НОВОСТИ | РЫНОК ТРУДА | МНЕНИЯ | КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ | ВАКАНСИИ

Кадры решают всё

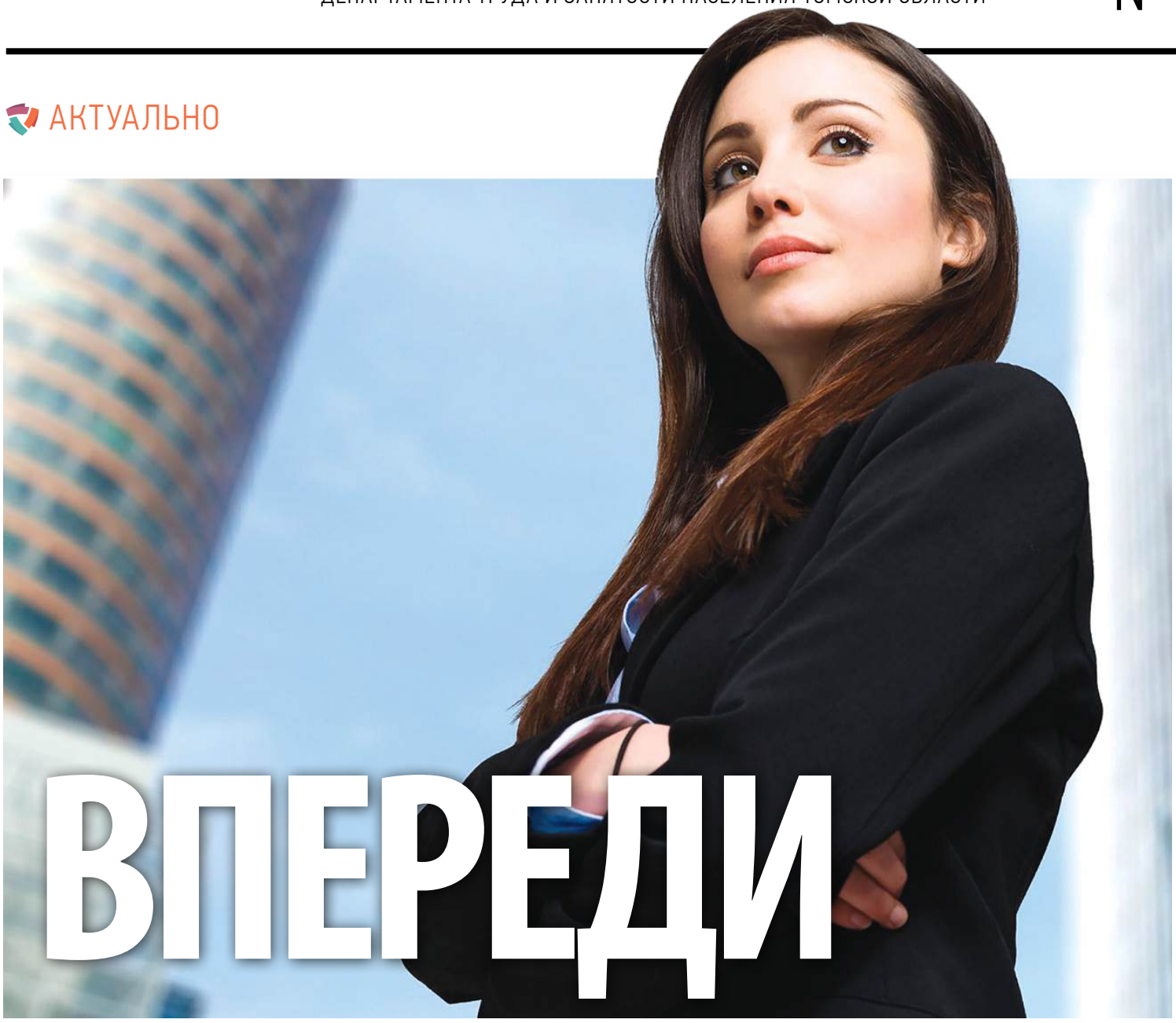
в Томской области

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

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

№ 3 (83) 2021

АКТУАЛЬНО



ВПЕРЕДИ ПЛАНЕТЫ ВСЕЙ

| с. 6

Почему российская практика well-being может стать уникальной в масштабах всего мира

ВАКАНСИИ

Экспресс-вакансии Томска и Томского района | с. 4

Вакансии службы занятости и прямых работодателей Томской области | с. 8

ВОПРОС–ОТВЕТ

Ответы на актуальные вопросы работников и работодателей от департамента труда и занятости населения Томской области | с. 2

НОВОСТИ



Молодым везде у нас дорога | с. 2

ЖИВЫЕ РЕМЁСЛА



В доме, где резной палисад | с. 3

АКТУАЛЬНО



Гости из будущего | с. 5

ИНСТРУКЦИЯ



Простые шаги для внедрения корпоративной программы well-being | с. 7



Молодым везде у нас дорога

Стартовал проект по трудоустройству молодёжи «Карьера в Сибири. Креативные индустрии»

Региональный проект «Карьера в Сибири. Креативные индустрии», нацеленный на организацию занятости студентов, выпускников вузов и молодёжи в индустриях дизайна, туризма, IT и других творческих отраслях, стартовал в Томской области.

Как сообщили организаторы проекта — специалисты департамента труда и занятости населения Томской области, — впервые в России будет спроектирована и создана единая региональная интерактивная коммуникационная площадка, работающая как информационный ресурс и офлайн-пространство. Офис «Карьера в России» станет официальным соорганизатором офлайн-мероприятий, студенческих практик и проектов с временной и постоянной занятостью для молодёжи.

— Студенты и молодёжь будут привлечены к разработке и воплощению в жизнь пространства коммуникаций, самостоятельно определят его направленность и содержание. Интересным этапом для самопрезентации молодых творческих индустрий региона в рамках проекта станет организация сбора портфолио, продвижение сообщества и вовлечение в решение реальных проектных задач компаний из Томской области и других регионов, — прокомментировала идею проекта начальник департамента **Светлана ГРУЗНЫХ.**

СИБИРСКИЕ ПАРТНЁРЫ ПРОЕКТА

- Центр кадровых технологий НИ ТГУ
- Институт искусств и культуры НИ ТГУ
- АНО «Координационный центр «Единая информационная туристическая система»
- проектный офис «Креативные индустрии и туризм»
- сибирский филиал Государственного музея изобразительных искусств им. А.С. Пушкина
- Сибирский центр дизайна
- ТГАСУ
- интернет-издание «Томский обзор»
- форум «Творческие индустрии».

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПАРТНЁРЫ ПРОЕКТА

- Союз дизайнеров России
- интеллектуальная конференция INRU
- проект «ТурАкселератор».

Смена формата — для лучшего результата

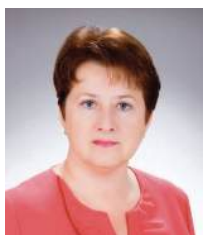
Профориентационный проект для школьников «IT-старт» в 2021 году пройдёт с новыми мероприятиями. На первой организационной сессии проекта, прошедшей в кадровом центре «Работа России», областной департамент труда и занятости населения совместно с департаментом образования Томска, компаниями SibEDGE, WSG lab, ЦФТ, Sidenis, Geos и Центром цифрового образования детей «IT-CUBE.ТОМСК» обсудили форматы реализации «IT-старта» в 2021 году.

В этом сезоне мероприятия «IT-старт» в Томске пройдут осенью 2021 года. Школьников ожидает традиционная серия мастер-классов и экскурсий от томских IT-компаний, а также ряд новых, гибридных форматов, совмещающих онлайн и офлайн.

— Несмотря на годичный перерыв, вызванный эпидемиологическими ограничениями, мы продолжаем развитие этой успешной профориентационной практики. Безусловно, нам приходится учитывать изменившиеся обстоятельства. Но большой интерес и потребность школьников и их родителей в знакомстве с потенциалом современного рынка труда стимулируют нас искать новые форматы. И мы благодарны томским IT-компаниям, которые уже несколько лет поддерживают это начинание и вкладывают в проект свои компетенции и ресурсы, — прокомментировала начальник областного департамента труда и занятости населения **Светлана ГРУЗНЫХ.**

Проект успешно стартовал в 2018 году, через год в нём приняли участие более 500 школьников из 18 школ города и девять томских компаний из сферы информационных технологий. В рамках «IT-старта» будущие работодатели знакомят подростков с вариантами профессионального развития, современными специальностями и требуемыми компетенциями для сотрудников IT-компаний.

ВОПРОС — ОТВЕТ



Отвечает
Светлана СИМОНОВА,
председатель комитета правового и кадрового обеспечения департамента труда и занятости населения Томской области

Нужно ли соглашаться, если работодатель требует уволиться по собственному желанию? А фактически на предприятии происходит сокращение штата?

Владимир, г. Томск

— Увольнение по инициативе работника должно быть добровольным волеизъявлением работника. На незаконные действия работодателя вы имеете право подать жалобу в Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры или суд.

Существенной разницей между увольнением «по собственному желанию» и в связи с сокращением штата является наличие гарантий и компенсаций при увольнении по последнему основанию (предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (работу, соответствующую квалификации работника, нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (для работников организаций или объектов, расположенных на территории ЗАТО сохраняется не более чем на шесть месяцев с учётом месячного выходного пособия (ч. 4 ст. 7 Закона РФ от 14.07.1992 № 3297–1 «О закрытом административно-территориальном образовании»).

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачётом указанной выплаты.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, — за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок последовательно за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трёх, четырёх и пяти месяцев со дня увольнения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка (статья 318 ТК РФ).

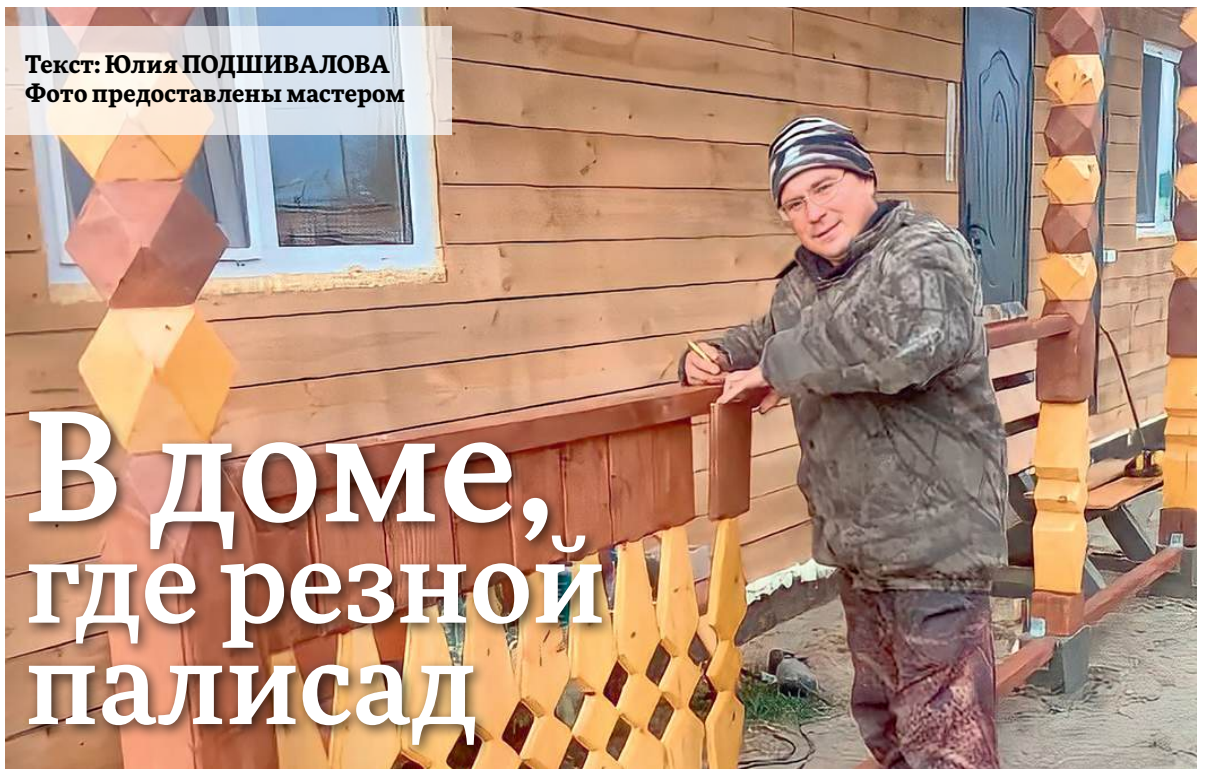


Отвечает
Юлия ТЕРЕХОВА,
председатель комитета содействия занятости департамента труда и занятости населения Томской области

В какой срок я должен предоставить в Центр занятости населения информацию о наличии или отсутствии рабочих мест и вакансий?

Индивидуальный предприниматель Евгений К.

Согласно приказу департамента труда и занятости населения Томской области от 13.08.2015 № 129, информация о наличии либо отсутствии свободных рабочих мест и вакантных должностей предоставляется работодателем в Центр занятости населения ежемесячно в срок до 10 числа месяца, следующего за отчётным. Данная информация предоставляется на бумажном носителе непосредственно при обращении в Центр занятости населения, по почте, включая электронную почту, с использованием средств факсимильной связи, интерактивного портала службы занятости населения Томской области **(http://rabota.tomsk.ru)**, а также посредством размещения в информационно-аналитической системе общероссийской базы вакансий «Работа в России» **(http://trudvsem.ru)**.



Текст: Юлия ПОДШИВАЛОВА
Фото предоставлены мастером

В доме, где резной палисад

Мастер-самородок Владимир Васильев верен народным традициям деревянного зодчества

Вместе с другими столярами мастер из деревни Цыганово Зырянского района Владимир Васильев трудился на отделке детского сада, который недавно построили в райцентре. Один из строителей — то ли подначки ради, то ли сам подзабыл, — спросил его, как называется верхняя горизонтальная деталь дверного блока. Владимир замялся — не знал, что ответить, поскольку учился всему сам на практике и вприглядку. «Да какой ты столяр, если таких вещей не знаешь!» — махнул рукой парень. А потом посмотрел, что творит из дерева Владимир, насколько ладными да красивыми получаются изделия, и уважительно признал: «Так ты не столяр, оказывается, ты краснодеревщик!»

Обучиться резьбе по дереву можно в **Томском механико-технологическом техникуме.**

Хаски и тюльпаны на заборе

Ремесло — это важно, но Владимиру Васильеву интереснее, когда оно сочетается с творчеством. В его мастерской — целая галерея образцов резных палисадников разных видов: «Хаски», «Тюльпан», «Викинг», «Семейный» и даже «Козырный» с элементами карточных мастей. Оригинальные стилизованные узоры, как и названия, он придумывает сам. Ещё он делает красивые беседки, детские домики с песочницами, веранды и лестницы, резные наличники и орнаменты для отделки дома. Мастерит игрушки, в том числе деревянных лошадок, почти как из нашего детства, и кресла-качалки, и скамейки для влюблённых со спинкой в форме сердца. О разнообразных полочках для икон или для кухонных мелочей умолчу. Кстати, мебель он тоже мастерит, и реставрацией её занимается.

Столяром-плотником Владимир Васильев стал не сразу. После девяти классов поступил в училище на тракториста-машиниста, но не понравилась ни учёба, ни будущая специальность, — он и сейчас технику не очень жалует, и где можно, «железному коню» предпочитает крестьянскую лошадку.

— Не могу говорить, — коня распрягаю! — заявил Владимир, когда я позвонила ему, чтобы договориться об интервью. И в трубке было слышно, как конь, отфыркиваясь, нетерпеливо бьёт копытом, и сбруя тихонько позвякивает. На коне Владимир в лес ездит, чтобы искать необычные ветки или коряги для отделки будущих скамеек, беседок или деревянных полочек.

Но и с механикой он, конечно же, дружит — в его мастерской без деревообрабатывающих станков никуда. А тогда он училище бросил и пошёл в армию. Отслужив, вернулся в родное Цыганово. Немного в колхозе поработал, в колхозной «столярке», кстати, дольше всего задержался. Потом в Томске на стройках, в составе бригады дома возводил для заказчиков из бруса, кирпича, блоков, там многому научился, о чём не жалеет. Потом снова вернулся в Цыганово, чтобы сосредоточиться на столярно-плотницких делах.

— Видимо, корни во мне проснулись, — говорит Владимир. — Дед мой в Чувашии по дереву работал и много чего в своей жизни построил. У него, правда, не было такого инструмента, который у меня сегодня есть.

Корни нашего героя уходят в Чувашию, откуда его родители переехали в Цыганово по переселению в 1979 году. Приехали вместе с другими семьями поднимать сельское хозяйство в Томской области. Васильевы устроились работать в колхоз, — отец трактористом, мама дояркой на ферму. Прижились, родили и вырастили двоих сыновей, а на школьные каникулы отправляли мальчишек на свою малую родину в Чувашию, погостить к дедушкам-бабушкам.

— Бывал у деда в мастерской, там пилы, топоры, долота — такой инструмент — ух, классный! — вспоминает Владимир. — Мой прадед Василий Антонович Васильев был замечательным плотником. Да и дед мой, Пётр Васильевич Васильев, тоже был мастер от Бога, — дай ему в руки чурку и топор, он сделает любое изделие. Такое либо дано, либо не дано, а у него это было. Профессионально занимался, в своей деревне был и плотником, и столяром, и бондарем. В детском возрасте не задумывался о том, чтобы научиться у него чему-то, ведь ещё не знал, что меня спустя годы тоже дерево притянет. Если бы лет в 25 я к деду попал, тогда поинтересовался бы, как да что. А так пришлось своим умом и своими руками до всего доходить.

Про вдохновение и Коко Шанель

В общем, вернулся он в Цыганово, а с чего начать, где взять деньги на инструмент? Да и мастерская нужна... И тут ему на помощь пришли меры поддержки содействия самозанятости на сумму 100 тысяч рублей. Первый столярный ручной инструмент он купил на выделенные Центром занятости населения средства и сразу же начал строить мастерскую у себя во дворе. Затем победил в районном конкурсе проектов «Первый шаг», и в его мастерской появились токарный, фрезерный станки, циркулярная пила, пилорама. Есть у него и рейсмусный, и строгальный станки. Сейчас он продолжает расширять материально-техническую базу.

Владимир — универсал: может не только строить дома, но и украшать их. Говорит, что нет ничего такого, чего бы нельзя было выполнить из дерева, — уверен, что срубить, выточить или выпилить можно всё, был бы подходящие инструмент. А любимый материал для мастера Васильева, как для истинного сибиряка, — это, конечно, кедр, у него мягкая древесина, и стамеска по ней идёт, как по маслу. Также мастерит из сосны и лиственницы.

Любимое дело увлекает настолько, что готов работать сутками, особенно, если удаётся поймать вдохновение.

— Когда делаешь интересный проект, — душа горит, самому интересно и не терпится узнать, что получится в итоге. Создаёшь что-то новое, — это же классно! — делится Владимир. — Даже спать не успеваю, — настолько порой увлекает работа.

И поэтому он очень даже разделяет мысль, высказанную Коко Шанель: «Вещи ручной работы — роскошь. Кто хочет их получить, либо платит мастеру за труд, либо делает это сам». Эта цитата стоит у него на страничке в «Одноклассниках». Кстати, для Владимира — это главный инструмент продвижения своей продукции и поиска заказчиков.

Праздник топора — главный учитель

Больше всего ему нравится выполнять объёмные композиции — беседки или домики для детской площадки, где готовое изделие можно бесконечно отделывать и украшать разными затейливыми элементами и узорами. Это для Владимира — самое милое дело. А вот чего не любит мастер, так это когда его торопят или подгоняют.







■ Резные изделия Владимира Васильева

— Это ж не гайки крутить. Ну потерпите чуток, если результат хороший надо, — говорит он. — Тут у меня свои «тараканчики», психологический настрой в работе с деревом важен, чтобы всё шло гладко и ладно. Зато особенно приятно, когда заказчик говорит: «Делай на своё усмотрение». Это самое главное, когда можешь свободно реализовать все свои фантазии, проявить индивидуальность. Тогда и вдохновение не иссякает. Чувствуешь себя, как на Празднике топора!

В международном фестивале народных ремёсел в зоркальцевском парке «Околица», на который собираются лучшие мастера из разных стран мира, Владимир Васильев начал участвовать лет восемь назад. В номинации для плотницких бригад команда Зырянского района под его руководством не раз брала спецпризы за свои проекты. Однажды, например, зырянские плотники сотворили 10-метровую деревянную копию Эйфелевой башни, которая стала самым высотным сооружением Праздника топора и взяла приз в номинации «Архитектурные чудеса». В другой раз за воссоздание из дерева машины военных лет взяли спецприз за инженерную мысль. Не остались без внимания в разные годы их красный болид для гонок Формулы-1 и детская беседка.

— Главный мой учитель — Праздник топора, столько мастеров собирается, — только успевай учиться! — не устает восхищаться событием Владимир Васильев.

И очень сожалеет, что пандемия помешала в прошлом году провести этот масштабный и столь нужный для эмоциональной подпитки мастеровых людей фестиваль. И у него уже созрело несколько идей и проектов, чем можно удивить жюри, участников и гостей, когда Праздник топора возобновится.

Он не хочет оставаться «сапожником без сапог», и свой дом обнёс резным штакетником собственного производства. Сейчас строит мастерскую, а для дома пока ничего не делает, потому что в планах — сделать красивую пристройку, как давным-давно задумал. Какой она будет, — пока только идеи, но дом его точно будет доказывать всем своим видом и функционалом, что из дерева можно сделать очень много всего полезного и прекрасного.

Владимир Васильев участвует в возвращении истории — сейчас по заказу Зырянского краеведческого музея реконструирует с бригадой плотников крестьянскую избу XIX века, чтобы в ней разместить лавки, стол и прочие нехитрые предметы быта.

А в планах у него — передача накопленного опыта. На экскурсию в мастерскую Васильева ещё до введения ограничений начали приходить школьные классы — ребятишкам интересно посмотреть, как возрождается ремесло. А кому-то и попробовать попилить-построгать хочется. Поэтому Владимир Анатольевич горит желанием кружки в школах района организовать для «рукастых» мальчишек и девчонок, проводить тренинги, развивать молодёжь. Он надеется, что эта идея найдёт поддержку, — потому что важно возрождать сибирские ремёсла. И, кроме того, для кого-то из ребят работа по дереву может стать будущей профессией.

Люди, поднимающие нас на высоту



Сегодня все крупные города движутся по пути развития высотного строительства. Речь не только о жилье, – возводятся многоэтажные медицинские учреждения, торговые и офисные центры и многое другое. И все эти здания оснащаются подъёмными механизмами, которые должны быть абсолютно безопасны для нас с вами. Как этого достичь?

Беседовала Татьяна НАРАЕВА

После установки лифта его обслуживают линейные специалисты, например, лифтёры, электромеханики по лифтам, операторы пульта жилых и общественных зданий. К сожалению, ни одно учебное заведение среднего профессионального образования Томской области таких рабочих не готовит. А специалисты в данном случае не просто нужны как таковые, — необходимо, чтобы все они полностью соответствовали своим профессиональным стандартам и обладали высокой квалификацией, подтверждённой к тому же официальным документом. В нашем случае, это независимая оценка квалификации (НОК).

Вплоть до октября 2020 года для её прохождения приходилось отправляться в Новосибирск. Теперь же, при содействии Томской лифтовой компании, в Томске появилась собственный Центр оценки квалификаций (ЦОК) в качестве экзаменационной площадки.



О том, как работает независимая оценка квалификаций в лифтовом хозяйстве, ответил в интервью нашей газете эксперт по оценке профессиональных квалификации в лифтовой отрасли, сфере подъёмных сооружений и вертикального транспорта **Евгений ЗАКОРЮКИН** (г. Новосибирск).

— Евгений Евгеньевич, что изменилось для работников лифтовой отрасли с введением единых стандартов независимой оценки квалификаций, и как давно они здесь появились?

— В 2010 году произошла отмена Правил устройства и безопасной эксплуатации лифтов. Образовался правовой вакуум, — отсутствовали закреплённые какими-либо нормативами требования к организациям, обслуживающим лифты, и их персоналу, требования к порядку эксплуатации лифтов и их владельцам. Всё это продолжалось долгие шесть лет, до января 2016 года, когда по причине неисправности лифтового оборудования, произошла авария в столичном жилом комплексе «Алые паруса», унёсшая человеческую жизнь.

В результате на высшем уровне были приняты решения, которые позволили бы избежать, либо свести к минимуму подобные аварии и инциденты в дальнейшем. Вышло постановление правительства, и надзор за лифтами на стадии их эксплуатации был снова передан Ростехнадзору. Для оценки квалификации персонала, связанного с монтажом и обслуживанием лифтов, в России была создана сеть независимых центров оценки квалификации. Помимо этого в последние годы сильно изменилось и лифтовое оборудование, соответственно, изменились и трудовые обязанности работников. В связи с этим были разработаны новые требования и утверждены профессиональные стандарты в лифтовой отрасли.

— Насколько новая система оценки требует предварительной подготовки?

— Если уж на то пошло, сегодня любой квалифицированный специалист в любой отрасли должен в процессе своей трудовой деятельности непрерывно повышать уровень компетенций. А в сферах, имеющих непосредственное отношение к безопасности людей, тем более. Растёт и перечень компетенций. Например, в связи с тем, что лифтовое оборудование относится к категории опасных объектов, то персонал, эксплуатирующий данное оборудование, в обязательном порядке должен знать требования нормативных документов в области электробезопасности и охраны труда, устройство и назначение эксплуатируемого оборудования, должен уметь устранять возникшие неисправности и оказывать первую помощь. Плюс инженерно-технические работники должны знать требования технических регламентов и стандартов на соответствующее оборудование, а также федеральные нормы и правила.

И это не просто придуманные кем-то требования, а жизненная необходимость. По статистике в России только за 2018 год вследствие 11 аварий погибли девять человек (восемь пассажиров и один лифтёр) и три пассажира получили травмы, за 2019 год произошло девять аварий (погибли пять человек, и шесть пассажиров получили травмы), за 2020 год произошло пять аварий, в результате которых два пассажира погибли, а три человека, в том числе один работник организации, связанной с обслуживанием лифтов, получили травмы различной степени тяжести.

— То есть нештатные ситуации всё же случаются, как бы специалисты ни старались? Возможно ли в процессе прохождения независимой оценки квалификаций рассмотреть подобные случаи и подготовиться к ним?

— В практической части профессионального экзамена допускаются дополнительные задания, связанные с нештатными ситуациями, где нужно продемонстрировать не только чисто технические навыки, но и умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях, быть в какой-то мере психологом. Ведь от грамотных действий диспетчеров, лифтёров-операторов, электромехаников порой зависят жизни пассажиров. Специалисты должны мгновенно вникнуть в ситуацию, принять правильное и обоснованное решение. Кто-то застрял в лифте, ему страшно, и следует просто успокоить человека до приезда электромеханика, а кому-то стало плохо в лифте или на эскалаторе, и нужно не растеряться и предпринять максимально рациональные действия.

— Как вообще проходит НОК?

— Процедура независимой оценки квалификаций состоит из трёх этапов:

1) проверка соответствия документов, представленных соискателем на соответствие требований профессионального стандарта (наличие соответствующего уровня образования, наличие необходимого стажа работы и обучения по профессии (в случае необходимости), отсутствие медицинских противопоказаний,

2) проведение теоретической части экзамена — тестирование, позволяющее определить уровень необходимых знаний соискателя. На данном этапе проводится оценка знаний требований нормативных документов, производственных или должностных инструкций, а также знание устройства и порядок выполнения работ при выполнении трудовых функций,

3) в случае успешного прохождения первых двух этапов соискатель допускается к проведению практической части профессионального экзамена, где он должен продемонстрировать умение выполнять трудовые действия, в соответствии с требованиями к квалификации. Все действия выполняются максимально приближённо к реальным условиям, на специальном оборудовании (действующие тренажёры лифта, эскалатора, платформы подъёмной для людей с инвалидностью, лебёдки, редуктора, шкафа управления, тренажёр сердечно-лёгочной и мозговой реанимации и так далее). Все оценочные средства прошли апробацию и утверждение в Совете по профессиональным квалификациям. Содержание оценочных средств чётко отражает все требования профессиональных стандартов.

— И «а судьи кто»?

— Судьями являются члены комиссии в количестве трёх человек, из которых два эксперта, наблюдающих за соблюдением процедуры проведения экзамена, регламентированной постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2016 года № 1204 «Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена» и Регламентом проведения профессионального экзамена центром оценки профессиональных квалификаций, утверждённым Советом по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли, сфере подъёмных сооружений и вертикального транспорта от 20 марта 2017 года № СПК 009/6–2017. И один технический эксперт, который является носителем профессии и имеет уровень квалификации не ниже присваиваемого соискателю.

Все члены экзаменационной комиссии наделяются полномочиями Советом по профессиональным квалификациям после прохождения процедуры аттестации. В состав в комиссии не допускается включение эксперта, который участвовал в процессе профессиональной подготовки соискателя.

— В чём выражается независимость оценки?

— Независимость заключается в объективной оценке знаний и умений соискателя и соответствие его критериям и положениям профессионального стандарта. Ведь ранее уровень квалификации или разряд присваивались или после окончания программы в образовательной организации, или работодателем, и, как показала практика, работодатель при присвоении разряда рабочему не вникал в тонкости профессии и зачастую не проводил каких-либо экзаменов при приёме на работу, кроме инструктажей. Это привело к тому, что на производстве появилось очень много «высококвалифицированных» рабочих.

Центры оценки квалификации не предоставляют образовательные услуги, не занимаются обслуживанием лифтов, что позволяет обеспечить независимость в принятии решений по оценке квалификации. К тому же все экзаменационные материалы направляются в Национальное агентство развития квалификаций (Москва), где и выносится окончательный вердикт.

— Все ли работники проходят независимую оценку?

— По статистике, за период с 2016 по 2021 год в наш Центр оценки квалификаций поступило 1521 заявление на проведение независимой оценки профессиональных квалификаций в лифтовой отрасли. Из этих 1521 заявителя 347 — из Томской области. По результатам профессионального экзамена выдано 1358 свидетельств. 145 кандидатов не смогли подтвердить наличие знаний или умений с первого раза.

— Что помогает выявить независимая оценка квалификаций?

— Для работодателя независимая оценка квалификаций помогает определить необходимость в дополнительном обучении или повышении квалификации персонала, а также выявить наиболее инициативных, образованных и стимулированных сотрудников. В любом случае, постоянный контроль над уровнем профессиональных компетенций в такой сфере, как лифтовое хозяйство, позволяет с высокой степенью гарантировать стабильную безопасность каждого из нас.

Вплоть до октября 2020 года для прохождения независимой оценки квалификации приходилось отправляться в Новосибирск. Теперь же, при содействии Томской лифтовой компании, в Томске появилась собственный Центр оценки квалификаций (ЦОК) в качестве экзаменационной площадки.



Сергей КОРОВЕНКО, главный инженер ООО «Томская лифтовая компания»:

— Линейные специалисты рабочих профессий в лифтовом хозяйстве — наперечёт. Это ценные работники, и текучки среди них практически нет.

С 2016 года мы добросовестно направляем свой персонал на независимую оценку квалификаций. Только раньше для этого было необходимо ехать в Новосибирск. Но в 2020 году, в связи с пандемией, временным закрытием сообщения между регионами, санитарными ограничениями, возникли различные сложности с подтверждением наших знаний и опыта в Центре оценки квалификаций. И наша компания обратилась с предложением открыть экзаменационную площадку в Томске. Так, в конце прошлого года 22 сотрудника ТЛК получили свидетельства о прохождении независимой оценки квалификаций уже здесь, в Томске. Ещё около порядка 70 человек мы направим сюда в 2021-м.

Предварительную подготовку к экзаменам все проходят самостоятельно, если это необходимо, ведь это подтверждение уровня самого сотрудника, его опыта, знаний и умений. К тому же сейчас есть возможность пройти предварительное тестирование для определения уровня своих знаний и «узких мест», требующих доработки. В целом, профессионализм большинства наших специалистов достаточно высокий, поэтому и результат — стопроцентный.



Леонид ГРИГОРЬЕВ, томский эксперт:

— Согласно действующему законодательству, знать нормы безопасности в лифтовом хозяйстве должны не только линейные специалисты, но и ответственные за эксплуатацию лифтов инженерно-технические работники, председатели ТСЖ, руководители управляющих компаний. Для них организуются шестнадцатичасовые курсы повышения квалификации. Большинство этих людей — зрелого возраста от 30 до 50 лет, как правило, со средним и высшим техническим образованием и значительным опытом работы. Все грамотные, ответственные.

Что касается рабочих, то они приходят на предприятие после профессиональной переподготовки, длящейся, в зависимости от специализации, от месяца до полугода. Причём почти половину времени обучения люди проводят на практике, поэтому по окончании курсов они уже полностью готовы к работе. Отношение к НОК — серьёзное. Как со стороны самих сдающих, так и со стороны работодателей. В том числе по причинам материального свойства: прохождение независимой оценки стоит недешёво, а деньги сегодня все считают. И, представьте себе, во что выливаются ситуации с авариями... В общем, профессиональный уровень персонала — залог финансового благополучия предприятия.

■ Студенты Томского аграрного колледжа работают в командах



Гости из будущего

Текст и фото: Татьяна НАРАЕВА

11 и 12 марта Томская область вновь заявила о себе как об инновационном регионе, проведя впервые в России Futures Day (День будущего) по аналогии с таким же ежегодным мероприятием, проводимом в Финляндии. Первопроходцами выступили студенты первого-третьего курсов Томского аграрного колледжа направлений «Агрономия», «Ветеринария», «Зоотехния», «Эксплуатация сельскохозяйственных машин». Организаторы — кадровый центр «Работа России» и международная лаборатория программ futures-грамотности Института образования Национального исследовательского Томского государственного университета.

Дело в том, что Финляндия на сегодня — одна из самых future-ориентированных стран в мире, и через систему работы так называемых форсайт-лабораторий в День будущего там помогают молодёжи, обучающейся в учебных заведениях профессионального образования, пройти профнавигацию и попытаться осмыслить свои горизонты в выбранной отрасли лет, скажем, через двадцать.

Томское мероприятие назвали «Агротехнологии для «умного города» — открытая форсайт лаборатория Futures Day 2021». Точкой отсчёта для смелого взгляда в будущее выбрали «Атлас профессий для агросферы +20».

И недаром, думается, для пилотного старта в нашем городе выбрали Томский аграрный колледж (ТАК), сделав упор на технологиях выращивания сельскохозяйственных культур в условиях городской среды. Сити-фермерство — модный тренд, причём по целому ряду причин. Оно позволяет снабжать жителей городов свежей сельхозпродукцией и, как сейчас популярно, заставляет будущих аграриев приобретать целый набор современных компетенций. Сити-фермер — это и агроном, и генетик, и электрик, и специалист в области IT, и дизайнер, если угодно. Неудивительно, что сити-фермерство стремительно набирает обороты в мировом движении WorldSkills. И в ТАК его тоже развивают.

— Мы нередко в жизни сталкиваемся с тем, что способные и перспективные ребята после успешного окончания профессионального учебного заведения не идут работать по специальности, поскольку далеко не всегда могут представить себе будущие профессиональные и личностные горизонты в данной отрасли, — говорит сотрудник Института образования НИ ТГУ **Людмила КУДАШКИНА**. — А здесь после интересного лектория специалистов экспертного уровня можно поработать в группах, вникнуть в кейс, предложить своё оригинальное решение. И не просто пофантазировать, каким может быть будущее отрасли, а увидеть в этом future-зеркале себя. Отмечу, приветствуются любые бизнес-инициативы, инновационные идеи.

После работы в группах юношам и девушкам предложили свободный формат общения — World Cafe, когда все участники мероприятия обменивались наработками, мыслями. Конечным результатом стали вполне реалистичные проекты, нацеленные на развитие отрасли.

В качестве модераторов групп выступили сотрудницы томского кадрового центра «Работа России», прошедшие повышение квалификации по работе с молодёжью по совместно созданным программам Московского городского педагогического университета и ТГУ. Для девушек это была первая «проба пера» после обучения.

— Студентам очень понравился формат мероприятия. Они живо включились и с большим энтузиазмом работали в группах, — делится **Елена БЛЫЩИК**, руководитель Центра трудоустройства выпускников ТАК. — Кроме того, ребята высказали пожелание в дальнейшем не только создать проекты, но и попробовать реализовать их на практике уже сейчас. Надеемся, этот первый опыт даст организаторам много новых полезных идей для развития формата. Огромное спасибо за приглашение, желаем успехов сотрудникам кадрового центра!

Экспресс-вакансии Томска и Томского района

ОГКУ ЦЗН ГОРОДА ТОМСКА И ТОМСКОГО РАЙОНА
czn@rabota.tomsk.ru, 8 (3822) 46-98-74

Ученик машиниста экструдера	Производство изделий из пластмасс		20000
Главный специалист комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера		24000
Врач судебно-медицинский эксперт	Деятельность организаций судебно-медицинской экспертизы	Стаж 1 год	48000
Бухгалтер материальной группы	Торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках)	Стаж 3 года	25000
Руководитель группы (функциональной в прочих областях деятельности)	Страхование, кроме страхования жизни	Стаж 2 года	30000
Тракторист (трактор МТЗ, ПК- 46, Т- 150)	Разведение сельскохозяйственной птицы	Стаж 3 года	30000
Менеджер (в коммерческой деятельности) I категории	Производство приборов для контроля физических величин	Стаж 1 год	50000

Впереди планеты всей



Почему российская практика well-being может стать уникальной в масштабах всего мира

В последнее время ходит очень много информации о корпоративных программах well-being, внедряемых в развитых странах. Достаточно лишь набрать в любом браузере слово «well-being», и на вас буквально посыплются сведения об истории данного явления, современных практиках и подходах. Но мало кто из молодёжи помнит, что всё это широко применялось в СССР, а советская система медицинской профилактики была лучшей в мире. Про тогдашние массовые занятия физической культурой и спортом, общественную вовлечённость, оздоровление работников — от вахтёра до директора предприятия, развитие охраны труда можно даже не говорить. Итак, сегодня у нас с вами есть уникальная возможность объединить лучшие отечественные традиции с передовыми зарубежными достижениями в этой сфере.

Текст: Татьяна НАРАЕВА

Департамент труда и занятости населения Томской области уже в течение нескольких лет целенаправленно и методично, в том числе в рамках национальных проектов «Повышение производительности труда» и «Демография», проводит работу по внедрению практик охраны труда, промышленной безопасности, well-being в адаптивном для каждой области экономики и каждого предприятия формате. Важно донести до руководителей организаций идею, что безопасный труд и улучшение состояния здоровья работников — в наших руках, и даже при минимальном бюджете результат достижим. Главное — желание.

И недаром серию workshop-сессий по корпоративным программам здоровья на базе кадрового центра «Работа России» открыла именно сфера образования — альфа и омега любого общества. 18 марта здесь собрались работники школ и детских садов со всего региона.

Трудно представить себе более высокий творческий и адаптивный потенциал, чем у педагогов. Причём от того, насколько сегодня они воспримут и усвоят well-being, зависит будущее и наших детей, и в конечном итоге всей страны. Как всегда, система образования — на передовой.

Но, как обычно бывает на передовой, здесь и «потери» чувствительные: большинство педагогов после 20 лет работы имеют ряд профессиональных хронических заболеваний, высокий процент профессионального выгорания, многие ощущают хроническую усталость. Есть ли шанс сделать жизнь этих важных людей, в том числе трудящихся в малых населённых пунктах без развитой социальной инфраструктуры, более продолжительной и здоровой?

Организаторы мероприятия считают: безусловно! Вот почему групповой работе педагогов с тематическими кейсами предшествовал лекторий авторитетных экспертов. После приветственного слова начальника департамента труда и занятости населения Томской области **Светланы ГРУЗНЫХ** перед аудиторией выступил ведущий преподаватель международного центра программ МВА ТПУ, эксперт PMP (PMI), директор по развитию ООО «Корпоративное здоровье» **Олег ТОРОШ**. В частности, Олег Игоревич рассказал о трендах корпоративных программ здоровья и о том, как внедрение well-being положительно отражается на повышении производительности труда и укреплении коллектива.

Обзор современных тенденций в сохранении здоровья и увеличении продолжительности жизни людей в мире и нашей стране сделала кандидат медицинских наук, врач по медицинской профилактике ОГБУЗ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики» **Оксана ОЛЕЙНИК**. Она отметила, что корпоративные программы здоровья могут выступить действенным инструментом в профилактике хронических неинфекционных заболеваний, среди которых лидирующее положение занимают сердечно-сосудистые и онкологические. Именно они чаще остальных становятся причиной смерти и потери трудоспособности людей. И если на возраст, пол и наследственность повлиять сложно, то на образ жизни — вполне. Отказ от вредных привычек, правильное питание, занятия физической культурой помогут жить дольше и лучше.

Коммерческий директор ООО «ПМО «Стандарт» **Дмитрий ВАХРУШЕВ** поделился значимостью первичной диагностики и регулярного скрининга сотрудников для сохранения здоровья. Он призвал педагогов самым серьёзным образом отнестись к проведению медицинских осмотров, обязательно проходить их на базе лечебных учреждений, где наличествует необходимое диагностическое оборудование, чтобы была возможность объективно оценить состояние здоровья каждого работника и принять соответствующие меры, в том числе при разработке корпоративной программы well-being. Опять же будет с чем сравнить результаты по окончании реализации программы.

Особого внимания удостоилось и психическое здоровье. О нём и об управлении психоэмоциональными рисками рассказала собравшимся заведующая отделом коммуникационных и общественных проектов — медицинский психолог ОГБУЗ «Центр общественного здоровья и медицинской профилактики» **Елена ШАХРАЙ**. Благо, сегодня создано огромное число самых разнообразных практик для снятия стресса даже в условиях предприятий. Например, это могут быть комнаты психоэмоциональной разгрузки, зелёные уголки, проведение дней (недель, месяцев) психоэмоционального здоровья, психологических тренингов в свободное от работы время, занятий Школы здоровья, культурно-досуговых мероприятий, способствующих объединению коллектива. И, конечно, важна стресс-оценка каждого сотрудника на рабочем месте, ведь понимание специалистов-психологов, на чём следует сосредоточить основное внимание при взаимодействии с персоналом, дорогого стоит.

После лектория состоялась работа в пяти группах. Присутствующие должны были подробнейшим образом ознакомиться с кейсом, общими силами разработать мероприятия и индикаторы оценки эффективности одного из разделов корпоративной программы здоровья для работников сферы образования. И представить свой проект на суд экспертов. **Результатом стало создание комплексной программы корпоративного здоровья для работников сферы образования.** В состав каждой группы вошли опытные модераторы (профессионалы в данной сфере) и фасилитаторы, то есть люди, упрощающие коммуникации внутри группы.

Как справедливо отметила команда, работавшая над разделом **«Физическая активность»**, ничто так не сплачивает коллектив, как совместные занятия физической культурой и спортом. Потенциал здесь практически неограничен. Общие с ребятами утренние зарядки, физкультминутки, походы, забеги, пешие и велосипедные прогулки с использованием современных информационных технологий и приложений (Welltolk, Hotseat и других), проведение семейных спортивных праздников, участие в программе ГТО и так далее. Также можно подключить сюда создание и просмотр мотивационных роликов, фотографий и плакатов. Однако в первую очередь необходимо повышать грамотность самих педагогов в вопросах физического воспитания подрастающего поколения, обозначить амбассадоров (лидеров изменений, — в данном случае, людей, искренне увлечённых идеями здорового образа жизни). Замечательно ещё создать свою корпоративную команду по тому или иному виду спорта для выступлений в масштабах района, города, региона.

В разделе **«Здоровое питание»** говорили об усвоении работниками базовых принципов здорового питания, изучении технологий приготовления таких блюд, обеспечении персонала в течение рабочего дня качественной питьевой водой. Предложено взаимодействие по этому вопросу с работниками столовой, открытие дополнительных электронных ресурсов. Критерием успешности реализации этой программы должно стать снижение веса у тех, кто в этом нуждается, снижение случаев временной нетрудоспособности, улучшение показателей здоровья персонала.

Команда раздела **«Диагностика и профилактика профессионального здоровья»** отметила в числе факторов риска для педагогов повышенное психоэмоциональное напряжение, значительные голосовые и зрительные нагрузки, преобладание статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке, риски инфекционного заражения. И здесь также предложено сделать упор на первичную диагностику, опрос персонала, чтобы разработать информационный ресурс, оказывающий всемерную поддержку педагогов 24/7, плюс уделить особое внимание вопросам оздоровления и профилактике заболеваний.

В разделе **«Психологическое и эмоциональное благополучие»** были затронуты одни из самых острых вопросов: как спасти работников образования от ежедневного стресса, уберечь от профессионального выгорания на работе? Эти перемены действительно назрели, и следует не только широко обучать педагогов практикам обретения психоэмоционального равновесия, но и привлечь по мере возможностей современную технику, например, тренажёры аудиовизуальной стимуляции альфа-, бета-, тета-ритмов головного мозга и другие устройства.

Что касается раздела **«Профессиональное, социальное и финансовое благополучие»** корпоративной программы «Здоровья» для работников сферы образования, то здесь было озвучено достаточно много наработок, связанных с общественной вовлечённостью педагогических работников. Также команда поделилась идеей проведения деловых игр, семинаров и тренингов по планированию семейного бюджета, распознаванию маркетинговых уловок, направленных на совершение импульсивных покупок, получению налоговых вычетов, формированию сбережений и так далее.

По итогам workshop **«Программы корпоративного здоровья для работников образовательных учреждений»** сформированы и размещены материалы на официальном сайте департамента труда и занятости населения Томской области (rabota.tomsk.gov.ru) в разделе «Охрана труда».

www.rabota.tomsk.gov.ru/ohrana-truda

ПРОСТЫЕ ШАГИ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ WELL-BEING

? Переводится с английского как благополучие. Термин корпоративной культуры для обозначения комплекса мер, направленных на повышение качества жизни и удовлетворённости работников условиями жизни и работы.



ШАГ 1

- Постановка целей и задач в зависимости от миссии и стратегии развития предприятия. Аудит текущего состояния.
- Опрос персонала относительно потребностей (что необходимо сотрудникам для более успешной и эффективной работы, личностного и профессионального роста), чтобы обеспечить мотивацию и высокую вовлечённость персонала в реализацию корпоративной программы well-being, привлечение и удержание талантов.
- Разработка проекта корпоративной программы well-being с учётом имеющихся у предприятия и открытых (общедоступных) возможностей.
- Оценка и анализ факторов риска сотрудников, пересмотр системы охраны труда с точки зрения концепции нулевого травматизма. Взаимодействие с системой добровольного медицинского страхования.
- Рассмотрение возможностей для участия сотрудников в общественных мероприятиях социального характера.
- Обсуждение и доработка проекта с коллективом предприятия. Установка сроков, контрольных точек и чётких критериев эффективности программы. Определение финансирования корпоративной программы well-being.

ШАГ 2

- Формирование команды и рабочих групп по направлениям:
  - определение амбассадоров (инициативных сотрудников, способных стать лидерами направлений и повести за собой других)
  - согласование взаимодействия кадровой, медицинской служб, специалистов по охране труда, административно-хозяйственной деятельности, внутренним и внешним коммуникациям и так далее
- Руководитель подаёт личный пример ответственного отношения к нормативам охраны и безопасности труда, отказа от вредных привычек и здорового образа жизни.
- В течение реализации программы необходимо отслеживать КПЭ (ключевые показатели эффективности), в частности, уровни вовлечённости работников в программу, удовлетворённости программой и мероприятиями, а также изменения в поведения (выработку новых полезных привычек) и субъективные показатели (через опросы сотрудников).

ШАГ 3

- Оценка эффективности реализуемой программы.
- Проведение опроса среди сотрудников об удовлетворённости результатами.
- Разработка новых мероприятий, направленных на дальнейшее снижение рисков в области здоровья и благополучия персонала, а также дальнейшее вовлечение сотрудников в мероприятия корпоративной программы well-being.



КОНСУЛЬТАНТ РУБРИКИ

Станислав НАГЕРНЯК,

главный редактор журнала «Льготы и бенефиты» (Москва), эксперт в области внутрикорпоративного социального пакета (льготы для работников) и программ workplace well-being, автор и соавтор более 10 консалтинговых проектов в области соцпакета и программ well-being в компаниях-лидерах различных отраслей.

8 | Вакансии

Смотрите больше вакансий на сайте RABOTA.TOMSK.RU

АЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН alex@rabota.tomsk.ru

Фармацевт	25584
Врач-дерматолог (дерматовенеролог)	41018
Медицинская сестра (брат)	35000
Врач акушер-гинеколог	50000
Врач-терапевт участковый	56260
Юрисконсульт I–III категории	35000–45000
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом	37000
Машинист экскаватора	28143
Машинист крана автомобильного	28143
Водитель автомобиля категории С	50000
Производитель работ (прораб) (в строительстве)	80000
Мастер	70000
Пекарь	25584
Бармен	25584

АСИНОВСКИЙ РАЙОН asino@rabota.tomsk.ru

Дежурный пульта управления	16630
Рабочий деревообрабатывающего производства	20000–25000
Воспитатель общежития	25584
Продавец продовольственных товаров	18000
Продавец-консультант	20000–25000
Тракторист	20000
Оператор на автоматических и полуавтоматических линиях в деревообработке	25000–30000
Младший инспектор отдела режима и охраны	30000
Начальник котельной	23000
Столяр	20000–40000

БАКЧАРСКИЙ РАЙОН bakchar@rabota.tomsk.ru

Учитель (преподаватель) химии	23026–45000
Учитель (преподаватель) физики	23026–45000
Учитель (преподаватель) математики	23026–41659
Учитель (преподаватель) музыкальной школы	23026–41659
Директор (заведующий) клуба	24000–46000
Специалист II категории	23026
Врач общей практики (семейный)	50000–79999
Врач-педиатр	23026–80001
Медицинская сестра (брат)	23026–35184
Фельдшер (с. Бакчар, с. Высокий Яр)	23026– 35172
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом	23026–35172
Тренер-преподаватель по спорту	23026–25000
Врач-инфекционист	40000–79999
Врач-терапевт	50000–79999
Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	77435–84792
Инженер компьютерной обработки информации III категории	23026

ГОРОД КЕДРОВЫЙ bakchar@rabota.tomsk.ru

Аудитор	40000
Учитель (преподаватель) хореографии	25000
Учитель (преподаватель) химии	30000–35000
Учитель (преподаватель) народных инструментов	25000
Ведущий специалист по государственному и муниципальному управлению	30000

ВЕРХНЕКЕТСКИЙ РАЙОН bjar@rabota.tomsk.ru

Врач-терапевт кабинета неотложной помощи	ВО	59120
Врач-педиатр	ВО	55600
Врач-хирург	ВО	86124
Заместитель главного врача по организационно-методической работе	ВО	73781
Заведующий инфекционным отделением – врач-инфекционист	ВО	55000
Первый заместитель главы Верхнекетского района по экономике и инвестиционной политике	ВО	78919
Ведущий специалист по молодёжной политике и спорту	ВО	29355
Главный энергетик в МУП	СПО	45000
Директор МУП	ВО	35000
Учитель (преподаватель) в начальной школе	ВО	25000
Тренер по лыжным гонкам	ВО	41672
Финансовый эксперт	СПО	26000
Фельдшер	СПО	37718
Тренер по настольному теннису (квотируемое рабочее место)*	ВО	25000
Учитель (преподаватель) английского языка	ВО	41672
Учитель (преподаватель) математики	ВО	41672
Учитель (преподаватель)-логопед	ВО	41672
Учитель (преподаватель) физической культуры	СПО	25000
Учитель (преподаватель) истории	ВО	41672

ЗЫРЯНСКИЙ РАЙОН zyran@rabota.tomsk.ru

Врач-офтальмолог	ВО	40000
Врач-стоматолог	ВО	35000
Бухгалтер	ВО	25000
Юрисконсульт	ВО	20000
Менеджер	СПО	20000

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН kargasok@rabota.tomsk.ru

Буфетчик	СПО	25584
Слесарь по ремонту автомобиля	СПО, стаж 1 год	25584
Помощник продавца-консультанта	СПО	25584
Фармацевт	СПО	25584
Кондитер	СПО	25584
Механик-водитель МТЛБ	СПО	30000–35000
Руководитель центра образования	ВО, стаж 3 года	25584
Концертмейстер (баянист)	СПО	25584–35000
Учитель (преподаватель) географии	ВО, стаж 3 года	33000–35000
Учитель (преподаватель) математики	ВО	25584–35000
Учитель (преподаватель) истории и обществознания	ВО	25584–40000
Учитель (преподаватель)-логопед	ВО	30000–40000
Программист	СПО, стаж 3 года	25584
Главный бухгалтер	СПО, стаж 3 года	25584–27000
Начальник (директор) судоверфи	ВО, стаж 3 года	30000–50000
Медицинская сестра (брат)	СПО	32280–33000
Врач-стоматолог	ВО	54900–88850
Врач-фтизиатр участковый	ВО	47980–88850
Заместитель главного врача по медицинской части	ВО	55000–62000
Заместитель главного врача по поликлинике	ВО	55000–62000
Врач анестезиолог-реаниматолог	ВО	67900–88850
Медицинский лабораторный техник	СПО	25584
Лаборант	СПО	25584

КОЖЕВНИКОВСКИЙ РАЙОН kojevnik@rabota.tomsk.ru

Бухгалтер	СПО	20000–25000
Управляющий делами	ВО	15769
Главный бухгалтер	СПО	15769
Уборщик(ца) производственных и служебных помещений	Среднее общее	15769
Рабочий по уходу за животными	Среднее общее	15769–22000
Продавец продовольственных товаров	СПО	20000–30000
Сестра-хозяйка	Среднее общее	16630
Тракторист	Среднее общее (9 кл.)	30000–40000
Начальник хозяйственного отдела	ВО	16630
Зоотехник	СПО	26000–28000
Заведующий интернатом	ВО	16630

КОЛПАШЕВСКИЙ РАЙОН kolpash@rabota.tomsk.ru

Специалист по закупкам	ВО, стаж 3 года	35000
Главный экономист	ВО, стаж 1 год	26000
Водитель мусоровоза	Среднее общее, стаж 1 год	28250
Специалист по связям с общественностью	ВО, стаж 1 год	34000
Повар судовой	СПО, стаж 1 год	28000
Воспитатель	СПО	40000
Ведущий специалист управления по культуре, молодёжной политике и спорту	ВО	35000
Учитель (преподаватель) математики	ВО, стаж 5 лет	44665
Педагог социальный	ВО	43997
Машинист крана (крановщик)	СПО, стаж 1 год	25584
Педагог-организатор	ВО	38992
Энергетик IV категории	ВО, стаж 5 лет	32800

КРИВОШЕИНСКИЙ РАЙОН krivosh@rabota.tomsk.ru

Водитель автомобиля	СПО	23026
Мастер производственного обучения	СПО	23026
Бухгалтер	СПО	25000
Главный энергетик	СПО	31000
Главный инженер	СПО	31000
Механизатор в сельском хозяйстве	СПО	40000
Ветеринарный врач	СПО	31000
Техник-осеменатор	СПО	30000

МОЛЧАНОВСКИЙ РАЙОН molchan@rabota.tomsk.ru

Экономист	ВО	23026
Бухгалтер	СПО	23026
Инспектор кредитный	СПО	24140
Инструктор по лечебной физкультуре	ВО	30000–36000
Специалист по социальной работе	ВО	24000
Воспитатель	ВО	30000–36000
Директор (заведующий) интерната	ВО	35000–40000
Врач общей практики	ВО	23026–80580
Врач-онколог	ВО	23026–80580
Врач-офтальмолог	ВО	23026–80580
Врач-терапевт (участковый)	ВО	23026–80580
Фельдшер	СПО	23026–35334
Начальник управления образования администрации Молчановского района	ВО	40000
Музыкальный руководитель	СПО	35000
Аккомпаниатор	СПО	25000
Учитель (преподаватель)-дефектолог	СПО	25000
Учитель (преподаватель) математики	ВО	35000
Учитель (преподаватель) иностранного языка	ВО	35000
Заместитель директора школы	ВО	30000
Ведущий специалист по ГО и ЧС	ВО	25000

ПАРАБЕЛЬСКИЙ РАЙОН parabel@rabota.tomsk.ru

Кухонный рабочий I категории		25584
Водитель автомобиля		25600
Продавец-консультант		25580
Машинист экскаватора		26000

ПЕРВОМАЙСКИЙ РАЙОН pervomay@rabota.tomsk.ru

Рамщик	Среднее общее	25000
Водитель автомобиля категории D	СПО	25000
Кладовщик(ца)	Среднее общее	16630
Номенклатурщик	СПО	16630
Электрогазосварщик	Среднее общее	25000–30000
Механик	СПО	20000–25000
Учитель (преподаватель) географии	СПО	15769
Врач общей практики	ВО	41510–65628
Фельдшер скорой помощи	СПО	18000–30047
Агроном	ВО	18000
Оператор машинного доения	Основное общее (9 кл.)	18000
Секретарь	СПО	16630
Кухонный рабочий	Среднее общее	32000
Станочник деревообрабатывающих станков	Среднее общее	16630
Сортировщик материалов и изделий из древесины	Среднее общее	16630

СТРЕЖЕВОЙ strej@rabota.tomsk.ru

Повар	СПО	28143
Водитель автомобиля категории В, С	СПО, стаж 5 лет	40000
Инженер по промышленной безопасности	ВПО, стаж 1 год	34000
Ведущий бухгалтер	ВПО, стаж 3 года	28200
Менеджер	Среднее общее	28143
Провизор	ВО	38130
Дорожный рабочий	Основное общее (9 кл.)	60000
Начальник автоколонны	ВО, стаж 5 год	60000
Мойщик автомобилей	Основное общее (9 кл.)	25584
Грузчик	Основное общее (9 кл.)	25600

ШЕГАРСКИЙ РАЙОН shegar@rabota.tomsk.ru

Уборщик(ца) производственных и служебных помещений	Основное общее (9 кл.)	16630
Водитель автомобиля категории D	Основное общее (9 кл.)	17000
Повар	СПО	16630
Разнорабочий	Основное общее (9 кл.), стаж 1 год	16630–20000
Повар детского питания	Основное общее (9 кл.)	16630
Главный специалист по ГО и ЧС и безопасности	ВО	22000
Истопник	Среднее общее	16630

ЧАИНСКИЙ РАЙОН chaia@rabota.tomsk.ru

Тракторист по подготовке лесосек, трелёвке и вывозке леса	СПО	25600
Разнорабочий	Основное общее (9 кл.)	26000
Администратор	СПО	25600
Продавец-консультант	СПО	25600

ТЕГУЛЬДЕТСКИЙ РАЙОН tegul@rabota.tomsk.ru

Лаборант	СПО	30000–35000
Фельдшер	СПО, стаж 3 года	30000–35000
Учитель (преподаватель) хорового пения	СПО, стаж 3 года	21834
Врач-терапевт	ВО, стаж 3 года	60000–80000
Учитель (преподаватель) фортепиано	ВО, стаж 5 лет	21834
Педагог-психолог	ВО, стаж 1 год	21834
Врач акушер-гинеколог	ВО, стаж 3 года	50000–70000
Врач-стоматолог	ВО, стаж 3 года	50000–70000
Врач ультразвуковой диагностики	ВО, стаж 3 года	50000–70000
Специалист в образовательной организации	Стаж 5 лет	23000–26000

ТОМСК И ТОМСКИЙ РАЙОН czn@rabota.tomsk.ru

Специалист (ведение первичного бухгалтерского учёта и кадрового делопроизводства)	Стаж 2 года	26580
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Стаж 1 год	19000
Техник по обслуживанию и ремонту автотранспорта	Стаж 3 года	25000
Комендант	Стаж 2 года	28000
Специалист по охране труда	Стаж 3 года	44600
Водитель погрузчика III разряда	Стаж 3 года	60000
Слесарь-ремонтник IV разряда		21600
Дефектоскопист рентгено-, гаммаграфирования VI разряда		37000
Менеджер (в коммерческой деятельности)		34000
Монтажник электрических подъёмников (лифтов) III–VI разряда	Стаж 3 года	70000

СЕВЕРСК severs k@rabota.tomsk.ru

Врач-оториноларинголог	ВО	32102–37967
Мерчендайзер	СПО	26000
Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций	СПО	30000–40000
Водитель погрузчика	Среднее общее, стаж 1 год	20000–25000
Заместитель главного бухгалтера	ВО, стаж 3 года	29000–40000
Архивариус	ВО, стаж 5 лет	45000
Начальник участка (в строительстве)	ВО, стаж 1 год	39770
Электромонтажник по освещению и осветительным сетям	Основное общее (9 кл.), стаж 1 год	25000–30000
Тракторист	СПО, стаж 1 год	30000
Менеджер	СПО, стаж 1 год	19188–25000
Учитель (преподаватель)-дефектолог	СПО, стаж 1 год	20000–25000
Продавец-консультант	СПО, стаж 1 год	20000–45000
Водитель автомобиля	Среднее общее, стаж 1 год	30000–35000

* Квотируемое рабочее место — квота предоставляется лицам с инвалидностью.

Кадры решают всё в Томской области

Совет редакции газеты «Кадры решают всё в Томской области»

- **Светлана Грузных,** начальник департамента труда и занятости населения Томской области
- **Анна Гомозова,** заместитель председателя комитета содействия занятости 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»

12+

Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».
Главный редактор — Татьяна Сергеевна Нараева.
Вёрстка — Е. Болдырева.
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 № 4215.
Тираж 10 000 экз.
Сдано в печать по графику: 01.04.2021, 12.00.
Фактически: 01.04.2021, 12.00.
Дата выхода: 02.04.2021.