НОВОСТИ | РЫНОК ТРУДА | МНЕНИЯ | КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ | ВАКАНСИИ

Кадры решают всё

в Томской области

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

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

№ 2 (58) 2019



МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

Догоним и перегоним?.. | с. 4–5

ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩАЯ ТЕЛЕФОННАЯ ЛИНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПРОДОЛЖАЕТ ПРИЁМ ЗВОНКОВ

Специалисты департамента труда и занятости населения Томской области консультируют граждан и работодателей районов области:

- по трудовому законодательству,
- законодательству о занятости населения,
- регистрации коллективных договоров,
- квотированию рабочих мест для людей с инвалидностью,
- минимальному размеру оплаты труда,
- оплате труда работников бюджетной сферы,
- охране труда,
- программе добровольного переселению соотечественников, проживающих за рубежом,
- привлечению иностранной рабочей силы.

Жители Томской области могут задать вопросы по бесплатному номеру:

8 (800) 200-12-02

в рабочие дни **с 09:00 до 18:00**.

НОВОСТИ



Конкурсы по охране труда-2019 | с. 2

ПЕРСПЕКТИВА



IT-старт — новое начало | с. 5

ЛУЧШИЕ ИЗ ЛУЧШИХ



Позвольте детям учиться | с. 6

ИНСТРУКЦИЯ



Программы переезда на Дальний Восток | с. 7

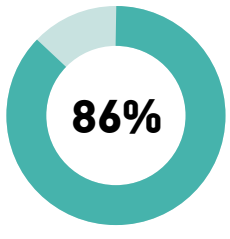
ПОЧТИ 20% СОИСКАТЕЛЕЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ — В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ

Всего на 1 февраля 2019 года на учёте в службе занятости региона состоят

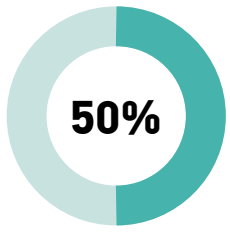
7 028

человек. Большинство из них имеют высшее или среднее профессиональное образование.

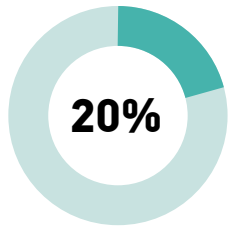
По словам специалистов департамента труда, в 2019 году служба занятости будет проводить больше целевых ярмарок вакансий, направленных на удовлетворение кадровой потребности конкретных предприятий. Ярмарки планируется проводить и в онлайн-режиме.



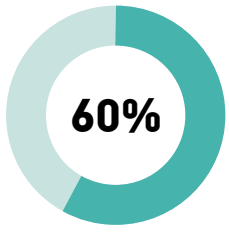
соискателей со стажем работы более трёх лет.



уволились с прошлого места работы по собственному желанию.



по истечению срока трудового договора.



соискателей имеют перерыв в работе меньше года.

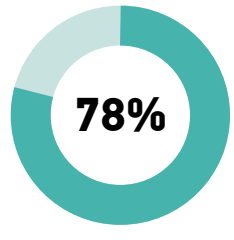
Увольнялись граждане, в основном, из сфер торговли, сельского хозяйства, обрабатывающих производств.

Работодатель может ознакомиться с резюме соискателей региона на Общероссийской базе вакансий «Работа в России».

7 228

резюме зарегистрировано на портале в Томской области

63% соискателей на портале с высшим образованием, более 4 000 знают иностранный язык.



специалистов рассчитывают получать свыше 30 000 рублей.

Напомним, проводимые службой занятости ярмарки бесплатны для соискателей и работодателей. За дополнительной информацией по организации ярмарок необходимо обратиться по телефону: **(3822) 46-98-74.**

ВОПРОС — ОТВЕТ



Отвечает Светлана СИМОНОВА, председатель комитета правового и кадрового обеспечения ДТЗН Томской области

Изменится ли у меня, как у зарегистрированного в 2019 году в качестве безработного, период выплаты пособия по безработице и его размер, в случае, если в период получения пособия в 2019 году я достигаю предпенсионного возраста? Будет ли меняться размер стипендии, если в период прохождения профессионального обучения у меня наступает предпенсионный возраст?

Алёна Петровна В., Томск

При наличии сведений из территориального органа Пенсионного Фонда Российской Федерации об отнесении гражданина, признанного в установленном порядке безработным в 2019 году, к категории граждан предпенсионного возраста в период выплаты пособия по безработице у органов службы занятости имеются основания издать приказ о внесении изменений в решение о назначении, размере и сроках выплаты пособия по безработице с установлением, соответственно, новых размеров и сроков выплаты пособия по безработице (с учётом периодов выплаченного пособия по безработице). Данное положение не распространяется на граждан предпенсионного возраста в том случае, если они достигают предпенсионного возраста после окончания установленного периода выплаты пособия по безработице, то есть в период невыплаты пособия по безработице.

Стипендия, назначенная гражданину при направлении его органами службы занятости на прохождение профессионального обучения или получение дополнительного профессионального образования, в случае достижения им предпенсионного возраста в период обучения, перерасчёту не подлежит в связи с тем, что гражданин снят с учёта в качестве безработного.

Служба занятости проведёт ярмарку вакансий для Сибирской аграрной группы

Ярмарка вакансий для ООО «Сибирская Аграрная Группа Мясопереработка» состоится **14 марта с 11:00 до 13:00** в РК «Fakel» по адресу: г. Томск, ул. Красноармейская, 120.

Предприятию требуются водители, фельдшеры, повара, операторы линии в производстве пищевой промышленности, подсобные рабочие, продавцы-консультанты и другие специалисты.

АО «Сибирская Аграрная Группа» — интегрированный агропромышленный холдинг с полным циклом производства продукции. Основными направлениями деятельности являются свиноводство, переработка и реализация мяса, птицеводство, производство яйца. Сегодня в составе холдинга 10 производственных предприятий: птицефабрика «Томская», мясокомбинаты в Томске и Кемерове, пять свиноводческих комплексов — в Томской, Свердловской, Тюменской областях, в Красноярском крае, а также республике Бурятия, комбикормовые заводы в Асине и Красноярске.



Конкурсы по охране труда-2019

ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ 2019 ГОДА

Областной конкурс состоится в апреле. Участие в конкурсе осуществляется на бесплатной основе. Приглашаются специалисты по охране труда, независимо от организационно-правовой формы предприятий. Победителей вносят в реестр лучших специалистов по охране труда Томской области.

Приём заявок продлится

с 10.01.2019 по 29.03.2019

Дополнительная информация по телефону:
8 (3822) 46-93-81
(Борецкая Ирина Анатольевна)

ОХРАНА ТРУДА В ОБЪЕКТИВЕ — 2019

Конкурс проводится впервые и **по трём номинациям**:

1. «Безопасный труд — шаг в будущее» (для юридических лиц).
2. «Безопасность начинается с меня» (для физических лиц).
3. «Мама, папа, я — в безопасности семья» (для физических лиц).

От каждого участника принимается не более одной конкурсной работы соответствующей номинации.

Приём заявок продлится

с 01.02.2019 по 01.09.2019

Дополнительная информация по телефону:
8 (3822) 46-93-81
(Стрельцова Екатерина Андреевна).

Награждение победителей конкурса состоится **в сентябре 2019 года.**

Читайте больше новостей на сайте RABOTA.TOMSK.RU

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ ПРЕДЛОЖИЛА ЖИТЕЛЯМ ТОМСКА 33 740 ВАКАНСИЙ В 2018 ГОДУ

В 2018 году банк вакансий Центра занятости Томска и Томского района составил

37 401

вакансия, что несколько выше, чем в 2017 году.

В Томске увеличился спрос на работников следующих сфер:

- образование,
- социальное обеспечения и государственное управление,
- добыча полезных ископаемых.

Уменьшился спрос на работников в таких сферах, как:

- строительство,
- оптовая и розничная торговля,
- обрабатывающее производство.

По словам специалистов службы занятости, больше всего снижение количества вакантных мест затронуло сферу транспортировки и хранения — на 2 198 вакансий меньше, чем в 2017 году.

Наибольшее число вакансий в 2018 году имеется в сферах образования и здравоохранения.

Сегодня, по данным портала «Работа в России», в Томской области порядка

10 000

вакансий.

Из них почти половина — с зарплатой свыше 30 000 рублей. Причём значительная часть работодателей готовы взять соискателей без образования и опыта работы. Что касается спроса, то в нашем регионе на каждую вакансию претендуют, как минимум, два соискателя.



Специалисты службы занятости составили портрет представителя старшего поколения

Служба занятости Томской области открыла на Ярмарке активного долголетия консультационную площадку, которую посетили **свыше 2 000 человек**.

Представителям старшего поколения рассказали о возможностях трудоустройства, культурных и оздоровительных мероприятиях региона. На консультационной площадке службы занятости участникам также предлагали пройти тестирование с использованием методик исследования качественных показателей личности.

— У пожилых людей, которые прошли тестирование, хочется отметить хорошую зрительную память, умение фиксировать и воспроизводить по памяти количество информации большее, чем в среднем у трудоспособного человека, — прокомментировала **Марина КОЧЕНКОВА**, ведущий психолог томского центра занятости. — Умение концентрировать и переключать внимание — в пределах нормы и чуть ниже, но это объясняется тем, что пенсионер обязательно перепроверяет своё решение, чтобы избежать ошибки.

По словам специалиста, участников ярмарки, прошедших тестирование, можно разделить на два типа. Сильные стороны одного — энтузиазм, ответственное отношение к делу, умение разбираться в людях и их взаимоотношениях, активное участие в общем деле, способность выступать как инициатором, так и исполнителем. У второго типа людей сильные стороны — последовательность, стремление создавать порядок, строго следовать принципам, правилам, технологиям, умение концентрироваться, аккуратность и тщательность во всём.

СРЕДНЕСТАТИСТИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ УЧАСТНИКА ЯРМАРКИ ПО ИТОГАМ ТЕСТИРОВАНИЯ:



- Женщина
- Возраст — 60 лет.
- Активная жизненная позиция.
- Мобильна, готова к переменам, а также к самоанализу и работе над собой.
- Её память и внимание лучше возрастных нормативных значений и соответствуют показателям более молодого возраста (30–40 лет).
- Психологические особенности — активность, исполнительность, развитое воображение, честолюбие, энтузиазм, коммуникабельность, потребность в общении и деятельности.

Направление службы занятости — новая путёвка в жизнь

Профессиональную подготовку по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, в 2019 году пройдут 2 758 жителей региона.

Помимо состоящих на учёте в службе занятости, пройти профобучение могут женщины, находящиеся в декрете, незанятые граждане пенсионного возраста, которым уже назначена страховая пенсия.

С 2019 года добавились новые категории — граждане предпенсионного возраста (пять лет до выхода на страховую пенсию) и работники предприятий, проводящих модернизацию, переоборудование, импортозамещение производственных линий, запуск новых.

— Впервые перед службой занятости поставлена задача помогать в переобучении и повышении квалификации «предпенсионерам», — прокомментировала ситуацию **Светлана ГРУЗНЫХ**, начальник департамента труда и занятости населения Томской области. — Программа нацелена как на потерявших работу, так и на работающих граждан. Главная её цель — повысить конкурентоспособность лиц старшего возраста на рынке труда. Также служба занятости в 2019 году много внимания будет совершенствованию компетенций работников предприятий. Необходимость назрела в связи с повышением требований к уровню квалификации сотрудников, освоения новых подходов к решению профессиональных задач, обусловленных технической и технологической модернизацией производства.

Обучение «предпенсионеров», работников предприятий ведётся в рамках национальных проектов «Производительность труда и поддержка занятости» и «Демография», реализуемых во исполнение указа президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации». Всего на программы переобучения и закрепление граждан на рабочих местах из областного и федерального бюджетов в 2019 году выделено 107 млн рублей.

Получить направление на профобучение могут граждане без квалификации, испытывающие трудности при трудоустройстве, утратившие способность выполнять работу по имеющейся квалификации. В приоритете стоят интенсивные и краткосрочные образовательные программы сроком до шести месяцев.

Молодых специалистов в Томской области ежегодно принимает 42% работодателей

42% компаний региона готовы принимать до 5 выпускников учебных заведений ежегодно. Больше половины молодых специалистов трудятся в организациях по полученным специальностям.

Сбор мнений работодателей о состоянии рынка труда, качестве подготовки специалистов и кадровом обеспечении предприятий запустил департамент труда региона в 2019 году. Опрос прошли уже 316 работодателей. Основной акцент в опросе — на взаимодействие с молодыми специалистами, сотрудничество с вузами и организациями среднего профессионального образования. Также служба занятости собирает отклик работодателей об инструментах для поиска новых сотрудников.

Около 60% респондентов оценивают уровень подготовки специалистов как средний. В 75% компаний запущена система наставничества, помогающая сделать новичкам первые шаги на рабочем месте. По мнению компаний, молодым специалистам не хватает профессиональных компетенций, умения работать с информацией и стремления к саморазвитию.

Из услуг службы занятости наибольший интерес у работодателей вызвала возможность обучения и переобучение специалистов под потребности предприятий.

Результаты опроса планируется огласить на Межрегиональной конференции службы занятости населения Томской области 2019, Международной научно-практической конференции HR-TREND2019.

4 | Мнение эксперта



Догоним и перегоним?..

Текст: Татьяна НАРАЕВА

В сентябре 2018 года президиумом Совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам утверждён национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Его реализация предусматривает разработку эффективных мер повышения производительности труда, распространение знаний в области повышения производительности труда, стимулирование интереса к повышению производительности труда со стороны предприятий, региональных и федеральных органов власти.

Не секрет, что Россия почти вдвое отстаёт от экономически развитых стран по уровню производительности труда, и это негативно сказывается, к примеру, на конкурентоспособности отечественных товаров, росте ВВП и так далее. Поэтому правительством страны определён план действий на ближайшие пять лет. В 2019-м участниками пока ещё пилотного проекта станут 16 регионов России, где ряду наиболее перспективных предприятий несырьевого сектора экономики окажут адресную поддержку по повышению производительности труда. В частности, компании получат доступ к льготным займам на техперевооружение под 1% годовых, льготным кредитам, грантам на НИОКР до 300 млн рублей, налоговым преференциям, программе поддержки автоматизации и использования цифровых технологий, экспортному акселератору. И пусть перечень участников проекта на сегодня достаточно ограничен, однако, по задумке организаторов, именно эти флагманы смогут повлиять на дальнейшее развитие экономики в целом и тиражирование созданных прогрессивных практик.

Насколько успешным будет этот проект и какие факторы будут главенствующими, поделилась своим экспертным мнением **Татьяна РАЗУМОВА**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.



■ **Татьяна Разумова**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

Главная проблема при внедрении технологий повышения производительности труда заключается в социально-психологической адаптации основной массы работающих к происходящим изменениям. Но я не вижу в этом ничего странного или ужасного, потому что все развитые страны проходили вышеупомянутый этап. Повышение производительности труда — не минутный сдвиг, это длительный процесс взаимодействия с работающим населением.

— Татьяна Олеговна, иногда приходится сталкиваться с полемикой о неприемлемости методов западных стран или, скажем, Японии по повышению производительности труда в реалиях российских компаний. А ведь мы собираемся опираться в своих действиях на передовой зарубежный опыт в том числе... Как мы это совместим? Возможно ли это?

— И да, и нет. Когда несколько лет назад под Санкт-Петербургом открылись автомобильные производства, работающие по японским стандартам, то лишь часть специалистов смогли быстро приспособиться к новым требованиям руководства, другие же, «покочевав» с одного завода на другой, всё-таки тоже были вынуждены перестроиться. Кто-то, конечно, в результате ушёл в другие сферы. Так что главная проблема при внедрении технологий повышения производительности труда заключается в социально-психологической адаптации основной массы работающих к происходящим изменениям. Но я не вижу в этом ничего странного или ужасного, потому что все развитые страны проходили вышеупомянутый этап. Повышение производительности труда — не минутный сдвиг, это длительный процесс взаимодействия с работающим населением. Нужно донести до людей, что проводимые мероприятия по модернизации производства, повышению эффективности управления предприятием, повышению квалификации и переобучению необходимы и имеют конечной целью повышение качества жизни большинства населения.

Следует формировать своего рода идеологию смены технологического уклада. Например, я спрашиваю студентов на лекции: «Опишите мне образ шахтёра». И молодёжь наперебой принимается рассказывать о сильном мужчине в каске и рабочем комбинезоне, с мозолистыми руками, покрытом угольной пылью. «А теперь представьте себе хрупкую девушку, сидящую в офисном помещении за компьютером и с помощью «мышки» направляющую действия робота под землёй», — говорю я. Разумеется, лишь часть развитых стран могут себе позволить такую автоматизацию добычи твёрдых полезных ископаемых, да и то не везде из-за разницы геологических условий. Но процесс-то идёт! И при этом меняется не только портрет работника, — меняется сущность и содержание труда. И качество жизни человека уж точно становится другим.

— Думаю, многие боятся в результате всех этих прогрессивных преобразований попросту остаться без работы...

— Понимаете, автоматизация и оптимизация не всегда означают сокращение штатов. В Швейцарии, например, идут по пути перехода на четырёхдневную рабочую неделю и сокращения рабочего дня, — при сохранении и даже увеличении заработной платы при этом. Но и перетоки из одной сферы в другую всё же неизбежны: главное — грамотно и своевременно их организовать. Классический пример здесь — немецкий город Дортмунд. Тридцать лет назад он был центром металлургической и сталелитейной промышленности. Когда эти предприятия закрывались, волна протестов буквально захлестнула население. Однако системная работа властей постепенно привела к тому, что сегодня в городе развивается электроника, сфера услуг, консалтинг и так далее. Причём экология значительно улучшилась: стал более чистый воздух, чистая почва, вода, люди более здоровые.

— Какие ещё факторы тормозят повышение производительности труда?

— Экономического и социального характера. В целом ряде случаев владельцам предприятий по-прежнему выгоднее держать низкооплачиваемых работников, чем вкладывать огромные средства в усовершенствование производственных процессов. Не надо также забывать про моногорода, где, скажем, из ста тысяч человек трудоспособного населения почти треть трудится на одном предприятии, и от своевременной и полной выплаты заработной платы этим людям зависит вся жизнь населённого пункта. Если мы увольняем тысячи людей, устанавливаем автоматические системы управления, для контроля которых вполне достаточно двух человек, значит, нужно принимать меры для переселения людей или их перетока в другую сферу экономики, или для досрочного выхода на пенсию и так далее. А это не всегда целесообразно. Важную роль играет бесконфликтное внедрение инноваций, сохранение занятости населения, повышение качества жизни, рост дополнительных возможностей для большинства граждан.

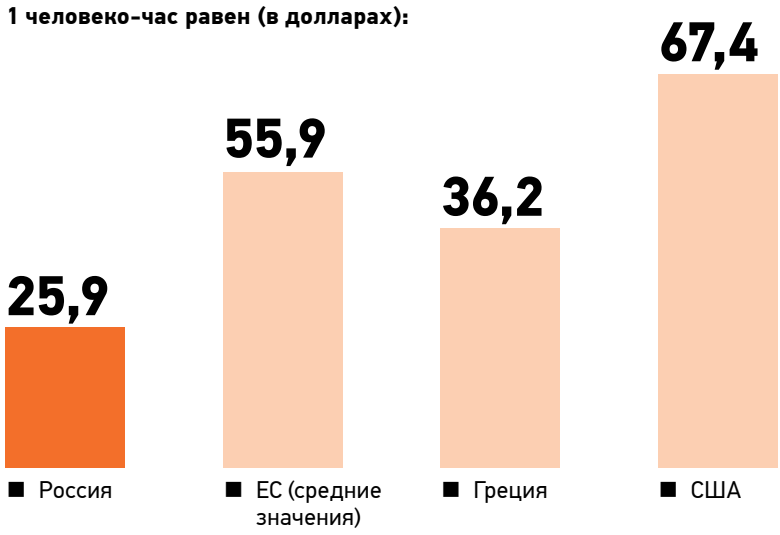
— Есть ли, по вашему мнению, сферы, более готовые и менее готовые к таким преобразованиям?

— Готовы так или иначе все, — вопрос: в чём это будет выражаться? Сегодня высокая степень автоматизации операций бухгалтерского учёта, — ещё пару десятков лет назад требовались огромные затраты времени на

ДЕТАЛИ

Производительность труда в 2014 году (по данным ОЭСР)

1 человеко-час равен (в долларах):



построение таблиц, сведение, аналитику, сейчас хватает пары кликов «мышкой». Грядёт сокращение штатов в банковской сфере из-за внедрения новых информационных технологий, в производственной сфере. Там уход от труда большого количества людей выглядит вполне логично. Но есть сферы, где можно и нужно увеличить присутствие человека. Возьмём медицину. Дистанционные технологии в диагностике заболеваний, проведении операций, различных врачебных манипуляций достигли высокого уровня. Массаж можно сделать с помощью оборудования, пройти другие процедуры — легко. Но всё равно медицина была и остаётся сферой с человеческим лицом. Лечат ведь не только и не столько лекарства и технологии, сколько доброе участие, психологическая поддержка и внимание медицинского персонала. Как говорят: «Только зашёл доктор — спокойный, уверенный в себе, и я сразу понял — обязательно поправлюсь!». Или рассмотрим образование. Там тоже совершён большой прорыв технологий, но внимание и понимание педагога ничем не заменишь.

— Многие работодатели жалуются на низкий уровень развития у молодёжи так называемых soft-skills. Новое поколение совсем разучилось коммуницировать, дети позже начинают говорить...

— Это следствие того, что детям слишком рано попадает в руки первый гаджет, а с ним даже разговаривать не надо, — он сам тебя развлечёт. Поэтому в школах и развивают институт тьюторства, то есть педагогического сопровождения.

— Кстати, на ближайшие годы прогнозируют многотысячную потребность в педагогах самых различных направлений, — от дошкольных до предметников, педагогов-психологов, коррекционных педагогов и так далее. Наверное, социальная сфера сможет стать той кадровой «отдушиной», которая будет так необходима.

— Вы правы. Социальная сфера — медицина, образование, культура, сектор государственных услуг, плюс к тому — сервисное обслуживание, сфера туризма и гостеприимства, сфера продаж всегда будут строиться на человеческом внимании и общении и действительно смогут способствовать разрядке напряжённости на рынке труда. Мне кажется, трудовой мобильности в России отчасти препятствует огромная территория и большая разница в климатических условиях и условиях проживания в тех или иных регионах. Сложно человеку, скажем, из Ростова уехать с семьёй на Крайний Север. Будет проще найти ему работу в другой отрасли экономики здесь же, на месте.

Всё-таки главная цель любых преобразований — это улучшение качества жизни, рост продолжительности жизни — здоровой, активной, насыщенной, с доступом для широких масс населения к качественному здравоохранению, образованию на протяжении всей жизни. Хочешь в 60 лет обучиться на ландшафтного дизайнера и начать собственный малый бизнес? Пожалуйста!

— И к вопросу о поколениях... Как вы думаете, можно ли ещё на стадии обучения ребёнка в школе или молодого человека в профессиональном учебном заведении заложить основы будущего эффективного специалиста, готового к любым технологическим преобразованиям в обществе?

— Это, пожалуй, самый серьёзный, глубинный вопрос. Я вижу большой интерес студентов к тайм-менеджменту. У ребят есть понимание, что от качества их образования, уровня квалификации и ответственности зависит их заработок, карьера и качество жизни. Но основы, наверное, всё-таки нужно закладывать уже в раннем детстве. Нужно объяснять человеку, что самый ценный ресурс — это время, и от того, как оно организовано, зависит вся жизнь. Нужно научить учиться постоянно, отбирать информацию, работать с ней, усваивать её и анализировать, чтобы иметь множество вариантов жизненного сценария и выбирать то, что лучше для тебя, а не довольствоваться тем, на что вынужден соглашаться. Это активная жизненная позиция, и её необходимо закладывать на уровне детского сада, желательно общими силами — родителей и педагогов. Благо, умных родителей, понимающих это, достаточно много. Кстати, сфере массового спорта и дополнительного образования для детей в России есть куда расти, и это очень хорошо.

— Большое спасибо за уделённое время и обстоятельный разговор!

— Спасибо вам за беседу. Успехов вашей газете!

IT-старт — новое начало

Текст: Алёна ЗАЙЦЕВА

В 2018 году был запущен пилотный профориентационный проект для школьников IT-старт, организованный томской службой занятости и IT-компаниями. Enbisys и SibEdge приглашали школьников восьмых и десятых классов на экскурсии, проводили для них мастер-классы и рассказывали о возможностях в сфере цифровых технологий.

Специалисты ЦЗН помогли ребятам составить резюме, с помощью которого они смогли попасть на стажировку и применить полученные знания на хакатоне! В общем, пилот вышел очень удачным, а его цель — заинтересовать ребят миром цифровых технологий — была выполнена. Поэтому не удивительно, что проект запускается снова, и уже не в пилотном режиме, а в полную силу!



Прошлогодние результаты исследования показали, что ребята не знали, кто работает в IT кроме программистов.

Изменения в первую очередь коснулись масштабов проведения IT-старта: если в прошлом году в проекте участвовали четыре школы, то сейчас такое желание изъявили уже более пятисот участников из восемнадцати учебных заведений. Увеличилось и число компаний — к Enbisys и SibEdge присоединились Sidenis, Rubius, ООО «ТомскАСУПроект», Palex, Connective Games, I-Link, Hitcom и ГК «Центр финансовых технологий».

— В этом году решено было дать старт проекту в самом начале марта, — рассказывает заместитель директора томского ЦЗН и координатор IT-старта **Елена ПРОХОРЕЦ**, — чтобы успеть провести массовый этап до начала летних каникул.

Вводное тестирование школьников на предмет их понимания ситуации в сфере IT прошло 18 февраля. В конце программы мероприятий участников ждёт повторный опрос для выявления прогресса и результативности проекта. За аналитику, как и в прошлом году, отвечает исследовательская лаборатория West Sib Group.

— Прошлогодние результаты исследования показали, что ребята не знали, кто работает в IT кроме программистов, хотя гаджетами пользуется абсолютное большинство опрошенных, — говорит руководитель WSG **Елена ФАТКУЛИНА**. — К концу пилота ситуация изменилась, например, школьники узнали, что в IT есть место и гуманитариям.

Стартовое мероприятие состоится уже 2 марта. Сначала пройдёт вводная презентация проекта, а потом участникам предложат интерактивную игру «Кругосветка». Представители компаний организуют тематические «станции», где будут рассказывать, в каких экономических сферах сегодня применяются информационные технологии. В дальнейшем ребят ждёт профориентационное тестирование со специалистами центра занятости, которое поможет им понять свои сильные стороны, и, конечно же, экскурсии-погружения, где компании расскажут о своей деятельности, проектах и организации работы.

— Был особый запрос от детей и учителей на повтор собеседования от hr-специалиста, — говорит Елена Константиновна. — И, конечно, мы постараемся его организовать.

По опыту прошлого года, одним из самых интересных мероприятий для школьников стали мастер-классы, где за очень короткое время специалист может научить, как создать несложную программу или прототип. А применить полученные знания ученики смогут 18 мая на хакатоне — своеобразном IT-марафоне, где участники, объединившись в команды, должны будут сделать если не готовый продукт, которым можно пользоваться, то хотя бы его модель за десять часов.

— Школьники — это очень увлеченная аудитория, если найти к ним подход, — утверждает бренд-менеджер компании Enbysis **Ольга ГРИЦЕНКО**. — Они задают интересные вопросы, иногда позволяющие под новым углом посмотреть на свою работу. А ещё участие в экскурсиях, мастер-классах и хакатоне для специалистов становится хорошим поводом попрактиковаться в наставничестве!

На летних каникулах начнётся индивидуальный этап IT-старта. Ребята, успешно составившие резюме и прошедшие собеседование, попадут на стажировку в одну из десяти компаний-участников. В прошлом году стажёрам Enbisys даже доверили выполнить небольшую часть работы для настоящего проекта компании, и они выступили с презентацией на собрании сотрудников. А в SibEdge ребята выполняли функции тестировщиков: проверяли работу приложений и веб-сайтов, искали ошибки и описывали их.

При обсуждении итогов IT-старта 2018 года появилась идея провести практический семинар для учителей информатики школ — участниц проекта, поскольку проблема неактуальности их знаний стала очевидна. Преподаватели попросту не успевают отслеживать изменения в мире IT, если сами не занимаются программированием. Участие же в таком семинаре поможет им хотя бы уловить основные тенденции развития и скорректировать программу обучения, чтобы давать детям действительно полезную информацию.

Заключительным мероприятием проекта станет ток-шоу «Как я провёл лето в IT-компании», где все участники проекта смогут поделиться впечатлениями.

— У IT-отрасли очень высокая потребность в кадрах, которая не закрывается только взаимодействием со студентами технических направлений, — они уже сориентированы на работу в компаниях, — говорит **Светлана ГРУЗНЫХ**, начальник департамента труда и занятости Томской области. — Если наш проект заинтересует школьников и подтолкнёт их готовность выбрать для себя эту сферу — это очень хороший результат.

6 | Лучшие из лучших

Позвольте детям учиться

Влада БОРИНА преподаёт математику по методике Монтессори уже больше двадцати лет. Она рассказала, как понять сложные теоремы, почему стоит больше доверять детям и как научиться прислушиваться к собственным потребностям.

Интервью: Алёна ЗАЙЦЕВА



Сейчас Влада Леонидовна работает в школе «Эврика-развитие», учит ребятишек с первого по девятый класс математике. А ещё занимается с ними инженерными проектами.

— Я всегда хотела быть учителем, но, когда оканчивала школу, эта профессия не рассматривалась мной как престижная, — рассказывает Влада Леонидовна. — Послушав советов, поступила на физико-технический факультет, дипломировалась, но по специальности так и не работала. Когда дети пошли учиться в дошкольное Монтессори-отделение при школе «Эврика-развитие», мне так понравилась эта методика, что я захотела работать по ней.

Девиз методики Монтессори: «Помоги мне сделать это самому». И ребёнок с помощью действий и материалов осваивает принципы арифметических действий, а затем и теорем.

— Мы стараемся обустроить процесс так, чтобы школьник сам пришёл к пониманию математических законов, — говорит Влада Леонидовна. — Например, для изучения деления и умножения мы раскладываем бусинки по фишечкам. А для того, чтобы разобраться в формуле сокращённого умножения $(a+b)^3$, используем куб, состоящий из деталей со сторонами a и b. Конечно, без теоретических объяснений не обходится, но они идут уже после наглядных занятий.

Если поставить перед детьми проблему и дать возможность действовать самостоятельно, под присмотром, — но не под контролем взрослого, — у них начинают лучше формироваться деятельностные компетенции. Они учатся рассуждать, не боясь внешней оценки. На этом положении основывались Влада Борина и её коллеги при создании инженерных погружений в «Эврике-развитии».

— Обычно это два-три дня, в течение которых вся школа погружается в решение инженерных проектов, — рассказывает Влада Леонидовна. — Мы ставим перед детьми практическую задачу, не имеющую готовых решений. Например, при постройке пирамиды обломки блоков скатывались с неё, загромождали пространство вокруг и в итоге стало невозможно даже подвозить новые. Что мы можем придумать для решения этой проблемы? И ученики предлагали воспользоваться подъёмным краном, канатной дорогой или тележками.

Но любое решение мало просто придумать, — его нужно воплотить на модели. Чьё решение показало себя более убедительно, тот и выиграл. Замечательно то, что никто не ставит оценок и не критикует, — работоспособность каждой модели решения очевидна.

— Я старалась и своих детей воспитывать согласно принципам Монтессори, — делится Влада Леонидовна. — Ребёнок на самом деле лучше знает, что ему делать, как лучше развиваться. Роль родителей и преподавателей: создать условия для этого и по возможности не мешать.

Мы спросили Владу Леонидовну, что она считает главным в работе учителя?

— Я по своей природе не просто учитель, а тьютор. И для меня важно, чтобы каждый ребёнок понимал себя, свои желания и умения. Как и с кем ему лучше учиться, с помощью каких заданий. Для меня важно, поддерживая это понимание, помогать ребёнку двигаться к намеченным целям. Также пытаюсь разбираться и в себе. Постоянно пробую себя в разных проектах, как сетевых, так и внутришкольных. Ведь увидеть, на что способен человек, можно только поставив его в нестандартную, непривычную ситуацию.

Крупнейшая судостроительная компания Дальнего Востока встретилась с томскими соискателями

В томском центре занятости прошли презентация Судостроительного комплекса «Звезда» и мини-ярмарка вакансий для соискателей.

В мероприятии приняли участие 30 человек, с 12 заинтересовавшимися кандидатами проведены индивидуальные собеседования, пятеро подали документы на рассмотрение.

ССК Звезда предоставила потенциальным кандидатам от томского центра занятости два места в группе по обучению профессии «Сборщик корпусов металлических судов» для возможного дальнейшего трудоустройства на судостроительном комплексе. Обучение начнётся 18 марта.

Начальник отдела кадров ООО «ССК «Звезда» **Надежда АНИСКЕВИЧ** провела презентацию предприятия, рассказала о ближайших планах его развития, востребованных специалистах, оплате труда, социальных гарантиях и мерах финансовой поддержки при переезде работника и его семьи: оплата проезда, выплаты на обустройство, оплата обучение и так далее.

На предприятие требуются квалифицированные инженеры и рабочие разных направлений деятельности: проектирование и сборка корпусных конструкций, технология и производство сварочных работ, металлообработка, резка листового металла на станках с ЧПУ, проектирование и монтаж судовых систем и механизмов, автоматизация и планирование производства, контроль качества и прочие.

ООО «ССК «Звезда» — важный проект отечественной судостроительной промышленности, который реализуется по поручению президента и правительства Российской Федерации консорциумом АО «Роснефтегаз», ПАО «НК «Роснефть» и АО «Газпромбанк». Предприятие ССК «Звезда» находится в городе Большой Камень Приморского края на берегу Японского моря в 1,5 часах езды от Владивостока. Для работников ведётся строительство домов и социальной инфраструктуры (имеются детские сады, школы, медицинские учреждения, спорткомплекс, ледовый дворец, кинотеатр, рестораны и кафе, база отдыха, благоустроенные пляжи).

Томская область в 2019 году стала одним из 13 регионов-участников пилотного проекта по трудоустройству граждан на предприятия Дальнего Востока. Сотрудники центра занятости обеспечивают поиск рабочих мест в соответствии с образованием соискателя, опытом работы, навыками и пожеланиями, помогают составить резюме и организуют общение с работодателем.

На предприятие требуются квалифицированные инженеры и рабочие разных направлений деятельности: проектирование и сборка корпусных конструкций, технология и производство сварочных работ, металлообработка, резка листового металла на станках с ЧПУ, проектирование и монтаж судовых систем и механизмов, автоматизация и планирование производства, контроль качества и прочие.

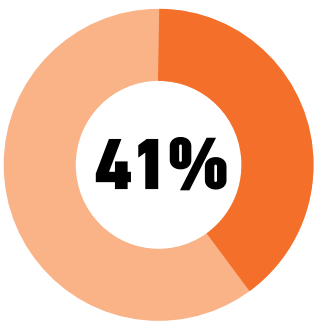
За дополнительной информацией о трудоустройстве на предприятия Дальнего Востока обращайтесь по телефону в Томске: **(3822) 46-98-74.**

Программы переезда на Дальний Восток

Дальний Восток — территория новых возможностей. Более 100 тысяч новых рабочих мест будут созданы в компаниях, работающих на территориях опережающего развития, в Свободном порту Владивосток, а также реализующих инвестиционные проекты в регионе к 2025 году.

Площадь региона (млн км²)

6,9429



от всей площади России

Население (млн человек)

8,2

ГЕОГРАФИЯ ОБЛАСТЕЙ, КОТОРЫЕ УЧАСТВУЮТ В ПРОГРАММЕ



МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ПЕРЕЕЗЖАЮЩИХ

МЕРОПРИЯТИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Для безработных граждан и членов их семей при переселении на новое место жительства:

- оплата стоимости проезда и провоза багажа,
- оплата «подъёмных»,
- оплата суточных.

Для безработных граждан, переезжающих для временного трудоустройства по специальности:

- оплата найма жилья,
- оплата суточных,
- оплата стоимости проезда.

Для граждан, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах РФ, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- оплата обратного переезда при расторжении трудового договора,
- оплачиваемый отпуск на обустройство,
- оплата стоимости проезда и провоза багажа,
- единовременное пособие при переезде.

Для граждан — участников программы «Добровольное переселение соотечественников»:

- компенсация расходов на переезд и перевоз имущества.

Для граждан, заключивших договор с работодателем, участвующих в программе «Трудовая мобильность»:

- оплата стоимости проезда и провоза багажа,
- оплата «подъёмных»,
- оплата суточных.

8 | Вакансии

Смотрите больше вакансий на сайте RABOTA.TOMSK.RU

АЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН alex@rabota.tomsk.ru

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3-4 разряда	30000
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5-6 разряда	45000
Учитель (преподаватель) физики	40000
Главный бухгалтер	54668
Учитель (преподаватель) начальных классов	35000
Учитель (преподаватель) математики	45000
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)	41018
Врач-акушер-гинеколог	50000
Медицинская сестра (брат)	35000
Отделочник	30000
Водитель автомобиля категорий B, C	25000
Разнорабочий	22326
Продавец непродовольственных товаров	30000
Мастер строительных и монтажных работ	30000
Машинист крана автомобильного	25000
Инженер отдела капитального строительства	30000
Мастер по строительству	70000
Механик	45000
Инженер по безопасности дорожного движения	35000
Водитель автомобиля категории C	25000

АСИНОВСКИЙ РАЙОН asino@rabota.tomsk.ru

Укладчик сырья	22000
Бухгалтер	20000
Главный специалист	23400
Юрисконсульт	48000
Инспектор дорожно-патрульной службы группы ДПС ГИБДД	36430

БАКЧАРСКИЙ РАЙОН bakchar@rabota.tomsk.ru

Директор (заведующий) филиала	32000–60000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	20304–41659
Учитель (преподаватель) математики	20304–41659
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	20304–41659
Врач-педиатр	20304–80001
Медицинская сестра (брат)	20304–35184
Электрогазосварщик	20304–57000
Рамщик на дисковую пилораму (ДПА)	20304–30000
Рамщик на кромкообрезной станок	20304–30000
Специалист по связям с общественностью	20304
Врач ультразвуковой диагностики	35000–79999
Врач-инфекционист	25000–79999
Врач-хирург	45000–79999
Врач-анестезиолог-реаниматолог	35000–79999
Врач-терапевт	50000–79999
Врач-психиатр	30000–79999

ГОРОД КЕДРОВЫЙ bakchar@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) математики	25000–37437
Аудитор	40000–45000
Бухгалтер	22560
Первый заместитель руководителя	50000
Юрисконсульт	22560–24000
Педагог-психолог	22560–25000

ВЕРХНЕКЕТСКИЙ РАЙОН bjar@rabota.tomsk.ru

Ветеринарный фельдшер	СПО	23000
Директор (заведующий) предприятия розничной торговли	СПО	30000–40000
Учитель (преподаватель)-логопед		41672
Тренер по лыжным гонкам		41672
Фельдшер	СПО	37718
Врач-хирург		86124
Машинист крана (крановщик)	СПО	28000–40000
Врач-терапевт		86124
Врач-педиатр районный		86124
Продавец-консультант	СПО	25000
Дворник (квотируемое рабочее место)	Основное общее (9 кл.)	22326
Инженер по охране труда (квотируемое рабочее место)	СПО	23000
Машинист насосной установки	СПО	24000
Тренер-преподаватель по спорту (по шахматам) (квотируемое рабочее место)	СПО	24000
Корректор текста	СПО	24000

ЗЫРЯНСКИЙ РАЙОН zyran@rabota.tomsk.ru

Врач-стоматолог	ВО, сертификат «Лечебное дело»	45000
Врач акушер-гинеколог	ВО, сертификат «Лечебное дело»	45000
Врач-терапевт	ВО, сертификат «Лечебное дело»	45000
Врач-хирург	ВО, сертификат «Лечебное дело»	45000
Медицинская сестра (брат) по массажу	СПО, сертификат «Медицинский массаж»	30100
Учитель (преподаватель) немецкого языка	ВО	20000
Учитель (преподаватель) английского языка	ВО	35000
Учитель (преподаватель) китайского языка	ВО	35000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	ВО	35000
Инструктор по труду	ВО	16500
Специалист в сфере закупок	ВО	20000

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН kargasok@rabota.tomsk.ru

Агент по закупкам	СПО	22560
Вальщик леса	Среднее общее (11 кл.)	75000
Ветеринарный врач	ВО. Стаж 1 год	22580–30000
Водитель автомобиля (кат. D)	СПО. Стаж 3 года	28356–29121
Врач-акушер-гинеколог	ВО	54900–88850
Врач-офтальмолог	ВО	59800–88850
Врач-стоматолог-терапевт	ВО	54900–88850
Заведующий учебной частью	ВО. Стаж 3 года	22560-25000
Механик	ВО	32000–35000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	ВО	35000–37000

КОЖЕВНИКОВСКИЙ РАЙОН kojevnik@rabota.tomsk.ru

Агроном	СПО, без опыта	17000
Ветеринарный врач	ВО, опыт от 1 года	31000
Врач-онколог	ВО	до 70000
Врач-физиотерапевт	ВО	35000
Воспитатель общежития	СПО	20700
Программист	ВО	40000
Учитель (преподаватель) математики	ВО	30000
Учитель (преподаватель) физической культуры	ВО	30000
Учитель (преподаватель) физики	ВО	30200
Учитель (преподаватель) изобразительного искусства и черчения	ВО	30200

КОЛПАШЕВСКИЙ РАЙОН kolpash@rabota.tomsk.ru

Врач-эпидемиолог	СПО	30000
Воспитатель детского сада (яслей-сада)	СПО, стаж 1 год	41000
Директор школы	ВО	48000
Экономист	СПО	28000
Инженер-строитель	ВО	43963
Мастер производственного обучения	СПО, стаж 3 года	37500
Библиотекарь	СПО	30000
Мастер цеха	СПО	22560
Учитель (преподаватель) биологии	СПО	25000
Инженер-технолог пищевой промышленности	ВО, стаж 5 лет	30000
Начальник почтамта	СПО	22560

КРИВОШЕИНСКИЙ РАЙОН krivosh@rabota.tomsk.ru

Главный специалист по молодёжной политике и спорту		25000–27000
Техник-осеминатор		25000–30000
Главный ветеринарный врач		35000–37000

МОЛЧАНОВСКИЙ РАЙОН molchan@rabota.tomsk.ru

Аккомпаниатор (баянист)	СПО. Владение музыкальным инструментом.	25000
Врач-онколог	ВО. Онкология	40000–80580
Врач-психиатр	ВО. Психиатрия-наркология.	50000–52423
Медицинская сестра (брат), фельдшер по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	СПО	20304–35334
Фельдшер	СПО	20304–35334
Кредитный специалист	СПО (финансы и кредит).	20304
Учитель (преподаватель) математики	ВО. Квалификация: учитель математики.	35000
Учитель (преподаватель) начальных классов	ВО. Квалификация: учитель начальных классов.	25000–26000
Начальник отдела	СПО	22323–50000
Полицейский-кинолог	Среднее общее.	45000–54000
Полицейский ГОиКПиОИВС ИВСПиО	Среднее общее.	40000–45000
Товаровед	СПО	20304
Инспектор по пропаганде безопасности дорожного движения	ВО	56000–60000
Продавец непродовольственных товаров	Основное общее	20305–20305
Ветеринарный врач	ВО	20305–25000

ПАРАБЕЛЬСКИЙ РАЙОН parabel@rabota.tomsk.ru

Педагог-психолог	44294
Фармацевт	30000
Педагог дополнительного образования	44294
Рентгенолаборант	60000
Врач общей практики (семейный)	43030
Фельдшер	37718
Дворник	22326
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)	60000
Инструктор по физической культуре	40313
Финансовый консультант	35000
Полицейский-водитель	35000

ПЕРВОМАЙСКИЙ РАЙОН pervomay@rabota.tomsk.ru

Учётчик	25000–35000
Боец скота	20000–27000
Машинист экскаватора	23000–25000
Станочник деревообрабатывающих станков	35000–40000
Бухгалтер-ревизор	18000–21000
Агроном отделения (агрономия по выращиванию льна)	30000–40000

ТОМСК И ТОМСКИЙ РАЙОН czn@rabota.tomsk.ru

Микробиолог	Стаж: 2 года	30800
Фельдшер скорой медицинской помощи	Без опыта	40000
Моторист (машинист)	Стаж: 3 года	25000
Специалист по маркетингу	Стаж: 3 года	30000
Секретарь судебного заседания	Без опыта	18000
Главный бухгалтер	Стаж: 5 лет	25000
Инспектор службы безопасности	Без опыта	25000
Медицинская сестра (брат)	Стаж: 1 год	21000
Сортировщик почтовых отправлений и произведений печати	Без опыта	15000
Промоутер	Без опыта	25000
Методист	Стаж: 1 год	21000
Машинист экскаватора	Стаж: 1 год	50000

СТРЕЖЕВОЙ strej@rabota.tomsk.ru

Главный технолог (в промышленности)	Стаж 5 лет	75000
Диспетчер отдела эксплуатации автохозяйства	СПО, стаж 1 год	25000–30000
Инженер по охране труда	Стаж 1 год	25000–30000
Инженер производственно-технического отдела		45000–55000
Механик автомобильной колонны	Стаж 1 год	44000
Моторист цементировочного агрегата	Стаж 1 год	60000–70000
Руководитель сектора обеспечения персоналом	Стаж 3 года	40000–45000
Слесарь аварийно-восстановительных работ 4–5 разряда	Стаж 1 год	34000
Специалист по безопасности дорожного движения	Стаж 1 год	40000–45000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы		28000–60000
Учитель-дефектолог	Стаж 1 год	25000

ШЕГАРСКИЙ РАЙОН shegar@rabota.tomsk.ru

Водитель автомобиля, водитель школьного автобуса, категория D	Среднее общее (11 кл.). Стаж: 1	22000
Главный специалист по обслуживанию и управлению бюджетными средства	ВО	20000
Врач-стоматолог	ВО	20000
Врач-терапевт, участковый	ВО	50000
Педагог-психолог	ВО	20000
Рамщик	СПО. Стаж: 3	35000
Электрик участка	СПО. Стаж: 1	20000
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Среднее общее (11 кл.)	16000

ЧАИНСКИЙ РАЙОН chaia@rabota.tomsk.ru

Бухгалтер	СПО	23000
Учитель-дефектолог	ВО	35000
Директор (заведующий) по учебно-воспитательной работе	ВО	25000
Фармацевт	СПО	23000

ТЕГУЛЬДЕТСКИЙ РАЙОН tegul@rabota.tomsk.ru

Лаборант	СПО	30000-35000
Фельдшер	СПО, стаж 3 года.	30000-35000
Учитель (преподаватель) детской музыкальной школы, хорового пения	СПО, стаж 3 года.	20304
Врач, лечебное дело, врач-терапевт	ВО, стаж 3 года.	60000-80000
Учитель (преподаватель) детской музыкальной школы, фортепиано	ВО, стаж 5 лет.	20304

СЕВЕРСК public.zan@seversk.ru

Токарь	СПО, опыт работы не менее 5 лет	28000–29000
Машинист экскаватора	Образование от основного общего	от 25000
Заведуюший производством (шеф-повар)	СПО, опыт работы не менее 5 лет	16920
Инженер технолог пищевой промышленности	СПО	20000
Повар	СПО	20000–25000
Маляр-штукатур	Образование от общего среднего	от 20000
Медицинская сестра (брат) стоматологического кабинета	СПО	20000–25000
Начальник отдела по информационным технологиям	ВО	29205
Охранник	Образование от общего среднего	40000–45000
Начальник механического участка	ВО, опыт работы не менее 3-х лет	от 29000
Врач педиатр	ВО, опыт работы не менее 3-х лет	24520–29146
Токарь-карусельщик	СПО, опыт работы не менее 1 года	от 30000

Кадры решают всё в Томской области

12+

Совет редакции газеты «Кадры решают всё в Томской области»

- **Светлана Грузных,** начальник департамента труда и занятости населения Томской области
- **Анна Гомозова,** пресс-секретарь департамента труда и занятости населения Томской области
- **Юлия Терехова,** председатель комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области
- **Татьяна Денисова,** главный специалист комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области
- **Александр Мазуров,** ведущий специалист комитета содействия занятости 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 — Татьяна Сергеевна Нараева.
Вёрстка — К. Терентьева.
Корректура — О. Глебова.
Фото — В. Бобрецов, А. Мазуров.

Газета информационного характера. Выходит с октября 2013 года, распространяется на территории Томской области бесплатно. Фактический адрес редакции, учредителя, издателя: 634021, Томск, пр. Фрунзе, 111, оф. 321, телефоны 211-544, 211-447, 211-044, 211-200, 28-24-60, 28-24-61, 28-24-62, 28-24-63. 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 года.
Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».

Отпечатано в ООО «Пресса», 634003, Россия, Томск, ул. Дальне-Ключевская, 62. Тел. (3822) 65-26-06, e-mail: officetgt@omi.tomsk.ru
Заказ № 4466.
Тираж 10 000 экз.
Сдано в печать по графику: 05.03.2019, 16.00.
Фактически: 05.03.2019, 16.00.
Дата выхода 07.03.2019.