей и сделать всё возможное, чтобы снабдить рынок труда именно нужными специалистами и в нужном количестве. А для полноценной работы в данном направлении, конечно же, необходим диалог с учебными заведениями.

Согласно логике, большинство вузов нацелено на трудоустройство выпускников сразу же после окончания учебного заведения, для чего старается поддерживать тесные отношения с профильными предприятиями в Томской области и за её пределами. Это демонстрирует престиж вуза, привлекает абитуриентов, даёт высокие показатели в глазах Министерства образования и науки РФ... Но получается отнюдь не всегда. Почему?

– Многое зависит от специальности, – говорит **Элина НИКИТИНА**, возглавляющая отдел трудоустройства выпускников ТГАСУ. – Большинство наших студентов-экономистов благополучно находят работу уже на втором-третьем курсе и ко времени получения диплома обладают и опытом, и возможностью выбора работодателя. Расхватывают, как горячие пирожки, инженеров-механиков, – даже тех, у кого диплом с «тройками». С удовольствием берут ребят с ПГС (промышленное и гражданское строительство), дорожников, мостовиков, специалистов по инженерным коммуникациям. Сложнее с архитекторами и кадастровыми инженерами, – их тоже готовы принимать на работу, но им дольше приходится расти, так сказать, по финансовой части: сначала платят совсем немного, присматриваются, потом – тем, кто себя проявил – поднимают зарплату. Поэтому именно эти специалисты чаще других уезжают в другие регионы, где уровень заработных плат выше, чем в Томской области.

(Окончание на 2-й странице)

Не пропусти!

ОГКУ «Центр занятости населения Каргасокского района»
27.08.2014 в 10.00 — мини-ярмарка по организации общественных работ, место проведения: с. Каргасок, ул. Культурная, 52.
Дополнительная информация: Милковская Зинаида Владимировна, тел. 8 (38253) 2-15-36, kargasok@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Бакчарского района и города Кедрового»
20.08.2014 в 10.00 — «круглый стол» с работодателями, место проведения – администрация Бакчарского района, с. Бакчар, ул. Ленина, 53.
Дополнительная информация: старший инспектор Кузнецова Оксана Ивановна, тел. 8 (38249) 2-14-23.

ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»
С 25.08.2014 по 28.08.2014 продолжит работу клуб «Перспектива» для людей с ограниченными возможностями, место проведения – Центр занятости населения г. Томск, ул. Новгородская, 37.
Дополнительная информация: 8 (3822) 71-36-94.

СОТРУДНИЧЕСТВО СО СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ — ЭФФЕКТИВНОСТИ НЕ ПОМЕХА

(Начало на 1-й странице)

Есть и другая проблема: активный строительный сезон совпадает с летним периодом, когда выпускники сдают госэкзамены, защищают дипломные работы. Потом, что вполне естественно, ребятам хочется отдохнуть, погулять до осени и... шанс найти работу по специальности часто «уплывает» до следующего лета. А бывает и такое: иногда высокие притязания выпускников мешают им, в принципе, адекватно себя оценить на рынке труда и найти работу.



Департамент труда и занятости населения Томской области проводит ярмарку вакансий совместно с вузами и работодателями



ТАЙНЫ ОТДЕЛА КАДРОВ И НЕ ТОЛЬКО...

– Вопрос с актуальностью самооценки – действительно очень острый, – соглашается **Ирина НЕВРАЕВА**, директор КА «Вы+Мы». – Поскольку учебные заведения часто дают знания, а работодателю требуются компетенции, то крупные предприятия, вроде ЗАО «Сибирская аграрная группа», создают собственные учебные программы, в течение которых преподают молодым специалистам, принятым из вузов, свои стандарты работы и корпоративной культуры. Одно из наиболее крупных и уважаемых предприятий реального сектора экономики Красноярска провело такой эксперимент. Пригласили к себе на экскурсию первокурсников профильного вуза и по её окончании выдали им опросник с вариантами ответов: «Как вы думаете, какие компетенции вам понадобятся для работы здесь?» Новобранцы выбирают 80 процентов правильных ответов и, довольные, удаляются восвояси. Когда приглашают на аналогичную экскурсию студентов предвыпускных курсов и предлагают тот же опросник, процент правильных ответов – всего около двадцати. Разрыв огромный, и как его преодолеть, пока не понятно... Есть и ещё одна сложность. В числе важнейших качеств для соискателей работодатели и кадровые службы предприятий указывают умение работать в команде, нести коллективную ответственность за результат общего труда, уметь «подставить плечо», поддержать. Сегодня достаточно много молодых специалистов, которые хотят заниматься делом «на свободном графике», фрилансе, так сказать. Но тогда непонятно, как с этого человека спрашивать, какая у него мера ответственности?

– Вина работодателей в низкой информированности студентов тоже есть, – парирует **Вера ЦУКУБЛИНА**, руководящая отделом организации практик и трудоустройства НИ ТПУ. – Ряд крупных, особенно международных, компаний обладает авторскими методиками профессионального собеседования при приёме на работу. И когда мы просим разрешения даже просто поприсутствовать на интервью специалиста кадровой службы с нашим выпускником, в большинстве случаев нам отказывают. А для нас тоже важно обладать навыками, помогающими правильно сориентировать студента или выпускника относительно будущей работы. Тем более что в настоящее время, несмотря на интенсивность обучения в нашем вузе, мы ввели целый комплекс мероприятий, посвящённый профессиональной ориентации. Это и лектории, и дни карьеры. Очень плодотворно проходят ярмарки вакансий, когда инициативная группа студентов выступает в качестве соорганизаторов, а мы лишь являемся координаторами их действий. Как показывает практика, в этом случае и информированность студентов выше, и их уважение по отношению к нашему вузу растёт. Есть и соответствующая страничка ВКонтакте, где мы делимся любой оперативной информацией по поводу трудоустройства и особенностей будущей работы. Многих интересует перспектива руководящей работы, высокая зарплата, хотя мы объясняем, что директорами станут не все... Плюс у выпускников существуют сложности чисто географического порядка: кто-то хочет обязательно остаться в Томске, кто-то наоборот стремится в какой-то другой регион. И, что бы там ни говорили об отмене дискриминации при приёме на работу, часть работодателей предпочитает на некоторые должности только мужчин или только женщин.

– Да, уровень заработной платы играет не последнюю роль, – продолжает беседу **Ирина САННИКОВА**, директор учебного департамента ТГПУ. – И иногда перспективные ребята уходят трудиться в коммерческие структуры из-за возможности лучше обеспечить себя и свою молодую семью. Хотя в последнее время, с введением эффективных контрактов, система образования начала понемногу молодеть.

– У нас есть интересные перспективы по адаптации выпускников учебных заведений на рынке труда, – делится **Елена ИВОНИНА**, председатель Комитета образовательных программ и проектов департамента среднего профессионального образования Томской области. – В ноябре 2013 года в Минобрнауки нами была составлена заявка в виде региональной программы по развитию образования на 2014-2015 годы, где мы предложили разработать совместно с департаментом труда и занятости населения Томской области и службой занятости населения образовательный модуль по адаптации выпускников нашей системы среднего профессионального образования на рынке труда. Молодёжь должна уметь представить себя работодателю, построить с ним диалог, показать свои возможности и способности, и, как результат, в кратчайшие сроки после выпуска обрести работу. В срок до декабря текущего года мы планируем утвердить этот модуль, и со следующего года начать обучение на четырёх пилотных площадках: Томском техникуме водного транспорта и судоходства, Томском автомобильно-дорожном техникуме, Томском техникуме информационных технологий и Томском промышленно-гуманитарном колледже.

Светлана ГРУЗНЫХ, координировавшая беседу, поблагодарила собравшихся за искренность и открытость и резюмировала итоги совещания:

– Новые подходы к работе, которые мы сегодня внедряем, коренным образом отличаются от того, что было раньше. Наша задача – трудоустраивать, а не пристраивать людей, поэтому во главу угла поставлено развитие экономики, промышленного производства, следовательно, голос работодателя должен быть услышан на всех уровнях подготовки специалистов. С этой целью мы начали профориентационную работу среди школьников средних и старших классов, психологи нашей службы объясняют ребятам, кто требуется и почему, и какие компетенции, знания понадобятся в той или иной сфере. Мы с вами работаем на одно общее дело, и наша задача – создать студентам максимум возможностей для успешного трудоустройства.

ФИЗИКА, АЛЬПИНИЗМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:

ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ НАЛАДЧИКА ХОЛОДИЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ ИВАНА ЕВСЕЕНКО ПО ДИПЛОМУ – «ФИЗИКА ГОРЕНИЯ И ВЗРЫВОВ», НО УЖЕ БОЛЬШЕ ГОДА ОН РАБОТАЕТ НАЛАДЧИКОМ ХОЛОДИЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ И ЗА ЭТО ВРЕМЯ О ВЫБРАННОЙ ПРОФЕССИИ НИ РАЗУ НЕ ПОЖАЛЕЛ. ИВАН РАССКАЗАЛ, КАК ОН ПРОМЕНЯЛ ГОРЕНИЯ И ВЗРЫВЫ НА ЛЁД И МИНУСОВЫЕ ТЕМПЕРАТУРЫ И ЧТО ОБЩЕГО МЕЖДУ АЛЬПИНИСТАМИ И НАЛАДЧИКАМИ.

Текст: Екатерина ЖДАНОВА



СОБРАТЬ ХОЛОДИЛЬНИК С ЗАКРЫТЫМИ ГЛАЗАМИ

Рабочий день Ивана начинается рано, в семь утра он уже на рабочем месте. Смена Ивана длится 12 часов – график три через три. По такому режиму работают только опытные наладчики, способные справиться с чрезвычайными ситуациями. У начинающих – пятидневка и плановые профилактики.

– У меня очень удобный сменный график. Работаю три через три, а значит три дня подряд могу отдохнуть. Но во время смены я всегда на телефоне, на случай, если поступит сообщение об аварийной ситуации, – рассказывает Иван, собираясь на плановый выезд.

Новичок в профессии делает первые шаги под руководством опытного наставника, потом занимается плановыми работами. Умение работать в аварийных ситуациях – это опыт, самообладание и незаурядные инженерные способности. Иван перешёл на следующий разряд после нескольких месяцев работы. Говорит, что сейчас и с закрытыми глазами сможет собрать холодильник:

– В случае поломки нужно быстро соображать и действовать. Найти неисправность и принять решение – на это порой очень-очень мало времени, при этом ситуация может быть очень нестандартной. Если долго думать, что же случилось, то продукты в холодильнике могут просто испортиться. Знания физики мне тут однозначно помогают. Чем лучше ты понимаешь, как устроено оборудование и на каких процессах основана его работа, тем быстрее можешь решить проблему.

Ещё одна веская причина действовать быстро и точно – холод. В больших морозильных камерах температура -18, поэтому работы нужно делать максимально быстро.

АЛЬПИНИЗМ ВО ЛЬДАХ

– Со своим теперешним руководителем я познакомился в клубе альпинистов ТГУ, – рассказывает Иван о том, как стал наладчиком. – Он спросил меня, разбираюсь ли я в электричестве, и предложил попробовать себя на этой работе. Вот так я и поменял горение и взрывы на лёд и минусовые температуры.

Оказалось, что в работе наладчика холодильного оборудования навыки спортивного скалолазания как нельзя кстати. Наладчикам часто приходятся работать на высоте. Например, на крыше.

– Любой холодильник работает как большой насос, – объясняет Иван. – Он откачивает тепло из продуктов и из всего, что их нагревает и выбрасывает его на крышу с помощью конденсаторов, к которым нужно забираться, чтобы промыть их и прочистить.

При восхождении на горы, особенно если цель достаточно высока, альпинистам часто приходится преодолевать ледники и ледопады. В огромных холодильных и морозильных камерах некоторые детали находятся на большой высоте и элементы нужно выдалбливать из льда на высоте трёх метров.

Другое правило, которое так же хорошо работает в техническом отделе, как и в команде альпинистов – это взаимопомощь и ответственность за товарища. Рабочие проблемы тут принято решать сообща и передавать друг другу опыт.

ЖАРКАЯ ПОРА

Летний период для наладчиков холодильного оборудования – самое напряжённое время.

– У меня есть правило: пока не разберусь в ситуации, я с объекта не уеду. Поломки происходят по разным причинам и порой можно почувствовать себя следователем, – смеётся Иван. – В мои задачи входит также обучение персонала пользованию оборудованием. Может показаться, что тут особенного? Холодильник есть холодильник. Но промышленное оборудование имеет свою специфику и требует более ответственного отношения.

– Работа в аварийных ситуациях – самый эффективный метод повышения квалификации, – считает Иван. – В деле наладчика нюансов много и их знание приходит с опытом, а когда нужно мобилизоваться и быстро выполнить задачу, то появляется мощный толчок для профессионального развития. Я люблю свою работу, мне нравится процесс поиска решения, нравится, что можно применить нестандартный подход и даже внедрять какие-то собственные небольшие изобретения. Работа у нас ответственная и это чувство ответственности за результат постоянно подстегивает делать её быстрее и чётче.

Виталий Логвиненко, начальник холодильного отдела группы компаний «ЛАМА»:

– Наладчики холодильного оборудования – это высококлассные специалисты, обслуживающие промышленное холодильное оборудования на производстве, в магазинах и распределительном центре. На начальные позиции принимаем специалистов без соответствующего опыта работы, однако обязательно иметь базовое техническое образование, знать основы электрики и уметь работать с техникой. Мы работаем на самом современном холодильном оборудовании и обучаем каждого нового сотрудника.

ВАКАНСИИ
ПИЩЕВОГО КОМБИНАТА «ЛАМА»

Наладчик холодильного оборудования
Уборщик помещений
Водитель
Грузчик/ комплектовщик
Кладовщик
Контролёр/ охранник
Фасовщик

Собеседование по адресу: пр. Фрунзе, 92 А, ост. «Тверская», с 9.00 до 12.00 ч. Тел. 44-39-45.

МОНТАЖНИК — ЭТО ЗВУЧИТ ГОРДО!

ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ – ЭТО БЕСЦЕННОЕ БОГАТСТВО КАЖДОГО КОЛЛЕКТИВА. ДАВНО ПОДМЕЧЕНО, ЧТО ГДЕ РАБОТАЮТ ДИНАСТИИ, ТАМ ВЫШЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, БОЛЬШЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОПЫТА, БОЛЕЕ СТАБИЛЬНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОБСТАНОВКА. НАДЁЖНОСТЬ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ ПО-ПРЕЖНЕМУ ОБЕСПЕЧИВАЮТ ЛЮДИ. А СЕМЕЙНЫЕ ДИНАСТИИ ЭТУ АВТОРИТЕТНОСТЬ КРЕПКО ЦЕМЕНТИРУЮТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДОЛГОМ И ЛИЧНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ. И ПОКА ДЕТИ ВЫБИРАЮТ СЕМЕЙНУЮ ПРОФЕССИЮ, ЗНАЧИТ, НОВЫЕ ДОМА БУДУТ СТРОИТЬСЯ НА СОВЕСТЬ.

Текст: Софья ВОЛЬСКАЯ

В наше время редкость, чтобы профессию выбирали один раз и на всю жизнь, а уж тем более всю трудовую жизнь проводили в одном коллективе. Но и сегодня есть семьи, которые уже несколько поколений трудятся на одном предприятии. Чаще всего основателями династий является сильная половина человечества – как в семье томичей Савельевых. Большая часть жизни монтажника Сергея Савельева связана с Томской домостроительной компанией. Менялось название предприятия, форма организации, а человек оставался на своём месте. Рядом работает брат Александр. Глядя на взрослых, повторили выбор отца и дети Сергея – Олег и Дмитрий. Получается, взрослые помогли молодёжи найти правильный путь в жизни, а это в нынешнее время очень ценно.

ГЛАВНАЯ ЦЕННОСТЬ – РАБОЧИЕ РУКИ

Профессия Сергея Савельева – монтажник железобетонных конструкций. Вернулся он из армии, уже имея квалификацию монтажника пятого разряда. Устраиваясь на работу, выбрал объявление СУ-15, где молодому специалисту выделили место в общежитии. Как женился – дали малосемейку, и только значительно позже подошло время заселяться в полноценную благоустроенную квартиру. Так незаметно пролетели годы в труде: строились



дома, строилась жизнь, строилась и карьера – звеньевой, бригадир, старший по вахте.

Работа эта не из лёгких, самая что ни на есть физическая, да ещё в большей степени на свежем воздухе. А учитывая наши климатические условия, понятно, что трудятся строители и в жару, и в мороз. Тем не менее, профессия монтажника всегда была в чести. Конечно, сегодня и строительные технологии усовершенствованы, и модификаций жилья придумано куда больше, чем это было 30 лет назад. Но главная ценность строителя по-прежнему заключена в его руках. «Техника стала мощнее, а наше дело – монтажка, ведро, мастерок. Ну и руки рабочие, конечно», – говорит Сергей Иванович.

СВЯЗЬ ПОКОЛЕНИЙ

Для того, чтобы на предприятии люди работали целыми семьями, нужна особая атмосфера. Один из сыновей Сергея Савельева – Олег – работает в СУ ТДСК уже семь лет. Говорит, что вопрос с выбором профессии у него даже не стоял: лет с девяти бывал с отцом на стройке, постигая строительные премудрости на практике. Затем закончил инженерно-строительный техникум, ТИСИ, после чего пришёл на давно ставшее родным предприятие.

Хорошо ли это или плохо, когда несколько членов семьи работают на одном предприятии? В своих ответах Савельевы единодушны: всегда можно положиться друг на друга. Хотя и приходится быть строже друг к другу. И дело от этого выигрывает, и в семье царит согласие, понимание.

Главе трудовой династии Сергею Ивановичу приятно, что дети пошли по его стопам: «Главное, чтобы у всех была хорошая работа и неплохая зарплата», – считает он.

МЕЧТА ЛЮБОЙ КОМПАНИИ

Суммарный стаж династии Савельевых в ТДСК уже составил 85 лет! Гордость семьи – орден Сергея Ивановича «За заслуги перед Отечеством» II степени и знак «Почётный строитель», а уж наград помельче, почётных грамот и благодарностей никто не считал. У молодых членов семьи ещё всё впереди.

Особенно приятно осознавать, что во всём этом большом деле – строительстве жилья – есть и частица труда славных членов семьи Савельевых, специалистов своего дела. Благодаря мастерству, в том числе и этих людей, во многих городах региона растут новые дома и даже целые микрорайоны. Много строили на Каштаке, Фрунзе, Алтайской. Жители Кузбасса тоже давно отметили темпы и качество работы томских домостроителей: радуют своих жильцов пяти-десятиэтажки в Кемерове, Тайге, Топках, Юрге, Барабинске. Об отношении к работе всех членов семьи Савельевых руководство ТДСК говорит: «Это наша опора! Спасибо вам за труд, за то, что приводите на предприятие своих детей». Трудовая династия Савельевых – залог той стабильности, о которой мечтает любая компания.

ТОМСК — ТРУДОВОЙ,

ИЛИ КАК В ОБЛАСТНОМ ЦЕНТРЕ РЕШАЮТ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ЧТО МОЖНО СКАЗАТЬ О ТОМСКЕ, ВЕЧНО ЮНОМ СТАРИННОМ ГОРОДЕ? ЭТО ГОРОД С УНИКАЛЬНОЙ ДЕРЕВЯННОЙ АРХИТЕКТУРОЙ, КРАСИВЫМИ ПРОСПЕКТАМИ И СТАРИННЫМИ ЗДАНИЯМИ, В КОТОРЫЙ ВЛЮБЛЯЕШЬСЯ С ПЕРВОГО ВЗГЛЯДА И УЖЕ НЕ МОЖЕШЬ ЗАБЫТЬ. КАЖДЫЙ ГОД СЮДА ПРИЕЗЖАЕТ ДОБРАЯ СОТНЯ ТЫСЯЧ СТУДЕНТОВ ИЗ РАЙОНОВ ОБЛАСТИ, МНОГОЧИСЛЕННЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ, БЛИЖНЕГО И ДАЛЬНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ? ВОЛЕЮ СУДЕБ ОКАЗЫВАЮТСЯ В ТОМСКЕ И ЛЮДИ ЗРЕЛОГО ВОЗРАСТА.

Текст: Татьяна НАРАЕВА



Ярмарки вакансий привлекают всё больше молодёжи

МЕСТО ПОД СОЛНЦЕМ

Рынок труда, по сравнению с другими муниципальными образованиями Томской области, кроме того, что здесь сосредоточена почти половина трудоспособного населения нашего региона, характерен большим разнообразием отраслей и видов деятельности, – от крупных предприятий нефтегазового сектора, строительной индустрии, лесопромышленного комплекса до крохотных парикмахерских и магазинчиков на одно-два рабочих места. И всё это действует как единый организм, в одном живом экономическом пространстве. И всем, кто ищет для себя занятие по душе, обязательно найдётся здесь место...

Но всем ли? Почему при общероссийской тенденции, – проявляющейся и у нас, – к закрытию предприятий, их реструктуризации, сокращению штатов, по-прежнему требуются, требуются, требуются специалисты? Чего хочет большой город? Директор Центра занятости населения города Томска **Наталия ПАВЛОВА** попыталась ответить на многочисленные вопросы **Татьяны НАРАЕВОЙ**, редактора нашей газеты.

– В чём главная сложность вашей работы?

– В числе прочего хочется отметить, город – студенческий, и ежегодно выпускники учебных заведений разных уровней выходят на рынок труда, но далеко не всех ждут работодатели, предпочитающие специалистов с опытом.

– ...И в основном рабочих профессий?

– Да. На большинстве промышленных производств нужны электрики, слесари, токари, фрезеровщики. В строительной сфере – каменщики, монтажники, отделочники. И везде – подсобные рабочие, у которых, как правило, напряжённый физический труд и невысокая оплата труда. Часто мы выходим на работодателей, предлагая опережающее обучение работников по указанным специальностям, – там, где растут производства. Но далеко не всегда находим отклик. И неудивительно: молодёжь предпочитает вузовское образование и офисный труд, и довольно сложно объяснить основной массе возраста 16-29 лет, что иные рабочие имеют и высокую заработную плату, и ценность в глазах руководства, и солидную перспективу на будущее в плане карьерного роста. Вспомним директоров предприятий, прошедших все ступени служебной лестницы снизу доверху. К примеру, Ваха Собралиев, руководитель ООО «Томскбурнефтегаз», начинал как помощник бурильщика. И подобных примеров – масса. Конечно, не все станут директорами или главными инженерами, но кто-то состоится и в качестве рядового рабочего, удостоится высокой профессиональной квалификации и также проживёт жизнь достойно в кругу друзей, близких и коллег.

– Но кто-то наверняка требуется и из числа специалистов с высшим образованием?

– В социальной сфере – врачи, учителя, социальные работники. Нужны сотрудники на госслужбе. Остро не хватает инженеров узкой специализации: в сфере IT-технологий, кадастра, инженеров ПТО, по качеству, наладчиков, электриков, химиков, проектировщиков, сметчиков, дефектоскопистов и так далее. Требуются и экономисты, и руководители отделов, но опять же – с опытом. Всё чаще обращают внимание работодатели и на семейный статус соискателей: если есть семья, ребёнок (желательно, не маленький), значит, у человека уже присутствует чувство ответственности, ему можно доверять. И снова молодёжь – не у дел. К тому же учебные заведения иногда не успевают за рыночными потребностями: количеством специалистов, качеством подготовки, изменениям производственных технологий, сменой оборудования. Хорошо, если у учебного заведения налажены связи с предприятиями и есть возможность приводить туда студентов или обучающихся на практику и стажировки. Но так бывает не всегда. И выпускники приходят в службу занятости. А мы располагаем прекрасными возможностями для помощи им. Например, в организации стажировок, когда работодателям компенсируют часть затрат на оплату труда молодёжи и их наставников, компенсацию за налоги и сборы с этих сумм. Кстати, всё больше работодателей начинают понимать выгоду этой программы для себя и охотнее берут молодых специалистов к себе в организации. Также помогаем молодым с поиском временных и общественных работ. В силе – психологическая поддержка и социальная адаптация, обучение/переобучение, профессиональная подготовка и переподготовка, содействие самозанятости, другие мероприятия, направленные на скорейшее активное вовлечение молодёжи в рынок труда.

ОТ УЧЁБЫ — К РАБОТЕ

– Строите ли вы взаимодействие с учебными заведениями ещё в период обучения студентов с тем, чтобы уже по выходу из стен alma-mater они трудоустраивались?

– Да. Регулярно, в том числе на базе РК «Факел», проводятся дни карьеры для конкретных вузов и работодателей определённого экономического профиля, на которых, как правило, кадровые службы предприятий формируют некий банк соискателей. Кроме того, практикуем с центрами содействия трудоустройству выпускников обмен информацией, разного рода встречи, тестирование студентов и так далее. Одним из примеров такого сотрудничества является работа по будущим выпускникам с ограниченными возможностями. Учебные заведения дают нам информацию об этих ребятах, а мы, в свою очередь, встречаемся с ними, объясняем специфику трудоустройства людей с ограниченными возможностями, рассказываем, где и как они могут найти себе применение, помогаем в подборе вакансий. Сложности иногда возникают в вопросе специального оборудования конкретного рабочего места: не всегда понятно, как именно оно должно быть оборудовано. А бывает и такое, что предприятие заказывает нужное оборудование за рубежом и месяцами ждёт его. На самом деле, с инвалидами проводится отдельный большой комплекс работ с учётом особенностей их заболеваний. В рамках программы «Социальная интеграция» департамент образования Томска сотрудничает с нами по трудоустройству детей с ограниченными возможностями здоровья в школах. В прошлом году в период летних каникул было трудоустроено 33 подростка. Они работали в школах № 17, 39, 45 и специальной коррекционной школе-интернате № 22. Из бюджета города на эти цели выделялось порядка 150 тысяч рублей.

– В районах сетуют на низкий образовательный уровень большинства людей с ограниченными возможностями...

– У нас почти половина ЛОВ – люди со средним профессиональным и высшим образованием. Кроме того, в Томске побольше возможностей для разного рода обучения. Другое дело, на практике далеко не всегда есть шанс найти достойную работу и работодателя, готового принять и должным образом позаботиться о таком работнике.

– Сейчас, так сказать, популярный тренд – профессиональная ориентация школьников и повышение занятости подростков в летний период и в свободное от учёбы время. Есть ли здесь интересные наработки?

– Несомненно. И «Трудовое лето» – одна из них. Его открытие в этом году состоялось 5 июня на стадионе «Победа» в районе Лагерного сада. Мероприятие в течение многих лет поддерживают городские власти, сопровождают спонсоры. Ребята встречаются с работодателями, заключают договоры о временном трудоустройстве. И довольны обе стороны: у подростков появляется первый опыт работы, взаимодействия в трудовых коллективах, первые собственные деньги. У предприятий – временные сотрудники на лето, а заодно и возможность присмотреться к молодым на будущее.

ПО ЗАКОНУ СОХРАНЕНИЯ

– Это приобретает особую актуальность, когда столько предприятий закрывается или переживает сокращение штатов...

– Есть такая тенденция, носящая общероссийский характер. Здесь службой занятости разработан комплекс мер для организаций с численностью увольняемых от 20 и более. С ними проводятся встречи, анкетирование, информирование о потребностях рынка труда, чтобы люди могли при необходимости пройти переобучение и трудоустроиться. Отслеживаем в любом случае дальнейшую судьбу в плане занятости каждого такого гражданина. Опять же летом проще устроиться на работу, пусть и временную, и напряжённость на рынке труда несколько спадает (сейчас она составляет примерно 0,6% от экономически активного населения областного центра).

– Сегодня департамент труда и занятости населения Томской области активно внедряет новые методы работы, – ориентируясь на кадровые потребности работодателя. Как у вас тут обстоят дела?

– С точки зрения новых подходов, мы рассматриваем работодателей в качестве своих партнёров. И поэтому всё чаще стараемся именно встречаться, а не созваниваться с ними, подробно рассказывая о государственных программах, способных помочь в решении кадровых вопросов. Таким образом выбирается один день в неделю для таких визитов. В основном пока объезжаем крупных работодателей. Хотя мелкие и средние предприятия тоже начинаем охватывать. Показательной явилась встреча в Центре занятости населения руководства компании «Корона» по пошиву штор с руководителями наших отделов. Выбрали их потому, что директор, находясь в плену устоявшихся стереотипов относительно службы занятости, был очень недоволен всем и вся и говорил, что мы существуем только, чтобы платить пособия безработным и присылать тех, кому просто нужна отметка в обходном листе. В результате длительной, подробной беседы с начальниками отделов, человек с энтузиазмом согласился и на трудоустройство несовершеннолетних граждан, и на программу стажировок, и на многое другое. Мы стали партнёрами, построили взаимоотношения, основанные на взаимном уважении и взаимопомощи.

– Существуют ли у вас отлаженные связи с крупными предприятиями в городе, реализующими новые большие инвестиционные проекты?

– Налаживаем отношения с Томским заводом электроприводов в связи с запуском нового производства, там дополнительно принимают в штат сотрудников. Главным образом, квалифицированных специалистов рабочих профессий. Кстати, с очень достойной оплатой труда. Заявляет о такой же потребности и ЗАО ЛПК «Партнёр-Томск»: там тоже планируют запуск новых производственных мощностей.

– Иногда напряжённость на рынке труда снимают большие «комсомольские» стройки... Масса молодёжи и не только выезжала на олимпийские объекты в Сочи. Сегодня есть подобные всероссийские стройки? Как стройотряды привлекают к работе городские власти?

– Общероссийских строек пока нет. Но в любом случае мы обладаем общенациональной базой вакансий, и если что-то появится, мы тут же отреагируем в плане информирования населения относительно дополнительных возможностей для реализации гражданами своих профессиональных и трудовых возможностей. Что касается привлечения студентов, то в этом году к работе в сводном городском студенческом отряде привлечено более 180 человек. Ребята трудятся на благоустройстве, строительстве. Педагогический отряд в рамках проекта «Городское лето» делает интереснее досуг томских ребятишек на восьми городских площадках. Причём заработная плата ребят в месяц составляет от 12 до 20 тысяч рублей. Часть этих средств компенсируется из регионального бюджета через Центр занятости.

ПОЧЕМУ ИМЕННО ТОМСК?





МЭР ТОМСКА ИВАН КЛЯЙН:

– Сегодня территории вынуждены конкурировать за людские ресурсы. Эта тенденция чётко обозначилась не только в России, но и в мировом пространстве. Именно поэтому города стремятся создавать комфортные условия для проживания людей, обеспечивать порядок и безопасность на улицах, благоустраивать дворы, развивать социальную инфраструктуру. Всё это привлекает новых жителей. А вслед за людьми на территорию приходят бизнес-проекты и инвестиции.

Томск в этом смысле обладает огромным преимуществом. На территории города исторически сложился мощный научно-образовательный комплекс, который является «кузницей» профессиональных кадров. Сегодня в Томске работают девять вузов, в том числе шесть государственных, 15 научно-исследовательских институтов, шесть бизнес-инкубаторов, центры молодёжного инновационного творчества, действует открытая экономическая зона технико-внедренческого типа.

Мы гордимся томским уровнем образования, основы которого закладываются ещё со школьной скамьи. Ведь из 68 общеобразовательных учреждений Томска 25 имеют статус инновационной площадки. Средний тестовый балл по результатам ЕГЭ по Томску составляет 63,18 балла, а процент поступления в вузы у выпускников томских школ превышает 85,6%.

Трудовые ресурсы Томска пополняет и молодёжь, приезжающая учиться к нам из других городов, регионов и даже стран. Студенты остаются в городе, потому что здесь есть возможности для профессиональной самореализации, строится жилье и детские сады, появляются крупные торговые центре и кинотеатры, обустраиваются прогулочные зоны, спортплощадки, парки и скверы.

Одна из главных задач, которую мы ставим на ближайшие пять лет, – качественно изменить городскую среду. В рамках программы «Наш Томск» (это своего рода комплексный план развития города) за это время планируется обустроить не менее 100 общественных пространств районного значения и начать работу по созданию 15 – общегородских пространств. Это такие масштабные проекты как «Академпарк», «Томские набережные», «Михайловская роща», «Татарская слобода», «Университетская миля» и многие другие, которые позволят томичам в перспективе выйти к двум рекам, существенно расширить бизнес-центр, обустроить несколько рекреационных и спортивных зон. Все это востребовано жителями и делает наш город привлекательным для жизни.

Хочется отметить, что администрация Томска планомерно поддерживает начинающих предпринимателей в рамках конкурса «Томск. Первый шаг». Люди, которые стремятся к самозанятости, получают бюджетные субсидии на открытие своего дела.

За период 2011-2013 годов в рамках конкурса финансовая поддержка оказана 142 предпринимателям на общую сумму более 41 млн рублей. В ходе реализации проектов-победителей конкурса с 2011 года создано и сохранено более 440 рабочих мест. В прошлом году в рамках конкурса поддержаны проекты, направленные на оздоровление томичей и поддержку физической культуры и спорта, а также инициативы по организации пищевой промышленности и других сфер производства – производство мебели, дизайн и отделка помещений, сервисное обслуживание, ремонт автомобилей, организация кафе.

С 2009 года в Томске создан и успешно функционирует городской центр поддержки малого и среднего бизнеса, на базе которого оказывается бесплатная консультационная помощь по вопросам организации и ведения предпринимательской деятельности, бизнес-планирования, участия в программах поддержки малого и среднего предпринимательства, а также проводятся бесплатные образовательные мероприятия. За период 2011-2013 годы городским центром было оказано около 6000 консультаций.

Кстати, доля занятых в сфере малого и среднего предпринимательства по итогам прошлого года достигла в Томске 44,3% от общего числа экономически активного населения.

В рамках работы по развитию инновационного предпринимательства администрация города активно сотрудничает с Фондом Бортника. В настоящее время томское представительство фонда является одним из лучших в России. Так, в течение последних 10 лет Томск не раз выступал инициатором и пилотной площадкой реализации новых программ. Одной из самых популярных стала программа «Старт», благодаря которой финансовую поддержку в размере от 1 до 11 млн рублей на этапе становления получили более 160 томских стартапов.

В программах Фонда участвовал 21 из 61 резидентов Томской ОЭЗ. Кроме того, более 470 молодых ученых стали победителями программы «У.М.Н.И.К.» и получили на реализацию своих проектов до 400 тысяч рублей.

В общей сложности с поддержкой Фонда в Томске было создано более 1,5 тысячи высокотехнологичных рабочих мест и зарегистрировано 115 объектов интеллектуальной собственности. С 2004-го по 2013 год в экономику региона было привлечено более 600 млн рублей из бюджета Фонда и более 400 млн руб. частных инвестиций. Как правило, ежегодная поддержка томских победителей программы «У.М.Н.И.К.» превышает 100 млн рублей.

Численность населения Томска ежегодно растёт. В 2014 году она составила 570 тысяч жителей и, по прогнозам, эта тенденция сохранится за счёт миграционных процессов, обеспеченных высоким качеством образования в томских вузах, ростом занятости (число работающих томичей в 2013 году увеличилось на 2000 и составило 266 тысяч человек) и увеличением доходов граждан (средняя заработная плата работающего населения за прошедший год по статистике выросла на 20%). Все эти факты не могут не радовать нас. Ведь они гарантируют муниципалитету увеличение доходной базы бюджета, а следовательно, и тех средств, которые мы можем направлять на социальные нужды и перспективные задачи.

Можно много говорить о перспективах развития Томска, но в преддверии 410-летия нашего старинного, но вечно юного города мне просто хочется поздравить всех томичей. Каждый из нас когда-то выбрал этого город и по-своему любит его.

АЛЕКСЕЙ ЩЕРБИНИН,

ПРОФЕССОР, ДОКТОР ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК, ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ ПОЛИТОЛОГИИ ФИЛОСОФСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ТОМСКОГО ГОСУНИВЕРСИТЕТА, ЧЛЕН АКАДЕМИИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ НАУКИ, ЧЛЕН-КОРРЕСПОНДЕНТ САН ВШ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПАЛАТЫ ТОМСКА.



– Томск сохранил свою архитектуру, и это не просто здания и университеты, но и университетский дух. Это меня радует! Были у меня предложения перебраться в Москву, на хорошую работу, но я считаю, что Томск уникален. Здесь чувствуешь себя комфортно духовно, что очень трудно найти в других городах. Томск постоянно получает приток «молодой крови», и потому интеллектуальный градус здесь гораздо выше.

ЭДУАРД ГАЛАЖИНСКИЙ,

РЕКТОР ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА:



– Томск – особенный город. Здесь сосредоточен не только целый ряд университетов, но и впервые создан консорциум научно-образовательных учреждений, что, по сути, позволяет говорить о статусе Томска как города-университета, где формируются комфортные условия для пребывания студентов, активно развивается вузовская инфраструктура. Мне очень импонирует идея создания в исторической части города университетского кампуса, который станет центром научной, образовательной и культурной жизни Томска. Реализация проектов общественных пространств мэрии Томска открывает для нашего города большие перспективы.

Томск комфортен для проживания, здесь всегда толерантное отношение к людям разных национальностей, высокая концентрация интеллектуальных людей, начиная от научной элиты и заканчивая молодёжью. У нас 70-80% студентов – приезжая молодёжь, в томские вузы поступают лучшие ребята, и это создает особую ауру, которая сильно отличает Томск от других городов.

Благодаря развитому научно-образовательному комплексу и большому количеству инновационных предприятий у нас имеется много уникальных рабочих мест в сфере высокотехнологичного производства. С другой стороны, Томск можно рассматривать как стартовую площадку для дальнейшей успешной карьеры в других регионах России и за рубежом.

И ещё Томск уникален тем, что находится в центре Евразии, где сошлись западная и восточная ментальности – здесь можно получить не только практические научные знания, но и богатый мировоззренческий опыт.

СТОИТ ТОЛЬКО ЗАХОТЕТЬ!

РАБОТА – САМЫЙ ВЕРНЫЙ СПОСОБ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ



В 2008 ГОДУ В РАМКАХ РАБОТЫ ООН БЫЛА ПОДПИСАНА КОНВЕНЦИЯ О ПРАВАХ ИНВАЛИДОВ (ИМЕННО ТАК НАЗЫВАЕТСЯ ЭТОТ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДОКУМЕНТ). ДАННОЕ СОБЫТИЕ ВОЗЛОЖИЛО НА НАШЕ ГОСУДАРСТВО ОСОБЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ – ИНТЕГРАЦИЯ ГРАЖДАН С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В ОБЩЕСТВО И ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО. ДОЛГОЕ ВРЕМЯ СЧИТАЛОСЬ, ЧТО ТАКИЕ ЛЮДИ НЕ МОГУТ ИМЕТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ РАБОТАТЬ НАРАВНЕ С ОБЫЧНЫМИ ГРАЖДАНАМИ. ДА И САМИ ОНИ ТОЖЕ НЕ СЛИШКОМ СТРЕМИЛИСЬ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: БОЯЛИСЬ, ЧТО, НАЧАВ РАБОТАТЬ, ПОТЕРЯЮТ ПОЛАГАЮЩИЕСЯ ЛЬГОТЫ. А ТУТ ЕЩЁ СТЕРЕОТИПЫ О СЛОЖНОСТИ УСТРОЙСТВА НА РАБОТУ… НАШ МАТЕРИАЛ О ТОМ, ЧЕМ ОБУСЛОВЛЕНЫ ПОДОБНЫЕ СУЖДЕНИЯ, КАК НАЙТИ СЕБЯ В ПРОФЕССИИ И КАКИЕ СЛУЖБЫ ГОТОВЫ ПОМОЧЬ В ЭТОМ.

Текст: Софья ВОЛЬСКАЯ

РАБОТА — ЭТО ТОЖЕ РЕАБИЛИТАЦИЯ

Российским государством разработан ряд мер, направленных на поддержку категорий граждан с ограниченными возможностями и на содействие им в трудоустройстве. Ежегодно планируется создавать не менее 14,2 тысячи специальных рабочих мест для них. Численность людей с ограниченными возможностями трудоспособного возраста в Томской области составляет примерно 22 тысячи человек, из которых 11,4 тысячи трудоустроены (52%). Высокий процент работающих граждан с ограничениями по здоровью свидетельствует о том, что областная власть стремится создать людям больше возможностей.

– Основная задача нашего бюро – каждому человеку с ограниченными возможностями разработать адекватные индивидуальные программы реабилитации, в том числе профессиональной, – говорит **Вячеслав Перминов**, руководитель Главного бюро медико-социальной экспертизы. – Мы прекрасно понимаем, что получение инвалидности – это стресс для любого человека, особенно когда это случается в молодом цветущем возрасте. Следом идёт потеря веры в себя, в свои возможности. Естественно, возникают вопросы: куда идти, что делать? Несмотря на то, что конвенция по правам людей с ограниченными возможностями ратифицирована, наше общество ещё полностью не готово к адекватному восприятию этих граждан как равных себе. И тут как раз подбор подходящей работы (с учётом положенных по здоровью гражданина ограничений) играет важную роль в социальной адаптации. Мы уже два года плодотворно сотрудничаем и с центрами занятости, и с департаментом труда и занятости населения Томской области, совместно реализуем программу по реабилитации, которая включает обучение и переобучение граждан с ограниченными возможностями. Недавно вышел нормативный акт, который чётко регламентирует, как организовывать специальные рабочие места для категорий граждан с ограничениями в жизнедеятельности. И надо сказать, что работодатель уже идёт на создание таких условий.

– Должен отметить, с нашей точки зрения, – продолжает Вячеслав Анатольевич, – у людей с ограниченными возможностями очень хороший трудовой ресурс и потенциал великолепный. Работающие люди с ограниченными возможностями очень активны, у них «светлые» головы, они стараются жить наравне с другими. В итоге у них повышается вера в свои возможности, человек гармонично интегрируется в общество, у него появляется ощущение материальной независимости. Далее эти люди имеют возможность развиваться как специалисты, у них повышается самооценка, а с ней растут возможности в других сферах жизни. Если раньше бытовало мнение, что инвалиды первой группы не могут работать, то на сегодня по нормативам даже они являются трудоспособными гражданами – конечно, при специально созданных условиях труда. При этом инвалидность с человека не снимается, всё происходит в рамках законодательных актов. Поэтому большая часть граждан с ограниченными способностями теперь действительно заинтересована в трудоустройстве.

ПРОБЛЕМЫ ЕСТЬ, НО ОНИ РЕШАЕМЫ

Конечно, специалисты, занимающиеся трудоустройством людей с инвалидностью, сталкиваются с рядом проблем. Первая из них – это низкая конкурентоспособность такой категории граждан на рынке труда.

– Связано это в основном с низкой квалификацией части людей с ограниченными возможностями, – поясняет **Наталья ШИЛОВА**, заместитель начальника департамента труда и занятости населения Томской области. – По статистике у нас порядка 50 процентов инвалидов не имеют вообще какого-либо профессионального образования. В чём причины? Многие учебные заведения в принципе не адаптированы к обучению данной категории граждан. Начнём с того, что у нас по-прежнему нет развитой транспортной инфраструктуры, и человеку с ограниченными возможностями зачастую сложно даже просто добраться до учебного заведения. Не говоря уже об остальном. Хотя сейчас в этом уже есть подвижки: у нас в Томске, например, имеется учебное заведение, в котором разработаны специальные программы для обучения людей с ограниченными возможностями на швей, вскоре здесь начнут готовить специалистов по сурдопереводу. Плюс во всех вузах открыты такие формы обучения, как заочная и дистанционная: для получения знаний людьми с ограниченными возможностями это уже большое подспорье.

– С какими ещё трудностями сталкиваетесь вы, специалисты по трудоустройству?

– Хотелось бы назвать и такую причину, как низкая мотивация к труду некоторых инвалидов. Наша задача создать все условия, чтобы помочь человеку с ограниченными возможностями адаптироваться на рынке труда. Для этого у нас работают психологи. Работает также клуб социальной поддержки «Перспектива», где высококвалифицированными специалистами ведётся работа над тем, чтобы поднять человеку самооценку, подобрать ему работу, рассказать, какие вообще существуют профессии и как он может себя в них реализовать. Рабочие места подбираются в соответствии с рекомендациями индивидуальной программы реабилитации. Специалисты центров занятости проводят профориентационные мероприятия, оказывают методическую помощь при открытии собственного дела. Все эти мероприятия реализуются в рамках программы «Содействие трудоустройству незанятых инвалидов».

Существует масса профессий, по которым человек с ограниченными возможностями может полноценно трудиться. Многие люди, ограниченные в передвижениях, стараются из жизни не выпадать — получают образование, изучают языки и повышают свою квалификацию. Поэтому работники умственного труда из них могут выйти просто замечательные. Кроме этих вакансий, инвалиды с лёгкостью могут попробовать себя в сфере переводов, фотографии, дизайна, консультаций, бухгалтерии и многих других областях экономической деятельности, открыть своё дело. За последние шесть месяцев при поддержке службы занятости пять человек открыли собственный бизнес в сфере розничной торговли, разведении кроликов, выпечки хлебобулочных изделий.

РАБОТОДАТЕЛЕЙ ВСЁ БОЛЬШЕ

Одним из основных социальных гарантий трудовых прав инвалидов в РФ является механизм, который действует на федеральном и региональном уровне – это установление квоты для приёма на работу. Закон Российской Федерации «О занятости» обязывает работодателей соблюдать установленную законом квоту для трудоустройства инвалидов: ежемесячно предприятия должны уведомлять службу занятости о наличии вакантных мест. Для любой организации, в которой работает более ста человек, устанавливается квота – два процента от общей численности штата.

– Тем не менее, – замечает Наталья Витальевна, – по-прежнему существует такая проблема, как нежелание работодателя принимать на работу людей с ограниченными возможностями. Служба занятости активно работает в этом направлении, реализуем новые формы работы, как с работодателем, так и с людьми с ограничениями по здоровью. С каждым годом находим всё больше соратников среди работодателей, готовых нас поддерживать и трудоустраивать таких граждан.

РАБОТА — В РАДОСТЬ

Оксана БАКЛИЦКАЯ, инвалид второй группы, работает паспортистом в УК «Высотка», г. Северск:

– У меня приобретённое заболевание – бронхиальная астма. На прежней работе часто простывала, кашляла. Но в силу молодости и самоуверенности на больничные не уходила – считала, что всё само пройдет. Постепенно ситуация ухудшалась: я кашляла уже почти постоянно, не могла даже разговаривать. Однажды с очередным удушьем меня увезли по скорой – оказалось, астма. Долго лечилась, но болезнь осталась, и мне присвоили инвалидность. Какое-то время после этого я не работала, чувствуя себя каким-то изгоем общества. Потом взяла себя в руки и начала узнавать, какого рода деятельность мне разрешена. Председатель нашего ТСЖ Владимир Петров взял меня на работу, согласившись на особые условия моего труда: укороченный рабочий день, дополнительный отпуск. Теперь я довольна своим положением и уверена в завтрашнем дне.

Индивидуальный предприниматель **Светлана ЖУКОВА** приняла на работу оператором по обработке перопухового сырья инвалида второй группы:

– У моего мужа болезнь Бехтерева. Это воспаление межпозвоночных суставов. В результате развития болезни они сращиваются, что существенно ограничивает свободу движения позвоночника и возникает воспаление суставов, сухожилий и связок. Раньше он и сам был предпринимателем, но болезнь прогрессировала – пришлось бросить своё дело. Обратились в службу занятости за квалифицированной помощью. Теперь у мужа укороченный рабочий день (четыре часа), и все социальные льготы у него остались. Считаю, что если человек хочет работать, то обращаться надо везде. Например, если на бюджетное предприятие людей с ограниченными возможностями с условием труда на неполный рабочий день берут неохотно, то частникам бывают нужны именно люди на частичную занятость. Многое зависит ещё и от того, какие способности и возможности может предложить сам человек. И тогда работодатель обязательно пойдёт навстречу.

Индивидуальный предприниматель **Светлана ЛОПАКОВА** из села Кожевникова открыла гостиницу. За период 2012-2013 годов по договорам с Центром занятости населения оборудовала рабочие места диспетчера для двух ЛОВ. Вот как отзывается о своей работе один из работников гостиницы, **Юрий ГОЛОУШКИН**:

– После травмы я получил инвалидность I группы, передвигаюсь на коляске. Раньше «колясочники» не работали, но потом нам разрешили трудоустраиваться, и в 2012 году я обратился в Центр занятости, встал на учёт. Вскоре у нас в селе на основе бизнес-инкубатора открылась гостиница, куда меня пригласили на работу в качестве администратора. В мои обязанности входит приём людей и их регистрация. По поводу социальных льгот: если честно, никогда сильно не интересовался, что именно мне положено. Но всем, чем пользовался раньше, продолжаю пользоваться и сейчас. Работа для меня – это не только материальная независимость и уверенность в завтрашнем дне, но и общение с людьми, это главное. Для таких, как я, очень важно не замыкаться в четырёх стенах, а найти возможность продолжать вести активный образ жизни.

Трудоустройство инвалидов: мифы и реальность

МИФ ПЕРВЫЙ: при трудоустройстве гражданин с инвалидностью должен пройти переосвидетельствование, что может повлиять на смену группы инвалидности, например, со второй на первую.

Отвечает В. Перминов, руководитель–главный эксперт по медико-социальной экспертизе ФКУ «ГБ МСЭ по Томской области» Минтруда России:

– Трудоустройство не является основанием для переосвидетельствования. Переосвидетельствование инвалидов I группы проводится один раз в два года, инвалидов II и III групп — один раз в год. Если заболевание неизлечимое, а его последствия неотвратимы, то может быть установлена группа инвалидности без указания срока переосвидетельствования (бессрочно). Если состояние вашего здоровья не улучшилось, то крайне маловероятно понижение вам группы инвалидности только на основании того, что вы подыскали себе работу по силам.

МИФ ВТОРОЙ: я потеряю пенсию и другие выплаты, если устроюсь на работу.

Отвечает Д. Мальцев, управляющий отделением Пенсионного фонда РФ по Томской области:

– Согласно действующему законодательству, размер пенсии по инвалидности зависит от продолжительности стажа, величины заработка за период работы до 1 января 2002 года, суммы уплаченных страховых взносов в Пенсионный фонд России после 1 января 2002 года и группы инвалидности. Основания для уменьшения размера пенсии, кроме понижения группы инвалидности, законодательством не предусмотрены. Пенсии по инвалидности работающим гражданам выплачиваются в полном объёме.

Наряду с пенсией в органах Пенсионного фонда инвалидам устанавливается ежемесячная денежная выплата (ЕДВ), включающая набор социальных услуг по лекарственному и санаторно-курортному обеспечению. Размер ЕДВ зависит от установленной группы инвалидности. Эта выплата сохраняется при их трудоустройстве.

Неработающим инвалидам, размер материального обеспечения которых не достигает прожиточного минимума пенсионера в регионе (в 2014 году — 6298 рублей), назначается федеральная социальная доплата (ФСД), её величина определяется как разность между прожиточным минимумом пенсионера и доходом пенсионера, в который включаются: пенсия, ЕДВ, выплаты по линии социальной защиты населения. Максимальный размер ФСД в Томской области не превышает 2,5 тысячи рублей. В случае трудоустройства инвалид утрачивает право на эту доплату. Следует отметить, что в настоящее время доход почти всех граждан, имеющих инвалидность (пенсия и ЕДВ), выше уровня прожиточного минимума пенсионера в Томской области, и указанным гражданам выплата ФСД не производится.

Таким образом, инвалид, устроившись на работу, параллельно с заработной платой получает пенсию по инвалидности и ежемесячную денежную выплату.

Кроме этого, у работающих инвалидов будут формироваться пенсионные накопления на страховую пенсию по старости и (или) накопительную пенсию. Наряду с этим ежегодно с 1 августа будет увеличиваться трудовая пенсия по инвалидности за счёт уплачиваемых работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

МИФ ТРЕТИЙ: при трудоустройстве я потеряю льготы по оплате коммунальных услуг.

Отвечает Ирина Барнева, заместитель начальника департамента социальной защиты населения Томской области – председатель комитета социального развития отрасли:

– В соответствии со ст.17 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов, предусмотрены меры социальной поддержки по оплате жилого и коммунальных услуг вне зависимости от его трудоустройства.

Указанные меры социальной поддержки предоставляются с 2011 года в форме ежемесячных денежных выплат (ЕДВ ЖКУ), размер которых исчисляется исходя из регионального стандарта стоимости жилого помещения и коммунальных услуг.

МИФ ЧЕТВЁРТЫЙ: создание специальных условий труда для людей с инвалидностью очень дорого обходится.

Отвечает Наталья Шилова, заместитель начальника департамента труда и занятости населения Томской области:

Во-первых, существует государственная программа, реализуемая службой занятости, которая позволяет работодателям компенсировать затраты на создание рабочих мест для сотрудников-инвалидов в пределах 69,3 тысяч рублей на каждое рабочее место (подробнее можно узнать в центрах занятости по месту жительства).

Во-вторых, вопреки расхожему мнению, организация рабочих мест для людей с инвалидностью вовсе не обязательно является очень дорогостоящей. Российских цифр подобного рода пока нет, а вот согласно американской статистике, в 71% случаев стоимость организации одного рабочего места не превышает $500. А 69% сотрудников с инвалидностью и вовсе не нуждаются в создании специальных условий для эффективного выполнения своей работы. Часто всего лишь необходимо просто передвинуть некоторые элементы мебели или оргтехники, перевесить полки и так далее.

МИФ ПЯТЫЙ: трудоустройство человека с инвалидностью – гораздо более хлопотное дело, чем человека без инвалидности.

По информации Федеральной службы по труду и занятости http://www.rostrud.ru/press-centre/46/xPages/entry.58811.html

Это не так: процесс оформления практически не отличается. Единственным отличием является необходимость ознакомиться со свидетельством (справкой) об инвалидности и индивидуальной программой реабилитации инвалида. Записи о возможных условиях труда в этих документах не должны противоречить условиям будущей работы. Фраза «возможна работа в специально созданных условиях», которая часто встречается в таких документах, не имеет чёткого определения в каких-либо законодательных актах, а потому перевешенная ниже полка для инвалида-колясочника уже может считаться таковыми условиями.

Следует также обратить внимание на степень ограничения способности к трудовой деятельности. Лишь в том случае, если у человека III степень из трёх возможных (неспособность к трудовой деятельности или невозможность (противопоказанность) её), то с ним нельзя заключить трудовой договор (но при этом человек может переоформить документы на I или II степень). Но даже с человеком, имеющим III степень, можно заключить договор гражданско-правового характера.

ВНИМАНИЮ РАБОТОДАТЕЛЕЙ!

С целью недопущения дискриминации на рынке труда установлен запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

«О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» №162-ФЗ от 02.07.2013 года

Под **распространением информации** о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, следует понимать опубликование таких сведений в печати, трансляцию по радио и телевидению, демонстрацию в кинопрограммах и других средствах массовой информации, распространение в сети Интернет, а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, совмещающей информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, а также аудиовизуальной продукции, в виде объявлений на досках в общественных местах и так далее.

Предусмотрена ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера в виде наложения административного штрафа:

– на граждан – от пятисот до одной тысячи рублей

– на должностных лиц – от трёх до пяти тысяч рублей

– на юридических лиц – от десяти до пятнадцати тысяч рублей.

Статья 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях)

ВАКАНСИИ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ОГКУ «Центр занятости населения города Томска»

Помощник руководителя (переводчик) 20000
Бухгалтер расчётной группы 23400
Менеджер службы продаж 16900-24000
Водитель погрузчика 13000-20000
Водитель автомобиля 20000-32000
Врач-оториноларинголог 40000
Врач-анестезиолог-реаниматолог 15000-55000
Инженер-программист 25000-40000
Инструктор по вождению кат. В 30000
Инженер-механик (деревообработка) 20000
Инженер АСУ 25000
Машинист крана автомобильного 30000
Медицинская сестра (медбрат) 15000-20000
Педагог-организатор 20000
Педагог-психолог 20000-32000
Провизор 23000
Специалист по связям с общественностью 20000-32000
Ученик (станочник широкого профиля) 12000
Фрезеровщик 25000-40000
Эксперт-строитель 16000
Юрист 17000-30000

634050, г. Томск, ул. Эуштинская, За ata@tgczn.tomica.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Шегарского района»

Учитель (преподаватель) математики 1-й категории 25000
Медицинская сестра (медбрат) 10000
Тракторист (МТЗ 87, К-700) 8700
Рабочий по уходу за животными (скотник, пастух) 8700
Почтальон 2-й категории (2-го класса) 8600
Оператор связи 1-й категории (1-го класса) 8730
Пекарь 10000
Повар 13000

636130, с. Мельниково, ул. Коммунистическая, 16 shegar@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Чаинского района»

Контролёр-кассир 11400
Ветеринарный фельдшер 12000
Животновод 9000
Врач (офтальмолог, стоматолог) 40000
Учитель (преподаватель) английского языка, немецкого языка, физики 18000

636400, с. Подгорное, ул. Ленинская, 22 chaia@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Томского района»

Заместитель по производству 40000
Электрогазосварщик ручной сварки 23000
Токарь 20000
Строгальщик 20000
Судокорпусник-ремонтник 23000
Зоотехник 20000
Механизатор 15000
Оператор машинного доения 15000
Рабочий по уходу за животными 15000
Стропальщик 18000
Технолог 20000
Лаборант 14000

634041, г. Томск, ул. Киевская, 76 tvk@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Первомайского района»

Водитель на вывозке леса 25000
Экономист 12400
Стропальщик 15000
Мастер 13200
Навальщик-свальщик 10000
Оператор машинного доения 15000

636930, с. Первомайское, ул. Советская, 14 pervomay@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Зырянского района»

Механик 20000
Социальный педагог 13022-30000
Воспитатель 15933-20000
Врач (терапевт-участковый, функциональной диагностики, анестезиолог-реаниматолог, инфекционист, офтальмолог и др.) 39507
Мастер 26000
Электромонтёр по обслуживанию оборудования электростанций 4-го разряда 20000
Учитель математики-физики 17000

636850, с. Зырянское, ул. Советская, 6 zyran@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Парабельского района»

Менеджер продаж пластиковых окон 10500
Монтажник пластиковых окон 10500
Пекарь 10500
Продавец 10500
Преподаватель музыки, сольфеджио 20000
Врач-травматолог-ортопед 25000
Фельдшер 25000
Врач (общей практики (семейный), анестезиолог-реаниматолог) 25000-28000
Администратор зала 15000
Кассир торгового зала 15000
Водитель такси 15000
Грузчик 15000

636600, с. Парабель, ул. Советская, 33 parabel@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения города Стрежевого»

Авиационный техник по горюче-смазочным материалам 25000
Водитель погрузчика, 5-й разряд 35000
Заведующий хозяйством 17702
Машинист крана автомобильного, 6-й разряд 34000
Менеджер по продаже мебели 15000
Мойщик посуды 13000
Моторист цементировочного агрегата, 6-й разряд 25000
Частный охранник, 6 разряд 17000
Пекарь 17000
Плотник, 3-4 разряд 13694
Подсобный рабочий 25000
Специалист по обслуживанию частных лиц 18000
Специалист по кадрам 1-й категории (класса) 32815
Стропальщик, 4-5 разряд 25000
Электромонтёр по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики 6 разряд 34000

636785, г. Стрежевой, ул. Строителей, 59-216 strej@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения города Асино»

Врач-терапевт (участковый) 22544
Юрист 20000
Теплотехник 35000
Огнеупорщик 15000
Электрогазосварщик 13000
Секретарь руководителя 15000
Учитель музыки 18000
Инженер по охране труда 18000
Главный энергетик 37000
Главный бухгалтер 25000

636840, г. Асино, ул. Партизанская, 72 asino@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Молчановского района»

Врач (офтальмолог, гастроэнтеролог, педиатр участковый) 30000-40000
Медицинская сестра (медбрат) 20000
Акушерка 25000
Педагог-психолог 15000
Логопед 15000
Водитель автомобиля 8680
Ведущий инженер (лесное хозяйство) 16000
Кассир 10000

636330, с. Молчаново, ул. Димитрова, 28 molchan@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Кривошеинского района»

Водитель 10000
Специалист по ЖКХ ГО и ЧС и благоустройству 11500
Фасовщица 9500
Тракторист 9500
Уборщик производственных и служебных помещений 9500
Тракторист 12000
Оперативный дежурный 10000
Кондитер 9500
Продавец 9500

636300, с. Кривошеино, ул. Ленина, 26 krivosh@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Верхнекетского района»

Преподаватель (учитель) детской музыкальной школы 15000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы 30000
Врач (терапевт, акушер-гинеколог, оториноларинголог) 17870
Делопроизводитель 10500
Водитель автомобиля 15000
Продавец продовольственных товаров 10500
Машинист вездехода 120000
Станочник лесопильного оборудования 120000
Тракторист трелёвочной машины 120000
Рамщики на пилораму Р-63 120000
Машинист-оператор лесозаготовительного оборудования 120000
Бухгалтер 10500
Электрик участка 10500

636500, п. Белый Яр, ул. Таёжная, 11 bjar@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения города Колпашево»

Врач-терапевт участковый 36000
Пекарь 12000
Экономист 10194
Продавец продовольственных товаров 10440
Фельдшер 40000
Повар 15000
Рулевой (кормщик) 30000
Повар судовой 30000

636465, г. Колпашево, ул. Нефтеразведчиков, 4/1 kolpash@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Каргасокского района»

Программист 20000
Зам.начальника отдела информатизации 29255
Автоэлектрик 13800
Юрисконсульт 18500
Продавец продовольственных товаров 12000
Водитель автомобиля кат. Е 11108

636700, с. Каргасок, ул. Культурная, 52 kargasok@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Кожевниковского района»

Наладчик сельскохозяйственных машин и оборудования 15000
Электрик 15000
Зоотехник 15000
Инженер-механик 15000
Слесарь механосборочных работ 17000
Механик 20000
Главный энергетик 30000
Инженер по автоматизированным системам управления технологическими процессами 20000
Медицинская сестра по функциональной диагностике (медбрат) 18338
Слесарь-ремонтник 17000
Прораб 15000

636160, с. Кожевниково, ул. Ленина, 16 kojevnik@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Александровского района»

Фельдшер 27000
Врач-хирург 44000
Бухгалтер 13000
Воспитатель 20000
Специалист по социальной работе 13165
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 10436
Подсобный рабочий 2-го разряда 21936
Уборщик производственных и служебных помещений 2-го разряда 21936
Слесарь-ремонтник по ремонту нефтепромыслового оборудования 26000
Машинист крана автомобильного 34000
Водитель автомобиля, водитель гидроманипулятора, допог 32000

636760, с.Александровское, ул.Мира, 18 alex@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения ЗАТО город Северск»

Геодезист 23000
Дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю 25000
Инженер отдела технического отдела 20000
Инженер-сметчик 18000
Начальник производственно-сметного отдела 40000
Участковый уполномоченный полиции 45000
Машинист крана автомобильного 20000
Монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций 20000
Специалист по международному научно-техническому сотрудничеству 20200
Токарь-расточник 16200-20550
Экономист по труду 23000
Экономист 16962 - 20292

636070, г. Северск, ул. Лесная, 7а, public.zan@seversk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Тегульдетского района»

Врач-стоматолог 25000-35000
Врач-невролог 35000
Врач-хирург от 25000
Специалист по экономическим вопросам 10000 - 11000
Преподаватель (учитель) детской музыкальной школы (преподаватель хора) 9347

636900, с. Тегульдет, ул. Ленина,101 tegul@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр занятости населения Бакчарского района и города Кедрового»

Агроном 20000
Ветеринарный врач 11000
Заместитель по учебно-воспитательной работе 16822
Инструктор по физической культуре 12500
Врач (эндокринолог, хирург, гинеколог) 20000-30000
Инженер-электрик 15000
Механик 15000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы 25000
Учитель (средней квалификации) 20000

636200, с. Бакчар, пер. Трактовый, 18-1 bakchar@rabota.tomsk.ru

ГОРОД КЕДРОВЫЙ

Ведущий специалист 15000
Руководитель 22080
Столяр 12000,0

636615, г. Кедровый, 2-й микрорайон, 5, оф.1 kedrov@rabota.tomsk.ru

На сайте департамента труда и занятости населения Томской области http://trud.tomsk.gov.ru вы также можете ознакомиться с полным банком вакансий по Томской области и воспользоваться электронной услугой по содействию в поиске подходящей работы. Для этого необходимо через «личный кабинет» заполнить и отправить заявление-анкету. Специалисты Центра занятости населения проинформируют вас о наличии вакансий.

СОВЕТ РЕДАКЦИИ ГАЗЕТЫ «КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ В ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»

Светлана ГРУЗНЫХ, *начальник департамента труда и занятости населения Томской области*
Юлия ТЕРЕХОВА, *председатель комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области*
Анна ГОМОЗОВА, *пресс-секретарь департамента труда и занятости населения Томской области*
Татьяна НАРАЕВА, *главный редактор газеты «Кадры решают всё в Томской области»*

Функции редакции выполняет ООО «Издательский дом «Смелая версия».
Главный редактор — Т. НАРАЕВА.
Вёрстка — А. КАНАКИ, Е. БАХАРЕВА.
Корректура — Л. СОСНИНА.
Фото — Е. БАХАРЕВА.

Газета информационного характера. Выходит с октября 2013 года, распространяется на территории Томской области бесплатно.
ФАКТИЧЕСКИЙ АДРЕС РЕДАКЦИИ, УЧРЕДИТЕЛЯ, ИЗДАТЕЛЯ: 634021, Томск, пр. Фрунзе, 117б, оф. 300, телефоны 24-99-62, 24-98-88, 211-544, 211-447, 211-044, 211-200.
Эл. почта: smel.rs@mail.ru, www.smel.tomsk.ru

Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Полное или частичное воспроизведение материалов, опубликованных в настоящем издании, допускается по согласованию с редакцией. Ссылка на газету обязательна. Мнения, высказанные авторами материалов, могут не совпадать с точкой зрения редакции. За достоверность опубликованной информации, точность приведённых цитат, а также за то, что материалы не содержат данных, не подлежащих открытой публикации, ответственность несут авторы материалов.
Рекламируемые товары подлежат обязательной сертификации, услуги — лицензированию. Редакция не несёт ответственность за информацию, опубликованную в рекламных материалах.
Издание зарегистрировано в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Томской области. Свидетельство о регистрации ПИ № ТУ70-00315 от 14 октября 2013.
Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».

Отпечатано в ЗАО «Пресса», 634003, Россия, Томск, ул. Дальне-Ключевская, 62.
Тел. (3822) 65-26-06,
эл. почта: officetgt@omi.tomsk.ru
Заказ № 5367.
Тираж 20000 экз.
Сдано в печать по графику: 11.08.2014, 16.00.
Фактически: 11.08.2014, 16.00.
Дата выхода 12.08.2014.

12+