НОВОСТИ | РЫНОК ТРУДА | МНЕНИЯ | КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ | ВАКАНСИИ

Кадры решают всё

в Томской области

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

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

№ 2 (70) 2020

ПЕРСПЕКТИВА

ФИЛОСОФИЮ БЕРЕЖЛИВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ — В ЖИЗНЬ



Предприятия и организации учатся наращивать производительность труда за счёт применения инструментов бережливого производства | с. 4–5

ДИНАСТИЯ



Таблетка семейного счастья

Три поколения Уваровых связаны с Томским химфарзаводом | с. 6

2020 год объявлен губернатором Томской области **Сергеем ЖВАЧКИНЫМ** Годом рабочих профессий

НОВОСТИ



Расширилась программа переобучения граждан старшего возраста | с. 3

150 человек смогут получить грант на открытие собственного дела от службы занятости | с. 3

АКТУАЛЬНО



Что может быть ценнее человеческой жизни? | с. 5

ИНСТРУКЦИЯ



Служба занятости населения нового типа — кадровый центр будущего | с. 7

2 | На заметку



■ Для подготовки заметки были использованы данные регионального банка вакансий службы занятости населения Томской области (вакансии, поданные работодателями в течение 2019 года). Указаны данные по заработной плате без учёта вакансий вахтовым методом, а также — без учёта предложений от работодателей других регионов.

САМЫЕ «ДОРОГИЕ» ВАКАНСИИ

Томской области в 2019 году по данным банка вакансий службы занятости

Ознакомиться с актуальными вакансиями службы занятости можно на интерактивном портале **www.rabota.tomsk.ru** и на портале «Работа в России» **www.trudvsem.ru**.

ПРОФЕССИИ СЛУЖАЩИХ

1. Менеджер в строительстве — **185 000** рублей
2. Начальник отдела (в банковской сфере) — **160 000** рублей
3. Главный механик в промышленности — **150 000** рублей
4. Механик на производстве, главный геолог и инженер-программист — **125 000** рублей
5. Электромеханик судовой — **105 000** рублей
6. Командир землесоса — **103 000** рублей
7. Главный экономист, начальник юридического отдела и главный маркшейдер — **100 000** рублей
8. Врачу анестезиологу-реаниматологу, геодезисту, прорабу в строительстве — **90 000** рублей
9. Врач-невролог, врач клинической лабораторной диагностики, врач общей практики и врач-фтизиатр — от **85 000** до **87 000** рублей

РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ

1. Машинист трелёвочной машины и машинист экскаватора — **100 000** рублей
2. Слесарь по КИПиА — **91 000** рублей
3. Слесарь по ремонту автомобилей и электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования — **90 000** рублей
4. Авиационный механик (техник) по планеру и двигателям, авиационный механик (техник) по приборам и электрооборудованию, водитель автомобиля — **80 000** рублей
5. Изолировщик в термообработке, жестянщик, газосварщик, каменщик — **70 000** рублей

150 ЧЕЛОВЕК СМОГУТ ПОЛУЧИТЬ ГРАНТ

на открытие собственного дела от службы занятости

17 млн рублей выделено из областного бюджета на реализацию бизнес-идей жителей Томской области.

100 000

рублей составляет сумма стартового капитала на открытие бизнеса в 2020 году

150

человек в прошлом году открыли своё дело после предварительной защиты бизнес-планов перед экспертной комиссией в следующих сферах:

- дизайн,
- услуги по ремонту компьютеров,
- швейные мастерские,
- игровые комнаты,
- фотостудии,
- пекарни,
- автосервисы,
- магазины,
- салоны красоты,
- кондитерские
- и другие.

Деньги выдаются безработным гражданам после защиты бизнес-плана. Также при поддержке центров занятости можно пройти специальные краткосрочные курсы по основам предпринимательства, получить консультацию по налоговому законодательству, посетить специальные бизнес-клубы.

Чтобы получить стартовый капитал от центра занятости необходимо обратиться в ближайший центр занятости по месту жительства.

Напомним, что по решению губернатора Томской области Сергея Жвачкина единовременные выплаты на открытие собственного дела увеличились в 2019 году

с **58 000**

до **100 000**

рублей

Электронные трудовые книжки будут введены уже в следующем году

До конца 2020 года каждый работник должен подать своему работодателю заявление,— как в дальнейшем будет вестись его трудовая книжка,— в бумажном или электронном виде.

— С этого года работодатели уже начали передавать все сведения о трудовой деятельности своих работников в Пенсионный фонд,— уточнил заместитель губернатора по социальной политике **Иван ДЕЕВ**.

Если работник выберет ведение трудовой книжки в электронном виде, ему будет выдана бумажная версия на руки, и работодатель не будет отвечать за её дальнейшее ведение и хранение. При отсутствии заявления за работником сохраняется бумажный вариант, но работодатель будет передавать необходимые сведения о трудовой деятельности работника в Пенсионный фонд и в электронном виде.

— Ещё лет 15 назад активно велись споры, стоит ли перечислять заработную плату на банковскую карту или лучше получать деньги привычным путём через кассу предприятия. Сегодня люди уже спокойно относятся к зарплатным картам. Я думаю, с трудовыми книжками будет примерно также: через небольшой промежуток времени мы все на них перейдём,— прокомментировал Иван Анатольевич.

> У тех, кто впервые начнёт трудовую деятельность с 1 января 2021 года, бумажного варианта трудовой книжки уже не будет. Записи о приёме на работу, переводу, увольнению будут вестись только в электронном виде.

У тех, кто впервые начнёт трудовую деятельность с 1 января 2021 года, бумажного варианта трудовой книжки уже не будет. Записи о приёме на работу, переводу, увольнению будут вестись только в электронном виде.

Для работников все записи будут доступны через личный кабинет портала госуслуг. Сведения о трудовой деятельности работники смогут получить в территориальном органе Пенсионного фонда РФ, на портале госуслуг, в МФЦ, у работодателя.

Расширилась программа переобучения граждан старшего возраста

Программа профессионального переобучения граждан старшего возраста в рамках нацпроекта «Демография» расширена в 2020 году, переобучение смогут пройти все граждане старше 50 лет.

— Программа расширяется с точки зрения охвата участников. Если в прошлом году обучение могли пройти граждане только предпенсионного возраста,— за пять лет до наступления общеустановленного возраста выхода на пенсию, то с 2020 года такое право получают граждане в возрасте от 50 лет,— сообщила начальник департамента труда и занятости населения Томской области **Светлана ГРУЗНЫХ**.

Программа переобучения граждан предпенсионного возраста на новые профессии успешно реализуется и востребована, как самими гражданами, так и работодателями. Только за прошлый год работодатели направили на обучение более 800 сотрудников старшего возраста. При выборе образовательных программ работодатели отмечают такие факторы, как долгосрочная польза, новые практические знание, гибкие формы обучения.

Ожидается, что в этом году профессиональное переобучение должны пройти не менее 350 граждан категории 50+. Эта работа в Томской области уже стартовала: центры занятости принимают заявки от работодателей на корпоративное обучение сотрудников, также работодатель может самостоятельно обучить сотрудников в образовательной организации и служба занятости возместит потраченные средства.

К механизму прошлого года — выбору образовательной программы в рамках договоров, заключённых центрами занятости населения с образовательными организациями,— добавятся дополнительные опции: граждане, которым исполнилось 50 лет, смогут получить сертификат на прохождение обучения в выбранной ими образовательной организации по необходимой программе. У работодателей появляется возможность подобрать образовательную организацию, которая наиболее предпочтительна для переподготовки или повышения квалификации сотрудников.

Кроме того с 2020 года начали действовать дополнительные меры поддержки для людей старшего поколения. Теперь они имеют возможность компенсировать проезд к месту обучения, а также компенсировать расходы на выплату суточных и найм жилья в случае отсутствия по месту жительства организации, осуществляющей образовательную деятельность по требуемой профессии.

В Томской области действуют госпрограммы для работодателей по возмещению затрат в сфере занятости

На эти цели из областного бюджета выделено 13,6 млн рублей.

Субсидии выделяются департаментом труда и занятости населения Томской области на организацию временного трудоустройства лиц с инвалидностью, имеющих ментальные расстройства, и граждан, освобождённых из мест лишения свободы, организацию стажировок выпускников вузов и сузов, сопровождение (наставничество) лиц с инвалидностью возрасте до 35 лет на постоянных рабочих местах.

Размер субсидий для каждого нового работника может достигать 15 000 рублей в месяц.

Для трудоустройства лиц с инвалидностью необходимо подготовить рабочие места, обеспечить комфортные условия. Затраты на переоснащение и приобретение оборудования также возместит служба занятости. Компенсация составит до 100 тысяч рублей за переоснащение одного рабочего места.

> Для трудоустройства лиц с инвалидностью необходимо подготовить рабочие места, обеспечить комфортные условия. Затраты на переоснащение и приобретение оборудования также возместит служба занятости.

Получить субсидию могут юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность на территории Томской области.

Подробную информацию по субсидиям можно получить в центрах занятости всех муниципальных образований Томской области.

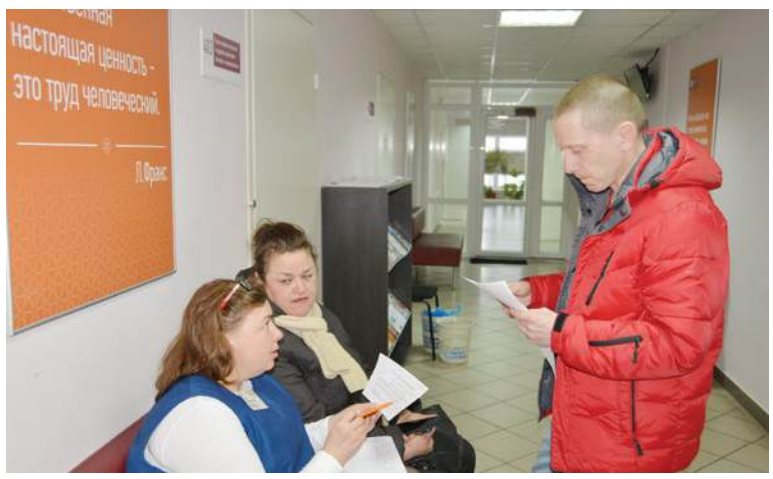
Философию бережливых технологий — в жизнь

Предприятия и организации учатся наращивать производительность труда за счёт применения инструментов бережливого производства

В рамках нацпроекта «Повышение производительности труда» Федеральный центр компетенций реализует проект по внедрению бережливых технологий. В 2019 году действующими участниками программы стали 22 региона. В их числе и Томская область, которая вошла в этот список на конкурсной основе. Меры господдержки помогут вывести предприятия несырьевого сектора на новый уровень, повысить конкурентоспособность продукции. Но, вступая в национальный проект, регион берёт на себя и серьёзную ответственность. Предприятиям-участникам предстоит войти в число локомотивов достижения майских указов президента нашей страны, обеспечив к 2024 году рост производительности труда не менее чем на пять процентов в год.







Нужно внедрить культуру постоянных улучшений на предприятиях, сделать работу сотрудников интересной, с тем, чтобы они могли каждый день подавать какие-либо предложения по улучшению, переводу работы на новый качественный уровень. И неважно, будут это предложения экономического или социального характера. Главное, чтобы в конечном счёте люди видели пользу от этих проектов.

Текст:
Софья ВОЛЬСКАЯ

Концепция бережливости

Что такое бережливые технологии? Это концепция управления любым предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь и повышению эффективности. Задача Федерального центра компетенций, проводящего эту концепцию в жизнь, заключается в проведении обучающих и тренинговых программ. При этом речь идёт не о принудительных методах работы с коллективами со стороны руководства, а о культурном внедрении новых форматов работы.

— Нужно внедрить культуру постоянных улучшений на предприятиях, сделать работу сотрудников интересной, с тем, чтобы они могли каждый день подавать какие-либо предложения по улучшению, переводу работы на новый качественный уровень. И неважно, будут это предложения экономического или социального характера. Главное, чтобы в конечном счёте люди видели пользу от этих проектов, — пояснил генеральный директор ФЦК **Николай СОЛОМОН**.

Итак, предприятиям предстоит научиться наращивать производительность труда за счёт применения инструментов бережливого производства, повысить квалификацию и вовлечённость персонала, что поможет развитию.

Руководитель Регионального центра компетенций **Дмитрий ПИНЧУК** рассказал о создании «Фабрики процессов по стандартам ФЦК» на базе Томского экономико-промышленного колледжа. Здесь тренеры РЦК проводят тренинги, приближенные к практической работе на предприятиях. В этом процессе участники видят реальные потери, после чего стараются предложить улучшения для их устранения.

— Потери увеличивают издержки производства и снижают эффективность, — разъясняет Дмитрий. — Если не устранять потери, есть риск потерять конкурентоспособность. Поэтому сегодня главная цель любого предприятия — сократить издержки и маленькими шажочками внедрить культуру непрерывных улучшений. Вы даже не представляете, сколько времени тратят работники предприятия на ненужные перемещения, согласования, ненужный ручной документооборот (когда достаточно просто внедрить электронный документооборот), на простои одного работника при перегрузке другого, и так далее.

— Первыми компаниями, с которыми мы начинали работать, стали «Томсккабель» и ПСА «Элеси», — продолжает Дмитрий. — Предприятия закрепили за собой положительные результаты и продолжают самостоятельно развивать производственную систему. Мы их называем предприятиями первой волны. Во вторую волну попали сразу четыре: «Сибирская Аграрная Группа Мясопереработка», «Манотомь», «Континент-сервис» и «Неотехника». Затем мы приступили к работе с компаниями третьей волны: ТПК «САВА», «Томлесдрев», НПП «ТЭК», ЗКПД ТДСК.

Как рассказывает Дмитрий, за каждым из предприятий закреплён эксперт Федерального центра компетенций и эксперт Регионального центра компетенций:

— Работа у нас не кабинетная, выходим сразу на производство с девизом: «Делаем вместе, создаём для каждого». Вместе с сотрудниками предприятия мы строим производственную систему, применяя принципы и инструменты бережливого производства по методическим рекомендациям ФЦК. Создаются рабочие группы на предприятии, которые в свою очередь вовлекают персонал, обучают и показывают, как на практике можно применять инструменты, лучшие практики других предприятий.

Центр занятости учится экономить время клиента

Центр занятости населения города Томска и Томского района тоже приступил к участию в проекте по внедрению бережливых технологий со специалистами Регионального центра компетенций в январе текущего года.

— Уже в феврале 16 специалистов нашего центра прошли обучение на фабрике процессов, которую организовал РЦК, — рассказывает заместитель директора ЦЗН **Елена ПЕРЕВОЗЧИКОВА**. — Да, эта программа заточена под производство. Но и у себя в работе мы можем использовать эти принципы, поскольку на фабрике процессов работа ведётся по большей степени с мышлением. Наши специалисты окунулись в саму концепцию, философию бережливых технологий: это оптимизация затраченного времени и внедрение улучшений в трудовых процессах. Так, специалисты РЦК в ходе обучения ознакомили нас с техникой составления диаграммы «спагетти». Мы понаблюдали, как перемещается наш клиент, попадая в центр занятости для получения услуги. Получилось довольно длинное расстояние, поэтому мы пересмотрели этот путь и подсократили его, убрав лишние звенья.

Также в процессе обучения сотрудники Центра занятости занимались составлением карты потока ценностей, где подробно разложили, какие этапы проходит клиент, обратившийся в центр занятости, и какое время он тратит на каждый этап.

— Это позволило нам увидеть, какие лишние звенья можно устранить, объединить какие-то более короткие операции в одну и поработать над тем, как сократить время, проведённое в очереди ожидания услуги, — продолжает Елена. — Наши специалисты специально выходили в зал с таймером и замеряли, сколько времени длятся процессы обслуживания клиентов. Получилось, что сейчас 21 процент времени клиент ожидает в очереди. Сейчас работаем над сокращением времени ожидания.

Интересуюсь:

— А если человек, пришедший в Центр занятости, сам толком не знает, кем хотел бы работать? Скажем, не имеет специального образования. Возможно ли оптимизировать время, потраченное на работу с таким клиентом?

— В этом нам поможет меню электронной очереди. Пересмотрев его, мы планируем эти потоки людей оптимизировать: разделить их, чтобы с каждым общаться предметно.

Следующий инструмент техники бережливых технологий, который мы использовали в своей работе, — провели анализ загрузки операторов и разделили все трудовые функции, которые он выполняет в течение дня на те, которые приносят пользу нашему клиенту (а также те, без которых мы не можем обойтись в нашей работе), и выявили некоторые операции, которые бесполезны как для клиента, так и для нас. Мы будем стремиться их устранить.

— Елена Леонидовна, можно пример?

— В полезные для клиента функции входит, конечно же, консультирование. Специалист центра занятости разъясняет клиенту его возможности в получении услуг: рассказывает о направлении на обучение, разных видах помощи при организации собственного дела, правах и обязанностях, в соответствии с законом о занятости. В полезные операции входит и подбор перечня вакансий для клиента и согласование его кандидатуры с работодателем, согласование даты прихода соискателя к работодателю, чтобы его там ждали.

Мы рассчитываем, что внедрение новых стандартов, в том числе системы бережливого производства, позволит оптимизировать все рабочие процессы, акцентировать внимание на важнейшей функции службы занятости населения — трудоустройстве граждан и подборе персонала. Сейчас у сотрудников много времени уходит на административную работу. Но в то же время им не хватает инструментов для анализа состояния рынка труда, чтобы выйти на качественно новый уровень работы, в том числе в вопросах прогнозирования, понимания того, сколько и каких специалистов востребовано, поэтому данный пробел нужно будет восполнять.

Всё гениальное просто

Кроме процессов, связанных с предоставлением услуг, специалисты центра занятости, прошедшие обучение по системе бережливых технологий, внедряют у себя систему 5С. Это система организации рабочего места, которая включает в себя пять этапов:

- сортировка — чёткое разделение вещей на нужные и ненужные и избавление от последних)
- соблюдение порядка — упорядоченное, точное расположение и хранение необходимых вещей, которое позволяет быстро и просто их найти и использовать
- содержание в чистоте — содержание рабочего места в чистоте и подготовленном к работе состоянии
- стандартизация — письменное и/или визуальное закрепление правил содержания рабочего места
- совершенствование — воспитание привычки точного выполнения установленных правил, постоянное совершенствование сложившейся системы.

Каждому из нас приходится сталкиваться с большими или маленькими опасностями. В такие моменты — первые минуты после аварии или несчастного случая — крайне важны для жизни пострадавшего. И когда речь заходит об оказании первой помощи, многие задаются вопросом: «А получится ли у меня помочь кому-то, если я не медик?».



Что может быть ценнее человеческой жизни?

Текст:
Данил АЖИЧАКОВ

Ведь, на первый взгляд кажется, что алгоритм проведения срочных спасательных операций не подвластен обычному человеку, поэтому проще вызвать скорую помощь. Однако так бывает, что телефон оказывается вне зоны действия сети или же попросту вероятность быстро дождаться врачей крайне мала, а значит нужно действовать на месте.

17 февраля для студентов Томского индустриального техникума был проведён мастер-класс в рамках Всероссийского проекта «Научись спасать жизнь» от Центра экстренной психологической помощи МЧС России. Инструкторы-волонтёры проходят специальную подготовку, а затем проводят образовательные лекции по спасению жизни пострадавшего в экстремальной ситуации. В Томской области обучение прошли семь человек, среди которых — консультант комитета социального партнёрства, экспертизы условий и охраны труда департамента труда и занятости населения Томской области **Оксана КУЛЬМЕНЕВА**. Как поделилась Оксана Викторовна, основная задача проекта заключается в проведении мастер-классов по оказанию первой помощи среди различных слоёв населения, в том числе работников предприятий, профессионального сообщества по охране труда, студентов систем высшего и среднего образования, преподавателей и воспитателей. Цель мастер-классов — повышение грамотности населения в рамках оказания первой помощи. Проект запущен в 2017 году, и за это время волонтёры провели обучение для огромного числа людей.







Среди подрастающего поколения такие тренинги крайне актуальны и эффективны. Подростки хорошо впитывают информацию, а сам порядок оказания первой помощи довольно-таки прост, однако не каждый это знает. А бывает так, что люди в совершенстве владеют теорией, но психологически не готовы к экстремальной ситуации. Здесь важна практическая составляющая. Поэтому на тренинге Оксана Викторовна смоделировала случаи для проверки практических навыков. Ребята разыгрывали ситуации, где одни становились пострадавшими, имитируя ушибы, переломы, сотрясения. Другие же определяли вид травмы и оказывали первую помощь. Помимо этого, на самом мастер-классе находился анатомический манекен, предназначенный для отработки навыков сердечно-лёгочной реанимации, на котором обучающиеся тренировались проводить данный вид реанимационных мероприятий.

> Ребята разыгрывали ситуации, где одни становились пострадавшими, имитируя ушибы, переломы, сотрясения. Другие же определяли вид травмы и оказывали первую помощь.

Статистика гласит, что людям, которым оказана грамотно первая помощь в первые минуты после инцидента, удаётся спастись в 95% случаев. Никакая профессиональная служба, к сожалению, не успевает подъехать за это время. Ежегодно 700 тысяч человек умирают от остановки сердца. А как часто люди погибают в ДТП? К сожалению, цифры удручающие. А ведь если задуматься, сколько людей мы могли бы спасти, зная несложные навыки оказания сердечно-лёгочной реанимации и остановки о кровотечения (первой помощи)? Ответ очевиден. Поэтому так важно беречь то, что даётся и забирается единожды. Что может быть ценнее человеческой жизни?

ТАБЛЕТКА семейного счастья

Три поколения Уваровых связаны с Томским химфарзаводом

Таблетировщица, гранулировщица, вентиляционщик, слесарь,— все они трудятся на одном заводе и при этом являются дружной семьёй. В Томской области, давшей старт Году рабочих профессий, трудовых династий немало, но таких, чтобы биография сразу трёх поколений была связана с одним предприятием — единицы. Итак, знакомьтесь — Уваровы.

Текст: Юлия БОРИСОВА



■ Семья Уваровых на работе



■ Три поколения Уваровых — в сборе

Не жизнь — песня!

На Томский химфармзавод, который она сама, её дети и внуки ласково называют «фармочкой», ветеран труда **Любовь УВАРОВА** устроилась в далёком 1966 году. Это случилось почти сразу после переезда молодой семьи в Томск из деревни Михайловки. «Прочитала объявление, что на химфармзаводе требуются рабочие,— вспоминает Любовь Ивановна.— Жили мы тогда на переулке Горшковском возле Обруба, подумала, трамвай ходит, добираться просто. Устроилась гранулировщицей и ни разу не пожалела!»

Выросла она под Томском, в районе дачного городка, где её отец работал мастером в леспромхозе, а мама была домохозяйкой,— в семье росли четверо детей. Окончив школу, Люба мечтала поступить в пединститут, чтобы преподавать физику и математику, эти предметы ей хорошо давались. Но не прошла по конкурсу, и чтобы время зря не терять, пошла в торгово-оперативную школу, выучилась на продавца. Молодую продавщицу направили в Михайловку.

— Дали мне в деревне квартиру, а рядом жили родители будущего мужа,— улыбается Любовь Ивановна.— Сам-то Фёдор в армии служил. И так родные его хвалили,— мол, Федя хозяйственный, работящий, надёжный ...

Таким Фёдор и оказался. Поженились и прожили душа в душу 45 лет. После рождения старшей дочки Уваровы переехали в Томск, Фёдор Владимирович устроился водителем, а Любовь Ивановна — на химфармзавод, на три десятилетия ставший для неё родным домом.

— У меня станок был, как мясорубка,— лопасти крутились, а мы туда закладывали нужные ингредиенты, чтобы получать гранулы, из которых в соседнем цехе делали таблетки,— вспоминает свою работу ветеран труда.— Производство гранул — физически тяжёлый труд, многое делалось вручную.

Она не раз становилась победительницей соцсоревнования, больше всех гранул выпускала, а счёт шёл на тонны. Работа хоть и тяжёлая, а настроение у тружениц всегда было хорошим, вспоминает Любовь Ивановна. Улыбались часто, посмеяться любили, друг друга доброй шуткой подбадривали. Коллектив насчитывал семьсот человек, все пять этажей завода гудели, давали продукцию.

Словом, всё было здорово, не жизнь — песня. Да-да, они ещё и пели! Начальник цеха Виноградова собрала из своих работниц женский хор, пригласила баяниста. После смены оставались в цехе, садились в красном уголке и репетировали. Радовали потом концертами и своих рабочих, и в другие трудовые коллективы выезжали.

От родного предприятия Любовь Уварова видела много добра: и хорошая зарплата с учётом вредности производства, и премиальные, и грамоты с благодарностями. Её портрет не раз помещали на заводскую Доску почёта — к большой гордости детей, а однажды и на городской Доске почёта разместили. Завод дал бесплатную пятидневную путёвку в Москву,— слетала, столицу нашей Родины посмотрела. Но главным подарком для неё и всей семьи стала благоустроенная трёхкомнатная квартира, полученная в начале 1980-х.

— Радость была невероятная: мы с мужем и двумя детьми жили в стареньком деревянном домишке с печным отоплением и удобствами на улице,— рассказывая про новоселье, Любовь Ивановна и сейчас не может сдержать эмоций.— А тут такие хоромы,— ванна и туалет под боком. Когда нам первый раз отопление включили, я аж заплакала. Ходила, батареи трогала,— всё никак поверить не могла!

И ей хотелось работать ещё лучше, чтобы отблагодарить «фармочку» за хорошую жизнь, которую дала ей рабочая профессия. Свою любовь к профессии и родному предприятию она передала по наследству сыну, невестке и внуку.

Вместе — и в цехе, и на Крымском мосту

Невестка Любови Ивановны **Оксана УВАРОВА** пришла на завод в 1987 году молоденькой девчонкой. Её буквально за руку привёл сюда будущий муж — **Вячеслав УВАРОВ**. Девушка поступила после школы в училище на швею, но учёба не нравилась, будущая профессия не увлекала. Со Славой они дружили с 16 лет, познакомились в общей компании. «Давай на «фармочку» сходим, может, там кто требуется?» — предложил он, когда она призналась, что бросает учёбу.

Понятно, что первым делом Слава подумал про «фармочку»,— а как же иначе, это мамин завод, он с раннего детства столько хорошего слышал и знал про это предприятие! И в январе сразу после новогодних каникул он повёл Оксану в отдел кадров. Девушку приняли сначала «на аптечки»: на химфармзаводе в то время ещё собирали лекарственные наборы, которые должны быть в каждом автомобиле. Через год её перевели в таблетный цех машинистом-таблетировщицей.



■ Любовь Уварова — фотография на Доске почёта ТХФЗ, 1976 год

— Зашла в цех, мне понравилось,— всё крутится-вертится, в дозатор порошочек с двух сторон сыплется, сплющивается, и выскакивают готовые таблетки,— рассказывает о первых впечатлениях Оксана Владимировна.— Работа сдельная, сколько наработал,— столько и получил, всё от тебя зависит. Как эти 33 года пролетели,— не заметила.

Сам же Вячеслав Фёдорович смолоду хотел быть водителем, как отец. Поступил после школы в 20-е ПТУ, отучился, но поработать не успел,— забрали в армию. Демобилизовался в 1989-м году. А тут и Советский Союз закончился, и вместе с ним — стабильность. Прелестей «свободного плавания» хлебнул по полной программе, много где пробовал поработать, лет десять таксовал. Убедившись, что свобода без твёрдого оклада и стажа — не лучшая перспектива, в 2002 году и сам устроился на «фармочку» слесарем. Обслуживает и ремонтирует станки, в том числе и тот, за которым жена стоит.

— Не устаёте друг от друга?— задаю вопрос супругам Уваровым. И слышу в ответ дружное: «Нет, ни в коем случае!»

Они не только на заводе бок о бок трудятся, они ещё и отпуска вместе проводят. Путешествия на личном авто уже давно стали их семейным хобби. Берут палатки, вещи, еду,— и вперёд по стране. Объехали таким манером Горный Алтай и Хакассию, отдыхали и на Байкале, и в Краснодарском крае. Больше всего впечатлил Крым, а особенно — проезд по легендарному Крымскому мосту. Весной позапрошлого года его открыли, а летом Уваровы уже опробовали новое сооружение. «Красиво, что тут скажешь, едешь, словно по морю»,— не скрывают восхищения путешественники.

После отдыха, набравшись разнообразных впечатлений, со свежими силами — на свою любимую «фармочку», к новым трудовым достижениям.

— Если бы моя жена с нами работала,— я не против,— подключается к разговору их сын Владимир.— Но вакансий пока нет. Сейчас она трудится на другом предприятии того же профиля.

«За свой продукт отвечаем»

Уваров-младший окончил профессиональный лицей № 20, выучился на сварщика. «Туда-сюда сунулся,— везде работодателю хочется, чтобы ты в свои 18 лет уже имел большой и серьёзный опыт!» — говорит он. Родители подсказали, что на химфармзаводе освободилось место вентиляционщика. Устроился, и трудится в этой должности ровно десять лет. Ценит свою работу прежде всего за стабильность,— она важна, потому что в его семье подрастают малыши, трёхлетний Славик и годовалая Людочка. И от заработка главы семьи в первую очередь зависит их благополучие.

— Пришел, как положено, отработал, зарплату вовремя получил — «белую», со всеми отчислениями,— рассказывает о плюсах Владимир.— Если есть необходимость выйти в выходной, тебя оформляют по приказу, вдвойне оплачивают. Отпуск по графику, он у нас длинный,— добавляют ещё шесть дней за вредность. Руководство с пониманием относится к кадрам. Все условия созданы, чего не работать?

Забота о людях — тоже большой плюс работы на предприятии. Когда Вова сам пошёл в первый класс, 31 августа завтрашних школьников собрали на заводе, устроили для них чаепитие с конкурсами, вручили портфели — отметили вступление в новый жизненный этап. И сегодня для детей сотрудников завода руководством завода и профком делают немало: оплачивает половину путёвки в летние лагеря, к Новому году даёт подарки и билеты на новогодние представления. Для взрослых организовывает поездки в соседние регионы и культпоходы в театры и на концерты, проводит корпоративы по праздникам и выезд на теплоходе в честь Дня химика.

— И нас, ветеранов, завод не забывает,— добавляет основательница рабочей династии Любовь Ивановна.— Ко Дню пожилого человека оказывают материальную помощь, приглашают на встречи.

Все три поколения Уваровых душой болеют за своё предприятие, за его перспективы. Ведь химфармзавод выпускает такую важную и жизненно необходимую продукцию, как лекарственные препараты. «Таблетки у нас хорошие, делаем всё качественно, да и контроль очень жёсткий. Мы за свой продукт отвечаем от и до»,— дружно говорят Уваровы.

А ещё они точно знают, из чего складывается таблетка семейного счастья,— нужно, как гранулы в смесителе, в равных пропорциях заложить любовь и уважение друг к другу, заботу о старших и безусловную любовь к младшим, трудолюбие и ответственность. Тогда и качество гарантировано.

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НОВОГО ТИПА — КАДРОВЫЙ ЦЕНТР БУДУЩЕГО

Правительство РФ намерено в ближайшие три года повысить эффективность работы служб занятости, чтобы помочь работодателям увеличить производительность труда. Модернизация уже началась в пилотных регионах. Для этого на федеральном уровне были разработаны единые требования к организации деятельности центров занятости страны и методическое сопровождение их внедрения. Таким образом, работа служб занятости будет перестроена по принципу бережливого производства,— минимум бюрократической работы, максимум времени будет направлено на помощь соискателям и работодателям.

В 2019 году в пилотном режиме проект запущен в 16 регионах, где создано 20 центров занятости населения нового типа. В 2020 году предполагается участие уже 41 региона (в том числе Томская область). В 2021 году в проекте будет задействовано уже 61 субъект федерации, в 2022 году — 73.



ИЛЛЮСТРАЦИЯ: WWW.FREEPIK.COM

СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НОВОГО ТИПА — ЭТО

- Проактивное содействие профессиональной реализации граждан:
  - формирование пула востребованных на рынке вакансий и переход от оказания отдельных услуг к комплексному решению проблем, связанных с трудоустройством
  - содействие в обучении и переобучении на основе прогнозирования потребностей в профессиональном потенциале и качестве человеческих ресурсов
- Проактивное решение кадровых задач работодателей
- Современная инфраструктура центров занятости, обеспечение условий комфортности и доступности услуг, широкий перечень сопутствующих услуг и сервисов, дружелюбная среда, высокотехнологичные процессы
- Адресная работа со всеми участниками рынка труда
- Новые, в том числе цифровые и дистанционные, технологии работы и управления

ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НОВОГО ТИПА

ПРОАКТИВНОСТЬ

- анализ и прогнозирование потребностей в профессиональном потенциале и качестве человеческих ресурсов
- инициативное информирование граждан и работодателей о возможности получения услуг в области содействия занятости населения в центрах занятости
- организация опережающего обучения работающих граждан
- переход от заявительного принципа к проактивному при содействии в поиске работы, предпринимательской деятельности, реализации профессионального потенциала граждан, испытывающих трудности в поиске работы и др.

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

- непрерывное повышение качества, доступности и комфортности получения услуг в области содействия занятости населения, нацеленность наудовлетворение потребностей граждан и работодателей
- персонифицированный подход, оказание адресной помощи гражданам и работодателям — получателям услуг в области содействия занятости населения, с учетом категории профиля, индивидуальной жизненной ситуации или бизнес-ситуации

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

- обеспечение эффективности и результативности деятельности центров занятости на основе системы ключевых показателей, поддержание необходимого уровня квалификации работников центров занятости и развитие их профессиональных качеств

Национальный проект «Повышение производительности труда и поддержка занятости»

Федеральный проект «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда»

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НОВОГО ТИПА

В ИНТЕРЕСАХ ГРАЖДАН РОССИИ

- **«От предоставления услуг к решению проблем»:** оказание услуг на основе комплексного подхода, включающего в себя
  - взаимосвязанные государственные услуги,
  - новые услуги и сервисы в области содействия занятости населения,
  - иные государственные и муниципальные услуги,
  - негосударственные услуги и меры поддержки

  по принципу «одного окна» с целью содействия гражданам в решении конкретной «жизненной ситуации»
- **Обеспечение конкурентоспособности гражданина на рынке труда**, помощь в построении карьеры и качественном трудоустройстве
- **Содействие в формировании индивидуальных карьерных траекторий** с учетом жизненной ситуации, услуги профессиональных консультантов по карьерному развитию, экспертное сопровождение на любом этапе профессионального пути
- **Создание условий для профессионального развития граждан**, профориентация и обучение на протяжении всей жизни, формирование цифровой базы знаний для граждан
- **Помощь в участии в открытых конкурсах** на вакантные места
- **Подбор вакансий в других регионах** и содействие переезду
- **Современные технологии работы** (цифровой профиль, профилирование граждан и работодателей, формирование профилей компетенций, новые формы обучения, онлайн-услуги, мобильные сервисы и др.)
- **Индивидуальные подходы и инструменты** для работы с категориями граждан, особо нуждающихся в поддержке в трудоустройстве

В ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

- Адресное и быстрое решение задачи привлечения квалифицированных кадров при снижении общих издержек
- Персональный «закрепленный» HR-специалист
- Качественная база соискателей
- Проведение первичного отбора кандидатов
- Подготовка кадров под потребности работодателя
- Подготовка пакета документов кандидата для трудоустройства (трудовой договор, проект приказа и пр.)
- Консультирование работодателей по правовым, организационным, финансовым и иным вопросам, связанных с трудоустройством работников
- Анализ кадровых потребностей на основе бизнес-плана и профиля работодателя, подбор персонала
- Удобная система взаимодействия с центром занятости, включая комплекс цифровых и дистанционных сервисов

СЗН нового типа участвует в кадровом обеспечении национальных проектов, в том числе инвестиционных, проектов по модернизации и реорганизации производства, с использованием потенциала высвобождаемых работников.

В рамках программ межрегионального сотрудничества СЗН нового типа оказывает содействие в трудовой мобильности и обеспечении кадрами предприятий с развитой филиальной сетью.

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ СЕГОДНЯ

18 центров занятости

407 сотрудников

27 639 человек ежегодно обращаются в центры занятости

более **130 000** услуг оказывается

Вакансии

Смотрите больше вакансий на сайте RABOTA.TOMSK.RU

АЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН alex@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) физики	40000
Помощник участкового уполномоченного полиции	35000
Инспектор дорожно-патрульной службы	50000
Первый помощник, дежурный оперативный	30000
Главный бухгалтер	54668
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	40000
Учитель (преподаватель) физики	40000
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)	41018
Врач акушер-гинеколог	50000
Врач-терапевт участковый	56260
Фармацевт	28000
Машинист экскаватора	26686
Машинист крана автомобильного	26686
Инженер по охране труда	50000
Водитель автомобиля категории С	50000

АСИНОВСКИЙ РАЙОН asino@rabota.tomsk.ru

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	21000
Инженер лесного хозяйства	30000
Автомеханик	20500
Главный инженер	80000
Водитель на вывозке леса (сортимент, хлысты, HOWO)	50000–90000
Главный специалист по молодёжной политике	22000–26000
Операционист отдела продаж	22000
Старший полицейский	26700
Полицейский-водитель	25800
Специалист	18000

БАКЧАРСКИЙ РАЙОН bakchar@rabota.tomsk.ru

Инструктор по спорту с. Бакчар	21834
Научный сотрудник (в области биологии)	28000–30000
Учитель (преподаватель) истории и обществознания (квотируемое рабочее место*)	25000–42000
Учитель (преподаватель) математики (квотируемое рабочее место*)	25000–42000
Учитель (преподаватель) детской музыкальной школы по классу фортепиано	22000–41659
Учитель (преподаватель) математики	22000–41659
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	22000–41659
Врач-педиатр	21834–80001
Медицинская сестра (брат)	21834–35184
Ведущий специалист	22900–31800
Инженер компьютерной обработки информации III категории (класса)	21834
Фармацевт	22000
Врач ультразвуковой диагностики	50000–79999
Врач-инфекционист	40000–79999
Врач-хирург	50000–79999
Врач-терапевт	50000–79999
Врач психиатр-нарколог	50000–79999

ГОРОД КЕДРОВЫЙ bakchar@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	43000–45000
Учитель (преподаватель) химии	25000
Учитель (преподаватель) хореографии	25000
Учитель (преподаватель) народных инструментов	25000
Заведующий ФАПом — фельдшер (с. Пудино)	22560–35172
Медицинская сестра (брат)	22560–35172
Главный специалист	32400

ВЕРХНЕКЕТСКИЙ РАЙОН bjar@rabota.tomsk.ru

Ведущий специалист по культуре и туризму отдела по культуре, молодёжной политике, спорту и туризму	ВО	26680
Водитель автомобиля	СПО	25000
Врач анестезиолог-реаниматолог	ВО	86124
Врач общей практики (семейный)	ВО	86124
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)	ВО	86124
Врач-невролог	ВО	86124
Врач-терапевт	ВО	86124
Врач-хирург	ВО	86124
Методист	ВО	29000
Слесарь аварийно-восстановительных работ	СПО	25000
Сопровождающий детей (детские группы) (квотируемое рабочее место*)	СПО	25000
Специалист (консультирование клиентов по банковским продуктам)	СПО	25000
Тренер по лыжным гонкам	ВО	41672
Тренер по настольному теннису (квотируемое рабочее место*)	ВО	25000
Учитель (преподаватель) английского языка	ВО	41672

ЗЫРЯНСКИЙ РАЙОН zyran@rabota.tomsk.ru

Врач-терапевт	ВО, сертификат «Лечебное дело»	45000
Врач-психиатр	ВО, сертификат «Лечебное дело»	40000
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	СПО	35000
Специалист	ВО	16000

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН kargasok@rabota.tomsk.ru

Бухгалтер-ревизор	СПО	24260–25516
Дорожный рабочий (вахтовый метод)	Среднее общее	45000
Водитель автомобиля (вахтовый метод)	СПО	70000
Машинист крана автомобильного	СПО	24260–35000
Машинист бульдозера	СПО	24260–40000
Продавец продовольственных товаров	СПО	24260
Инженер-программист	СПО	24260
Врач-стоматолог детский	ВО	54900–88850

КОЖЕВНИКОВСКИЙ РАЙОН kojevnik@rabota.tomsk.ru

Бухгалтер	СПО	20000–25000
Ветеринарный врач	ВО	20000
Врач-офтальмолог	ВО	35000
Звукорежиссёр (заведующий музыкальной частью)	СПО	до 30000
Медицинская сестра (брат) (операционное дело)	СПО	25000–30000
Учитель (преподаватель) математики	ВО	30000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	ВО	30000
Учитель (преподаватель) физической культуры	ВО	30000

КОЛПАШЕВСКИЙ РАЙОН kolpash@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) биологии	ВО	35000
Офис-менеджер	СПО	24260
Капитан-механик (водолазного, спасательного судна, моторного катера)	СПО, стаж 3 года	30000
Повар судовой	СПО, стаж 3 года	30000
Электромеханик (судовой)	СПО, стаж 3 года	30000
Инспектор портового надзора	СПО, стаж 5 лет	50000
Заместитель директора спортивной школы	ВО	39772
Врач скорой медицинской помощи	ВО	42000
Аккомпаниатор	СПО	29650
Звукооператор	СПО	29650
Врач функциональной диагностики	ВО	50000

КРИВОШЕИНСКИЙ РАЙОН krivosh@rabota.tomsk.ru

Водитель автомобиля	СПО	23000–25000
Повар	СПО	21834
Бухгалтер	СПО	21834–23000

МОЛЧАНОВСКИЙ РАЙОН molchan@rabota.tomsk.ru

Экономист	ВО	21834–26000
Специалист по защите информации	ВО	21834–28000
Заведующий отделением	ВО	30000–80580
Заместитель директора по общим вопросам	ВО	26960–39250
Врач-психиатр	ВО	50000–52424
Учитель (преподаватель) иностранного языка (английский, немецкий)	ВО	35000
Врач-офтальмолог	ВО	21834–80580
Врач-хирург	ВО	21834–80580
Медицинская сестра (брат) (фельдшер) по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	СПО	21834–35334
Заместитель директора школы	ВО	35000
Заместитель главы администрации Молчановского района по экономической политике	ВО	50000
Педагог дополнительного образования	ВО	30000

ПАРАБЕЛЬСКИЙ РАЙОН parabel@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) английского языка		24260–35000
Педагог-психолог I категории (класса)		44294
Учитель (преподаватель) изобразительного искусства и черчения		29600
Учитель (преподаватель) музыки и пения		29600
Педагог-психолог		44294
Учитель (преподаватель) русского языка и литературы		29600
Режиссёр I категории (класса)		30000
Хормейстер		43328
Педагог дополнительного образования		44294
Учитель (преподаватель) английского и немецкого языков		37000
Заведующий ФАПом — фельдшер (акушер(ка), медицинская сестра (брат))		37718
Врач акушер-гинеколог		84620
Рентгенолаборант		60000
Врач-фтизиатр		84620
Врач-стоматолог		84620
Врач анестезиолог-реаниматолог		84620
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)		84620
Педагог-логопед		25000

ПЕРВОМАЙСКИЙ РАЙОН pervomay@rabota.tomsk.ru

Старший экономист	ВО	32000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	ВО	26380
Заведующий хозяйством	СПО	30000

ТОМСК И ТОМСКИЙ РАЙОН czn@rabota.tomsk.ru

Врач-фтизиатр		60000
Провизор	Стаж: 1 год	21000
Специалист в отдел интерпретации	Стаж: 1 год	25000
Воспитатель		15769
Инженер-технолог металлообрабатывающего производства	Стаж: 3 года	30000
Заведующий складом		29800
Токарь 5-6 разряда	Стаж: 5 лет	45000
Главный бухгалтер	Стаж: 1 год	45000
Заведующий (начальник) административно-хозяйственного отдела	Стаж: 5 лет	40000

СТРЕЖЕВОЙ strej@rabota.tomsk.ru

Инженер по автоматизированным системам управления технологическими процессами	ВО, стаж 1 год, опыт работы с MS SQL, навыки программирования ПЛК	37894–49039
Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	ВО, стаж 3 года, доп. проф. образование в области ГО и защиты в ЧС	48000
Инженер-программист	ВО, стаж 1 год	35000–45000
Машинист бульдозера	Среднее общее (11 кл.), стаж 1 год	65000
Машинист крана автомобильного, 7 разряд	СПО, стаж 3 года	45000
Оператор котельной	Среднее общее (11 кл.), стаж 1 год	31000
Слесарь по КИПиА 4-6 разряда	СПО, стаж 5 лет	40000
Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов	Среднее общее (11 кл.), стаж 1 год	38000

ШЕГАРСКИЙ РАЙОН shegar@rabota.tomsk.ru

Управляющий отделением (фермой сельскохозяйственным участком), управляющий убойным цехом		18000–25000
Продавец-консультант		16000–20000
Машинист экскаватора категории D		75000–80000
Механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах		25000–35000
Водитель автомобиля категории B, C		20000–35000
Специалист по маникюру		16000–20000
Механик, автоэлектрик	кат. D	25000

ЧАИНСКИЙ РАЙОН chaia@rabota.tomsk.ru

Медицинская сестра (брат)	СПО	от 50000
Фасовщик(ца)	СПО	от 24260
Помощник повара	СПО	от 24260
Пекарь	СПО	от 24260
Водитель автомобиля	СПО	от 25000
Директор (заведующий) по учебно-воспитательной работе	Высшее	от 24260
Продавец продовольственных товаров	СПО	от 24260

ТЕГУЛЬДЕТСКИЙ РАЙОН tegul@rabota.tomsk.ru

Лаборант	СПО	30000-35000
Фельдшер	СПО, стаж 3 года	30000-35000
Учитель (преподаватель) детской музыкальной школы (хоровое пение)	СПО, стаж 3 года	20304
Врач-терапевт	ВО, стаж 3 года	60000-80000
Учитель (преподаватель) детской музыкальной школы (фортепиано)	ВО, стаж 5 лет	20304
Пожарный	СПО	20304
Механик	СПО	20304
Педагог-психолог	ВО, стаж 1 год.	20304
Управляющий делами	ВО	26000-34000

СЕВЕРСК seversk@rabota.tomsk.ru

Медицинская сестра (брат) стоматологического кабинета	СПО	18195–25000
Секретарь судебного заседания	ВО	20000–25000
Главный бухгалтер	СПО, опыт от 1 года	20000–25000
Специалист по кадрам	СПО, опыт от 3-х лет	18195
Повар	СПО, опыт от 1 года	32815
Заведующий производством (шеф-повар)	Образование среднее общее, обучение на рабочем месте	18195–20000
Закройщик	ВО, опыт от 3-х лет	18195–30000
Швея	СПО	19000–20000
Геолог	Образование среднее общее, наличие удостоверения	19000–25000

* Квотируемое рабочее место — квота предоставляется лицам с инвалидностью.

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 Нараева,** главный редактор газеты «Кадры решают всё в Томской области»

Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».

Главный редактор — Татьяна Сергеевна Нараева.
Вёрстка — К. Терентьева.
Корректура — О. Глебова.

Газета информационного характера. Выходит с октября 2013 года, распространяется на территории Томской области бесплатно.

Юридический адрес учредителя, издателя: 634021, г. Томск, ул. Кулагина, д. 29, кв. 35.

Адрес редакции: 634021, г. Томск, пр. Фрунзе, д. 111, офис 321.
Телефоны: 211-544, 211-200, 28-24-60, 28-24-63, 28-24-65.
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.

Отпечатано в ООО «Пресса», 634003, Россия, Томск, ул. Дальне-Ключевская, 62.
Тел. (3822) 65-26-06,
e-mail: officetgt@omi.tomsk.ru
Заказ № 4322.
Тираж 10 000 экз.
Сдано в печать по графику: 02.03.2020, 13.00.
Фактически: 02.03.2020, 13.00.
Дата выхода 03.03.2020.