НОВОСТИ | РЫНОК ТРУДА | МНЕНИЯ | КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ | ВАКАНСИИ

Кадры решают всё в Томской области

№ 3 (95) 2022

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

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

ЮБИЛЕЙ



НА БЛАГО ТРУДЯЩИХСЯ

Исполнилось ровно 30 лет, как в Томской области была создана территориальная трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, что послужило основой для формирования социального партнёрства.

| с. 6–9

ВАКАНСИИ

ВАКАНСИИ СФЕР ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ФАРМАЦИИ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ
| с. 12–15

ВОПРОС – РЕБРОМ!



Средний балл не имеет значения

Как найти себя на рынке труда, если поступить в профессиональное учебное заведение не получилось?

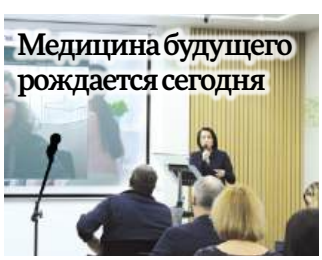
| с. 2–4

ВОПРОС-ОТВЕТ

СОКРАЩЕНИЕ КАДРОВ — АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

Ответы на правовые вопросы от специалиста департамента труда и занятости населения Томской области | с. 5

АКТУАЛЬНО



Итоги форума «Карьерная траектория», посвящённого сфере здравоохранения | с. 10–11

Текст: Татьяна НАРАЕВА
Фото: Максим КОБЗЕВ



Средний балл не имеет значения

Как найти себя на рынке труда, если поступить в профессиональное учебное заведение не получилось?

На страницах нашей газеты мы неоднократно рассказывали о NEET-молодёжи в возрасте от 15 лет и старше, которая, в силу разных причин, нигде не обучается и не работает. И действительно, вплоть до недавнего времени реализовать себя, если средний балл аттестата 4,5 и ниже, было довольно сложно. Но в этом году в государственные программы внесены изменения по инициативе томской службы занятости и одного из федеральных операторов федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» Томского государственного университета.

Как пояснил директор Института дистанционного образования ТГУ **Михаил ШЕПЕЛЬ**, квоты на обучение, переобучение и повышение квалификации увеличены практически вдвое. В том числе за счёт расширения реестра тех, кто может претендовать на бесплатное обучение рабочим профессиям с последующим трудоустройством. Речь идёт о гражданах до 35 лет, прошедших срочную службу в армии, если в течение четырёх месяцев им не удалось трудоустроиться; о студентах выпускных курсов высших и средних профессиональных учебных заведений, которые потенциально могут остаться нетрудоустроенными; о выпускниках высших и средних профессиональных учебных заведений, которые в течение четырёх месяцев не смогли трудоустроиться; а также о выпускниках 9–11 классов общеобразовательных школ, которые имеют невысокий средний балл аттестата, но желали бы сделать первые шаги на профессиональном поприще.

— Все школьные педагоги-профориентаторы знают, что есть целая категория подростков, которые попросту боятся сдавать ЕГЭ, — поделилась **Ольга СТЕПАНОВА**, учитель МАОУ «Лицей им. И. В. Авдзейко» Томского района, — так как понимают, что успешно сдать не получится. И многие из них опускают руки, зачастую не зная, что в этой ситуации предпринять. Таким образом, новое предложение службы занятости как нельзя кстати. Жаль, что часть родителей и педагогов пока не в курсе данных изменений...

Ольга Эдуардовна находилась в числе участников смыслового акселератора для старшеклассников, их родителей и педагогов в томском кадровом центре «Работа России» 31 марта. Акселератор посвятили подробной





Работа в группах подростками помогла наладить диалог ребят и представителей компаний по целому ряду вопросов. Модераторы прежде всего попытались выяснить, как видят своё будущее сегодняшние девятиклассники.

Квоты на обучение, переобучение и повышение квалификации увеличены практически вдвое. В том числе за счёт расширения реестра тех, кто может претендовать на бесплатное обучение рабочим профессиям с последующим трудоустройством. Речь идёт о гражданах до 35 лет, прошедших срочную службу в армии, если в течение четырёх месяцев им не удалось трудоустроиться; о студентах выпускных курсов высших и средних профессиональных учебных заведений, которые потенциально могут остаться нетрудоустроенными; о выпускниках высших и средних профессиональных учебных заведений, которые в течение четырёх месяцев не смогли трудоустроиться; а также о выпускниках 9-11 классов общеобразовательных школ, которые имеют невысокий средний балл аттестата, но желали бы сделать первые шаги на профессиональном поприще.

презентации одной из наиболее востребованных профессий — профессии швеи. Мероприятие явилось логическим продолжением уже действующего проекта «На всю катушку», в рамках которого томские школьники на базе предприятий-работодателей учились шить удобные и практичные сумки-шоперы. Сейчас ребята уже отшивают худи из новых модных коллекций.

Люди непосвящённые могут удивиться, но Томск является родиной и производственным центром целого ряда успешных брендов одежды, находящих покупателей как в Сибири, так и в европейской части России, включая Москву и Санкт-Петербург. У многих на слуху Daisyknit, «Милослава», «Дива-М», Uzhe vihozhu, другие компании и бренды. Предприятия активно развиваются и испытывают ощутимую потребность в кадрах. Думается, сейчас, в условиях необходимости импортозамещения, все они будут на ещё большем подъёме. Работать в индустрии моды очень круто само по себе, но здесь готовы, кроме престижа, предложить ещё и достойную заработную плату, полный соцпакет, карьерный рост и даже небольшие преференции от работодателя.

Работа в группах с подростками помогла наладить диалог ребят и представителей компаний по целому ряду вопросов. Модераторы прежде всего попытались выяснить, как видят своё будущее сегодняшние девятиклассники, скажем, через год или два. Планируют ли они жить в Томске или другом городе страны, будут учиться или работать, чему они хотели бы научиться на тот момент, из чего будет складываться их доход — из заработанных средств или помощи родителей? И как быть, если вдруг, по какой-либо причине, поддержка родных станет невозможной? Конечно, в столь юном возрасте подростки редко задумываются на такие серьёзные темы, однако ребята активно включились

Томск является родиной и производственным центром целого ряда успешных брендов одежды, находящих покупателей как в Сибири, так и в европейской части России, включая Москву и Санкт-Петербург. У многих на слуху Daisyknit, «Милослава», «Дива-М», Uzhe vihozhu, другие компании и бренды. Предприятия активно развиваются и испытывают ощутимую потребность в кадрах. Работать в индустрии моды очень круто само по себе, но здесь готовы, кроме престижа, предложить ещё и достойную заработную плату, полный соцпакет, карьерный рост и даже небольшие преференции от работодателя.





В массовом сознании (очевидно, со времён девяностых) до сих пор живуч миф о швейных производствах, расположенных в мрачных подвалах, с нечеловеческими условиями труда. В действительности современная специальная оценка условий труда (СОУТ) просто не позволяет компаниям так строить работу. Все цеха вышеупомянутых компаний находятся в светлых комфортных помещениях с современным оборудованием, где за каждым работником закреплена своя машина и инструмент, где удобные рабочие стулья, имеются снабжённые всем необходимым комнаты для принятия пищи в обеденный перерыв, где поддерживаются доброжелательные отношения в коллективе и каждому новичку полагается наставник.

в работу групп, когда речь зашла о мечтах о первом рабочем месте. Каким оно будет?

Как ни странно, в массовом сознании (очевидно, со времён девяностых) до сих пор живуч миф о швейных производствах, расположенных в мрачных подвалах, с нечеловеческими условиями труда. В действительности современная специальная оценка условий труда (СОУТ) просто не позволяет компаниям так строить работу. Все цеха вышеупомянутых компаний находятся в светлых комфортных помещениях с современным оборудованием, где за каждым работником закреплены своя машина и инструмент, где удобные рабочие стулья, имеются снабжённые всем необходимым комнаты для принятия пищи в обеденный перерыв, где поддерживаются доброжелательные отношения в коллективе и каждому новичку полагается наставник.

В ответ работодатели ожидают соблюдения трудовой дисциплины, чистоты и порядка на рабочем месте, ответственности и желания расти профессионально, ведь от скорости и качества шитья напрямую зависит доход предприятия, а следовательно, и заработная плата персонала. Школьники, присутствовавшие на акселераторе, заявили ожидаемый заработок от 25 до 110 тысяч рублей. И это реально! Правда, не сразу: чтобы приобрести навык быстрого и качественного шитья, требуется время. **Впрочем, даже начинающие швеи, окончившие по направлению службы занятости полугодовые курсы, вполне могут рассчитывать на 25–30 тысяч рублей ежемесячно при условии добросовестной работы.**

Все перечисленные предприятия сообщили, что давно убедились в эффективности очной (а не удалённой) организации труда, на условиях восьмичасового рабочего дня с двумя выходными (суббота, воскресенье), отдыхом в праздничные дни и оплачиваемыми отпусками, согласно Трудовому кодексу. Хотя, как отметили работодатели, бывали случаи, что кто-то из работников, сильно нуждаясь в средствах, предпочитает работать в праздничные и выходные дни, чтобы увеличить свой доход. Им, конечно, идут навстречу, чтобы люди могли решить свои текущие вопросы.

Опытная и внимательная швея может по карьере дорасти до контролёра ОТК. Если же есть желание двигаться дальше, придётся учиться. Во многих цивилизованных странах это нормальная практика, когда человек не спешит поступать в колледж или вуз сразу после школы, а предпочитает поработать тут и там, чтобы определиться с направлением будущей профессиональной деятельности и выбором специальности. В конце концов, предприятие может отправить своего перспективного работника на целевое обучение. И уж, конечно, мотивированный на учёбу, знакомый с производством человек будет учиться замечательно. Главное, ему всегда есть где попробовать новые компетенции на практике.

На самом деле профессия швеи — далеко не единственный вариант на сегодня. С полным перечнем обучающих программ можно ознакомиться на портале «Работа в России» (www. trudvsem.ru), предварительно выбрав свой субъект Российской Федерации. Обучение можно пройти как по линии ТГУ, так и по линии Союза WorldSkills, РАНХиГС.

ИНСТРУКЦИЯ

- **После выбора программы нужно в трёхдневный срок предоставить в Центр занятости населения по месту жительства документы, подтверждающие личность и уровень образования (для отслуживших в армии — военный билет)**
- **далее в течение недели ЦЗН должен провести профориентационную работу, встретившись с гражданином и проверив его мотивацию на обучение**
- **После чего в течение 10 рабочих дней вас обязаны направить на обучение.**

Либо можно по всем вопросам сразу обратиться в Центр занятости населения и все подготовительные этапы пройти вместе со специалистами.

Перечень профессий постоянно пополняется, так что добро пожаловать на портал «Работа в России», и счастливого вам пути в профессиональную жизнь!

СОКРАЩЕНИЕ КАДРОВ — АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ И ПРАВА РАБОТНИКОВ



Отвечает Елена ХОРУЖИК,
заместитель председателя комитета правового и кадрового обеспечения департамента труда и занятости населения Томской области

«Расскажите, как правильно провести в организации сокращение кадров? И какие права есть у работников?»

Елена Ч., Томск

— Алгоритм действий работодателя следующий. Издаётся приказ о сокращении, утверждается штатное расписание. Работодатель должен определить, кого нельзя сокращать, и оценить преимущественное право работников остаться на работе.

Ни при каких обстоятельствах не могут быть сокращены

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей до трёх лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка с инвалидностью в возрасте до 18 лет или ребёнка в возрасте до 14 лет;
- лица, воспитывающие без матери ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до 18 лет);
- единственные кормильцы ребёнка с инвалидностью в возрасте до 18 лет или ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;
- работники, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;
- находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Преимущественное право на сохранение работы имеют работники более высокой квалификации с большей производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества с инвалидностью;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Далее работодатель не позднее чем за два месяца до увольнения уведомляет увольняемых работников, службу занятости и профсоюз (если он есть), предлагает работникам подходящие вакансии. Если речь идёт о массовом сокращении, службу занятости и профсоюз нужно уведомить за три месяца до предполагаемого увольнения персонала. Критерии массовости устанавливаются, как правило, на уровне отраслевых соглашений в рамках социального партнёрства, либо, ориентируясь на постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Увольнение оформляется стандартно (приказ об увольнении, запись в трудовую книжку (в случае её ведения)), вносится информация в сведения о трудовой деятельности. Работодатель обязан выплатить работнику все положенные суммы:

- заработная плата,
- компенсация за неиспользованные отпуска,
- выходное пособие,
- средний месячный заработок на период трудоустройства.

Что касается работников, то они имеют право на обращение в службу занятости по поводу трудоустройства или обучения/переобучения/повышения квалификации с целью дальнейшего трудоустройства либо открытия бизнеса при поддержке службы занятости.

Выплаты, которые должен произвести работодатель сокращаемому работнику, указаны в Трудовом кодексе. Если гражданин увольняется до момента истечения срока уведомления, то ему выплачивается дополнительная компенсация в размере оплаты труда за недоработанный промежуток времени. Далее выплачивается выходное пособие. Если гражданин не трудоустроился во второй месяц, то ему выплачивается средний месячный заработок за второй месяц. За третий месяц средний месячный заработок выплачивается в исключительных случаях при условии, что человек обратился в службу занятости в течение 14 рабочих дней со дня увольнения и не был трудоустроен.

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. Большие гарантии полагаются работникам, увольняемым в связи с сокращением из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Средний месячный заработок выплачивается до трёх месяцев, а при наличии исключительности до шести месяцев. Средний заработок рассчитывается работодателем по постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 N922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Кроме них могут быть установлены выплаты в рамках социального партнёрства (они изложены в коллективных договорах, отраслевых соглашениях).

«Как работодатель должен предложить другую работу, чтобы не нарушить права работника при сокращении?»

Евгений Н., Северск

— На протяжении всего периода до момента увольнения **работодатель должен предлагать как вакантные должности или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.** Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если работодатель нарушает трудовое законодательство, он **несёт административную ответственность** (статья 5.27 Трудового кодекса). Работодателю может грозить **штраф до 70 тысяч рублей.** Кроме того, работник имеет право **обратиться в суд и потребовать восстановления на работе, взыскав с работодателя сумму, равную средней заработной плате за период вынужденного прогула, а также суммы, связанные с судебными издержками, и моральный вред.**

Текст: Татьяна НАРАЕВА
Фото предоставлены РИА Томск, а также взяты из сети интернет



На благо трудящихся

24 марта исполнилось ровно 30 лет, как в Томской области была создана территориальная трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, что послужило основой для формирования социального партнёрства. В честь этого знаменательного события в информационном агентстве РИА Томск состоялся «круглый стол» с участием представителей региональной власти, работодателей и профсоюзов.

Президент Союза «МПО работодателей Томской области» **Кирилл НОВОЖИЛОВ** поделился проблематикой промышленных предприятий:

— В наше объединение сегодня входит 29 организаций с численностью персонала около 40 тысяч человек. Мы принципиально проводим политику по принятию в МПО работодателей только предприятий промышленного сектора с большим количеством работающих. Главное для нас, чтобы каждое предприятие имело работу, заказы, чтобы работники своевременно получали заработную плату, имели уверенность в завтрашнем дне. Эти 30 лет были непростыми, — не всегда совпадали интересы трёх сторон, однако мы находили и находим компромиссы, чтобы продолжать сотрудничать на благо региона. Потому что нужно сохранять рабочие места, платить налоги в бюджет, обеспечивать социальную стабильность.



Кирилл Новожилов

Председатель Федерации профсоюзных организаций Томской области **Пётр БРЕКОТНИН** рассказал о задачах профсоюзов:

— Наша главная задача — чтобы трудящийся человек не был бедным. Но мы понимаем, что предприятиям тоже необходимо развиваться, вкладываться в модернизацию, в силу чего мы вынуждены приходить к компромиссу. И эффективным механизмом взаимодействия здесь является коллективный договор, регулирующий многие вопросы, связанные с условиями работы персонала.

Напомню, что в декабре 2002 года, по инициативе профсоюзов, в Томской области был принят закон о социальном партнёрстве. И все эти годы он постоянно дорабатывается в соответствии с реалиями. Например, около двух лет назад внесены изменения, — в законе появилось такое понятие, как социально ответственный работодатель. И целый ряд томских предприятий уже удостоились этого звания. Кроме соглашений областного уровня существуют соглашения о социальном партнёрстве на уровне муниципалитетов.

Главное для нас, чтобы каждое предприятие имело работу, заказы, чтобы работники своевременно получали заработную плату, имели уверенность в завтрашнем дне. Эти 30 лет были непростыми, — не всегда совпадали интересы трёх сторон, однако мы находили и находим компромиссы, чтобы продолжать сотрудничать на благо региона.

Генеральный директор ООО «Горсети» **Владимир РЕЗНИКОВ** сделал акцент на сложностях, связанных с пандемийными ограничениями:

— Период пандемии оказался серьёзной проверкой на





Пётр Брекотнин

Наша главная задача — чтобы трудящийся человек не был бедным. Но мы понимаем, что предприятиям тоже необходимо развиваться, вкладываться в модернизацию, в силу чего мы вынуждены приходить к компромиссу. И эффективным механизмом взаимодействия здесь является коллективный договор, регулирующий многие вопросы, связанные с условиями работы персонала.

прочность всех социальных механизмов, поэтому я благодарен своей руководящей команде, профсоюзным лидерам за понимание возникших сложностей и работу с персоналом. Не так просто дались введение масочного режима, минимизация непосредственного общения при решении текущих производственных задач, всеобщая вакцинация, тестирование на COVID-19 и другие карантинные меры, но неуклонная совместная деятельность принесла свои результаты.

Владимир Тихонович сообщил, что в его компании 100 процентов работников являются членами профсоюза и пользуются преимуществами, которые это даёт.

Генеральный директор АО «НПЦ «Полюс» **Сергей РУСАНОВСКИЙ** поделился спецификой работы с молодыми кадрами:

— На нашем предприятии тоже довольно большая профсоюзная организация, один из лучших коллективных договоров, в котором есть раздел о молодёжной политике. В «Полюсе» действует Совет молодых специалистов, инициирующий и организующий различные массовые мероприятия спортивного, развлекательного характера. Это сплачивает коллектив, люди лучше узнают друг друга в неформальной обстановке.

Средний возраст работающих на предприятии — 41 год, и почти 40 процентов сотрудников — в возрасте до 35 лет. Для выпускников вузов в первые два года работы предусмотрены специальные доплаты к окладу, есть выплаты молодым семьям на рождение ребёнка. Всегда лояльно относимся к необходимости отпускать персонал, скажем, на 1 сентября и другие мероприятия, связанные с детьми, семейными праздниками. Поддерживаем материально тех, кто только что вернулся из армии.

Что касается взаимодействия с высшими и средними профессиональными учебными заведениями, то здесь наработан богатый опыт. Лет 10 назад мы, как и большинство предприятий ОПК, столкнулись с острой кадровой проблемой, причём даже по базовым для нас специальностям. Например, по радиоконструкторам. Поэтому мы, по согласованию с ТУСУР, открыли у себя на предприятии кафедру конструирования, в ТПУ — кафедру промышленной электроники, и в течение пяти лет основные вопросы с нехваткой кадров были решены.

Сейчас мы уже пришли к взаимодействию на уровне школ. Поступая на первый курс в ку-

Период пандемии оказался серьёзной проверкой на прочность всех социальных механизмов, поэтому я благодарен своей руководящей команде, профсоюзным лидерам за понимание возникших сложностей и работу с персоналом. Не так просто дались введение масочного режима, минимизация непосредственного общения при решении текущих производственных задач, всеобщая вакцинация, тестирование на COVID-19 и другие карантинные меры, но неуклонная совместная деятельность принесла свои результаты.



Владимир Резников



Сергей Русановский

Лет 10 назад мы, как и большинство предприятий ОПК, столкнулись с острой кадровой проблемой, причём даже по базовым для нас специальностям. Поэтому мы, по согласованию с ТУСУР, открыли у себя на предприятии кафедру конструирования, в ТПУ — кафедру промышленной электроники, и в течение пяти лет основные вопросы с нехваткой кадров были решены. Сейчас мы уже пришли к взаимодействию на уровне школ. Поступая на первый курс в курируемые нами группы, юноши и девушки понимают, что их производственная практика пройдёт в НПЦ «Полюс». Нарабатывая опыт, они участвуют в различных проектах, таким образом, к выпуску из вуза у них, как правило, уже есть готовая дипломная работа.

рируемые нами группы, юноши и девушки понимают, что их производственная практика пройдёт в НПЦ «Полюс». Нарабатывая опыт, они участвуют в различных проектах, таким образом, к выпуску из вуза у них, как правило, уже есть готовая дипломная работа.

О трудоустройстве подростков рассказала руководитель группы кадрового администрирования департамента по работе с персоналом ОАО «Манотомь» **Анастасия КОРОТКАЯ**:



Анастасия Короткая

— Начиная с 2012 года, в рамках проекта службы занятости «Трудовое лето» мы ежегодно принимаем на предприятие подростков в возрасте от 14 до 18 лет. Их количество постоянно увеличивается. Начинали с трёх человек, в прошлом году их было уже 40. Конечно, в приоритете — дети и внуки наших сотрудников, но мы также активно принимаем ребят по направлению центра занятости и тех, кто пришёл по собственной инициативе. Подростки подготавливают детали к сборке, собирают несложные механизмы, упаковывают и транспортируют готовые изделия и так далее. Причём каждого новичка курирует наставник из числа мастеров или опытных сотрудников.

Есть ребята, которые приходят к нам из года в год. Они уже знакомы со многими технологическими операциями и корпоративными ценностями, знают коллектив. Часть из них продолжают трудиться у нас на предприятии и в параллели идут учиться в СПО или вуз. Или отправляются на учёбу, чтобы потом вернуться сюда на стажировку, практику и далее — на работу.

С профильными учебными заведениями заключены договоры на прохождение практик и стажировок. Развитая система наставничества позволяет новичкам быстро войти в курс дела, наладить отношения с коллегами.

Опытом социального взаимодействия и непрерывного развития компетенций сотрудников поделилась заместитель генерального директора по управлению персоналом и организационному развитию АО НПФ «Микран» **Наталья ШРАЙБЕР**:

— Мы понимаем, что социальное партнёрство является важнейшей частью социально-трудовых отношений, поэтому активно сотрудничаем с общественностью, направляя часть средств на благотворительные цели, спортивные и культурно-массовые мероприятия региона, увеличение интеллектуального потенциала Томской области. В период с 2018 по 2022 год мы направили на эти цели более 10 млн рублей.

В 2019 году «Микран» провёл региональный турнир по шахматам с участием международных гроссмейстеров на кубок одного из наших безвременно ушедших учредителей — Александра Барова.

Сегодня компания насчитывает более 1300 сотрудников, и 38 процентов от общей численности коллектива — молодёжь в возрасте до 35 лет. Конечно, как все предприятия, входящие в оборонно-промышленный и машиностроительный комплексы, испытываем кадровый голод. Больше всего нам не хватает специалистов по радиоэлектронике, инженеров-конструкторов, схемотехников.

Для решения вопроса с кадрами мы запустили собствен-



Наталья Шрайбер

Начиная с 2012 года, в рамках проекта службы занятости «Трудовое лето» мы ежегодно принимаем на предприятие подростков в возрасте от 14 до 18 лет. Их количество постоянно увеличивается. Начинали с трёх человек, в прошлом году их было уже 40. Конечно, в приоритете — дети и внуки наших сотрудников, но мы также активно принимаем ребят по направлению центра занятости и тех, кто пришёл по собственной инициативе. Подростки подготавливают детали к сборке, собирают несложные механизмы, упаковывают и транспортируют готовые изделия и так далее. Причём каждого новичка курирует наставник из числа мастеров или опытных сотрудников.

Для решения вопроса с кадрами мы запустили собственный проект «Микран-старт», и видим, что спустя три года наши усилия по донаращиванию необходимых нам компетенций у начинающих специалистов увенчиваются успехом, поэтому намерены и дальше развивать проект. В этом году стартовал уже пятый поток молодёжи. Более ста заявок мы получили от студентов вузов, начиная со второго курса. На конкурсной основе мы отобрали 24 человека.

ный проект «Микран-старт», и видим, что спустя три года наши усилия по донаращиванию необходимых нам компетенций у начинающих специалистов увенчиваются успехом, поэтому намерены и дальше развивать проект. В этом году стартовал уже пятый поток молодёжи. Более ста заявок мы получили от студентов вузов, начиная со второго курса. На конкурсной основе мы отобрали 24 человека.

Помимо этого в «Микране» действуют три стипендиальные программы, чьё действие нацелено на обучающихся томских вузов и Томского физико-технического лицея. За 10 лет работы программ около 11 млн рублей были потрачены на стипендии одарённым школьникам и студентам.

В прошлом году мы стартовали совместно с эндаумент-фондом ТГУ ещё в одной стипендиальной программе — по поддержке ребят, развивающихся в сфере информационных технологий и технических специальностей. Это студенты, которые по окончании обучения пройдут отбор и будут приняты в компанию «Микран».



Светлана Грузных

Резюмировала всё вышесказанное начальник департамента труда и занятости населения Томской области **Светлана ГРУЗНЫХ**:

— Работодатели и профсоюзы сегодня в полной мере охватили наполнение соглашений о социальном партнёрстве, которое подписывается в Томской области один раз в три года. Кстати, в 2022-м истекает срок соглашения, и мы уже начали предпринимать шаги по формированию рабочей группы для подготовки соглашения на 2023–2025 годы. Важно, что ставка всегда делается на социально-экономическое благополучие человека. Томская область одной из первых в 2012 году заложила в соглашение установку на то, что минимальный размер оплаты труда не должен быть ниже прожиточного минимума, и хотя это тяжело для бюджета и для некоторых предприятий, но мы держим планку. И нашу позицию в 2017 году подтвердил Конституционный суд РФ. Вот почему многие регионы потом присоединились к нам в этом вопросе. И можно сегодня с гордостью отметить, что Томская область не просто провозглашает социальные ценности в качестве главных, но и трудится в данном направлении, что у нас не расходятся слово и дело.

Работодатели и профсоюзы сегодня в полной мере охватили наполнение соглашений о социальном партнёрстве, которое подписывается в Томской области один раз в три года. Кстати, в 2022-м истекает срок соглашения, и мы уже начали предпринимать шаги по формированию рабочей группы для подготовки соглашения на 2023–2025 годы. Важно, что ставка всегда делается на социально-экономическое благополучие человека. Томская область одной из первых в 2012 году заложила в соглашение установку на то, что минимальный размер оплаты труда не должен быть ниже прожиточного минимума, и хотя это тяжело для бюджета и для некоторых предприятий, но мы держим планку.



ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Поздравляю вас с 30-летием социального партнёрства в Томской области!

В начале 1990-х наша страна вступила в незнакомую эпоху рыночной экономики. К сожалению, не все структурные преобразования лучшим образом сказались на трудовых отношениях, благосостоянии людей и состоянии народного хозяйства.

Томская область одним из первых в России регионов разработала цивилизованные и взаимовыгодные правила для собственников и руководителей предприятий, их специалистов и рабочих. Этот диалог был непростым. Но нам удалось главное: бизнес получил возможность работать с прибылью, а трудовые коллективы почувствовали уверенность в завтрашнем дне. Как производственник с 45-летним стажем знаю, — это фундамент любого предприятия, его стратегии и производственных планов.

Социальное партнёрство позволило томским компаниям не просто выжить, но и завоевать достойное место на рынке, а людям — профессионально развиваться и строить планы на будущее. Экономическая непогода последних лет также показала надёжность и эффективность социального партнёрства, которое в нашей Томской области будет только крепнуть.

Желаю вам успехов в делах на благо вашей команды и нашей области!

Губернатор Томской области
С. А. Жвачкин



14-15 апреля впервые в Томске состоялся форум «Карьерная траектория». В этом году его посвятили сфере здравоохранения. Более 50 медицинских учреждений представили свои вакансии, в рамках форума проведены пленарное заседание, тренинги, карьерные форумы факультетов СибГМУ, а также «круглый стол» с работодателями «Карьерные траектории в фармации». Пленарная дискуссия «Стратегия будущего. Карьерные сценарии развития поколения Z» состоялась в кадровом центре «Работа России».

Медицина будущего рождается сегодня

Текст и фото:
Татьяна НАРАЕВА

Дискуссию провели в гибридном формате. Так, на связь с собравшимися вышла основательница и CEO компании Sherpa S Pro, основательница и координатор проекта «RuGenerations — Теория поколений в России» **Евгения ШАМИС**. Она, в частности, подробно остановилась на характеристиках поколения Z, которое также называют поколением хоумлендеров (homelanders).

Именно они сейчас выходят на рынок труда, и работодателям придётся считаться с их ценностями и установками. Для современной молодёжи важны личное и домашнее пространство, вот почему они склонны следить за состоянием домашней аптечки и интересуются различными устройствами оздоровительного характера и поддержания здоровья для домашнего пользования. Их привлекают идеи ЗОЖ, долголетия и сохранения активности на протяжении всей жизни. Они понимают, что проблемы со здоровьем не стоит замалчивать или маскировать, — нужно обследоваться и лечиться.

Необходимо подчеркнуть, что популярность медицинских специальностей у хоумлендеров в последние пять лет значительно выросла, и они готовы идти в медицину. Но, как правило, в том случае, если она сопряжена с передовыми проектами и исследовательской деятельностью.

Их не привлекает «назидательное учительство», но востребованы партнёрские отношения с педагогами, наставниками, интерактивный формат обучения, когда к знаниям нужно приходить самостоятельно, как бы делая их «своими».

Для нового поколения важны деньги, но они готовы мириться с относительно невысокими заработными платами взамен на участие в интересных проектах, нацеленных на будущее. А что сегодня в тренде? Внедрение новых технологий в лечение пациентов, генная инженерия, профилактическая медицина, паллиативная помощь, вопросы медицинской этики и так далее.

Очень актуальным выглядит на фоне данных характеристик выступление директора по управлению персоналом и корпоративному развитию Самарского государственного медицинского университета **Константина ЯНЦЕНА**. Он рассказал, как меняется диалог университета с внешним миром в связи со взятым курсом на инновационно-технологическую доминанту работы. Налажена система внешнего найма, по которой в Самару сегодня приезжают целые команды разработчиков со всей России. Своей «изюминкой» СамГМУ объявил создание технологий от идеи до внедрения в практику с помощью промышленных партнёров, например, госкорпорации «Ростех». Также сформирована единая база студентов и выпускников университета с указанием достижений, компетенций и участия в научных проектах, что позволяет оперативно управлять молодёжным кадровым потенциалом в медицинской сфере.

Его коллега — начальник управления молодёжной и научно-образовательной политики Самарского государственного медицинского университета **Артём СЕРГЕЕВ** — поделился уникальной практикой по созданию на конкурсной основе шести опорных и 22 базовых школ в трёх регионах России (Самарской, Ульяновской и Пензенской областях). Кроме традиционной доминанты на углублённом изучении химии и биологии акцент сделан на изучении азов медицины в виде лекций преподавателей университета и практических занятий. Таким образом, ещё в школьные годы ребята знакомятся с реалиями работы медицинских учреждений и, выбирая обучение в профильных учебных заведениях, делают это сознательно.

Популярность медицинских специальностей у хоумлендеров в последние пять лет значительно выросла, и они готовы идти в медицину. Но, как правило, в том случае, если она сопряжена с передовыми проектами и исследовательской деятельностью. Их не привлекает «назидательное учительство», но востребованы партнёрские отношения с педагогами, наставниками, интерактивный формат обучения, когда к знаниям нужно приходить самостоятельно, как бы делая их «своими».

Активно сейчас развивается и новый проект онлайн-формата «В медицину по призванию из любого уголка России!». Федеральный координатор проекта **Ирина ГАЛАНОВА** рассказала о колоссальных возможностях квест-игры, в которой одновременно могут принять участие тысячи школьников. Сначала у подростков выявляют мотивацию работы в медицине, затем предлагают поразмышлять о медицине будущего. Далее участников проверяют на эмпатию, милосердие, способность сочувствовать и сострадать. После этого идёт профильное тестирование, проверка на приверженность здоровому образу жизни, инструктаж по здоровьесбережению в условиях школы и лишь потом выстраивается индивидуальная система поддержки будущей профессиональной траектории. Игра продолжительностью около 3,5 часов вызывает большой интерес школьников, а пилотная «прокачка» в Пермском крае показала высокую эффективность проекта и возможности для его масштабного внедрения в практику.

Широко шагает и волонтёрство в сфере здравоохранения. Например, всероссийским общественным движением «Волонтёры-медики» сегодня охвачены более 22 тысяч школьников из 2,5 тысячи школ, в движение вовлечено около тысячи медицинских учреждений во всех регионах нашей страны. И речь идёт не только о реальной помощи сотрудникам поликлиник и больниц, где ребята выполняют несложную работу, не требующую квалификации или специальной подготовки. Школьники участвуют в акциях по санитарно-гигиеническому просвещению населения, в популяризации донорства крови, учатся оказывать первую доврачебную помощь и так далее. Федеральный координатор проекта **Анна ДАНИЛИНА** уверена, что такой подход позволяет подросткам не просто пройти профессиональные пробы, а именно погрузиться в специфику работы медиков, освоить новые для себя компетенции, которые всегда пригодятся в жизни, независимо от дальнейшего профессионального выбора ребят.

Интересным кейсом поделилась начальник управления корпоративных коммуникаций ООО «Газпромнефть-Восток» **Ирина НИКОЛАЕВА**. Турнир «Умножая таланты» приглашает школьников провести групповые исследования в русле нефтегазовой тематики. Самые талантливые отправляются на финал в образовательный центр «Сириус», удостаиваются призов и внимания компании «Газпромнефть». Такой интенсив помогает ребятам определиться со сферой будущих профессиональных интересов, получить дополнительные преференции при поступлении в вуз, поддержку в годы студенчества.

Начальник управления нового набора Сибирского государственного медицинского университета **Александра МЕЛЕНТЬЕВА** рассказала, что, посредством социальных сетей и мобильных приложений, вуз активно взаимодействует со школьниками разных возрастных категорий, предлагая детям и подросткам решение задач и кейсов, виртуальные экскурсии по лабораториям и учебным аудиториям университета. Также ребята имеют доступ к обучающим ресурсам СибГМУ, нацеленным именно на школьников. Характерно, что в последние годы на базе вуза проходит ежегодная научная конференция для учащихся школ, где подростки представляют собственные проекты социальной и научной направленности. И уровень докладов ощутимо растёт год от года, что само по себе свидетельствует об интересе ребят к медицине и их умении работать с информацией.

Резюмировала выступления докладчиков модератор дискуссии, начальник департамента труда и занятости населения Томской области **Светлана ГРУЗНЫХ**. Она также представила собравшимся сетевой проект службы занятости «Сохраняя кадры». Одной из главных проблем рынка труда сегодня является нехватка квалифицированных кадров в социальной сфере небольших населённых пунктов. Справиться с этим поможет профессиональная ориентация местных школьников в сочетании с сопровождением ребёнка конкретным специалистом службы занятости на протяжении всей образовательной траектории от школы до выпуска из колледжа/техникума/вуза и поступления на работу. В школьные годы это профессиональная ориентация, экскурсии в организации будущих работодателей, трудоустройство на лето и в свободное от учёбы время, информирование о мерах поддержки молодых специалистов в данном муниципальном образовании, участие в совместных с работодателем мероприятиях. В период студенчества это могут быть дополнительные стипендиальные программы, стажировки и практики на выбранном предприятии под руководством опытных наставников, контакт с родителями студентов, встречи с главами муниципальных образований и руководителями организаций-работодателей. При поступлении человека на предприятие в качестве молодого специалиста служба занятости следит за получением всех необходимых преференций, обещанных ранее. По мнению Светланы Николаевны, это будет способствовать закреплению молодёжи на селе, повышению престижа работы в социальной сфере, развитию кадрового потенциала. Проект стартует осенью этого года.





Справиться с нехваткой кадров в социальной сфере небольших населённых пунктов поможет профессиональная ориентация местных школьников в сочетании с сопровождением ребёнка конкретным специалистом службы занятости на протяжении всей образовательной траектории от школы до выпуска из колледжа/техникума/вуза и поступления на работу. В школьные годы это профессиональная ориентация, экскурсии в организации будущих работодателей, трудоустройство на лето и в свободное от учёбы время, информирование о мерах поддержки молодых специалистов в данном муниципальном образовании, участие в совместных с работодателем мероприятиях. В период студенчества это могут быть дополнительные стипендиальные программы, стажировки и практики на выбранном предприятии под руководством опытных наставников, контакт с родителями студентов, встречи с главами муниципальных образований и руководителями организаций-работодателей. При поступлении человека на предприятие в качестве молодого специалиста служба занятости следит за получением всех необходимых преференций, обещанных ранее.

Вакансии сфер здравоохранения и фармации Томской области

Смотрите больше вакансий на сайте RABOTA.TOMSK.RU

АЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН alex@rabota.tomsk.ru

ОГАУЗ «Александровская районная больница», 8 (38255) 24845, ok-arb@alexcrb.tomsk.ru	Врач-невролог	38200
	Врач-терапевт участковый	56260
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер II категории	30558
	Медицинская сестра (брат)	30558
	Медицинская сестра (брат) кабинета	30558
	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая)	30558
	Медицинская сестра (брат) участковая	37500
	Старший фармацевт	30558
ООО «Добродея», 8 (923) 4469505, alexfarma@mail.ru	Фармацевт	27780
ООО «Гармония», 8 (913) 8060843, 8 (38255) 21623, garm1623@yandex.ru	Фармацевт	27780

АСИНОВСКИЙ РАЙОН asino@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Асиновская районная больница», 8 (38241) 27803, asino-rb@asino.gov.ru	Фармацевт	23000
	Менеджер	25000
	Водитель автомобиля категории В	25000–35000
	Слесарь-сантехник	18057–18100
	Врач стоматолог-хирург	40000–70000
	Врач-стоматолог детский	40000–70000
	Врач-психиатр	45000–70000
	Врач-эндокринолог	45000–70000
	Врач общей практики (семейный)	45000–66000
	Заведующий отделением скорой медицинской помощи	45000–70000
	Врач акушер-гинеколог	40000–68000
	Врач скорой медицинской помощи	45000–70000
	Врач ультразвуковой диагностики	40000–68000
	Врач анестезиолог-реаниматолог	50000–100000
	Врач-неонатолог	45000–70000
	Акушер(ка)	21500–30500
	Врач-терапевт участковый	45000–67500
	Врач-рентгенолог	40000–70000
	Врач-педиатр участковый	45000–66000
	Врач-патологоанатом	45000–68000
	Заведующий ФАП, фельдшер	35000–45000
	Медицинская сестра (брат)	20000–30000
	Инструктор по лечебной физкультуре	20000–30000
	Медицинская сестра (брат)-анестезист	22000–33500
	Медицинская сестра (брат) по массажу	20500–30000
	Фельдшер скорой медицинской помощи	25000–31500
ООО «КСП» (сеть «Сибирская аптека»)	Фармацевт	20000–25000

БАКЧАРСКИЙ РАЙОН bakchar@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Бакчарская районная больница», 8 (38249) 22367, bakcrb@trecom.tomsk.ru	Врач-инфекционист	40000–79999
	Врач-педиатр	80000–80000
	Врач-хирург	70000–79999
	Врач-терапевт (с. Бакчар, г. Кедровый)	30000–79999
	Врач общей практики (семейный) (г. Кедровый)	50000–79999
	Врач анестезиолог-реаниматолог	50000–79999
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (с. Крыловка, с. Новая Бурка, с. Богатыревка)	23026–35172
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (с. Пудино)	30000–40000
	Заведующий филиалом ОГБУЗ «Бакчарская РБ» – Медицинский центр (г. Кедровый)	80000–100000
	Заведующий терапевтическим отделением, врач-терапевт (с. Бакчар)	80000–100000
	Медицинская сестра (брат) (с. Пудино)	25584–35172
	Фельдшер (г. Кедровый)	45000–70000
	Фельдшер (с. Парбиг)	30000–50000

ВЕРХНЕКЕТСКИЙ РАЙОН bjar@rabota.tomsk.ru

Для уточнения организации/ источника вакансии обратитесь в ЦЗН	Врач-терапевт кабинета неотложной помощи	59120
	Врач судебно-медицинский эксперт	60000
	Врач-педиатр	55600
	Врач-хирург	75430
	Заведующий инфекционным отделением – врач-инфекционист	55000
	Лаборант	35000
	Медицинская сестра (брат)	33000

ЗЫРЯНСКИЙ РАЙОН zyran@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Зырянская районная больница», 8 (38243) 21292, sekretarzyrcrb@mail.ru	Врач-хирург	60000
	Врач-инфекционист	40000
	Медицинская сестра (брат)	30100
	Медицинская сестра (брат)-анестезист	30100
	Врач-невролог	40000
	Врач-терапевт	45000
	Врач анестезиолог-реаниматолог	70000
	Врач акушер-гинеколог	46000
	Врач-психиатр	40000

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН kargasok@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Каргасокская районная больница», karg-rb@kargasok.gov70.ru	Акушер(ка)	27780
	Врач клинической лабораторной диагностики	36700
	Врач общей практики	68121
	Врач функциональной диагностики	36700
	Врач анестезиолог-реаниматолог	39300
	Врач-педиатр участковый	59000
	Врач-рентгенолог	36700
	Врач-стоматолог	54900–88850
	Врач-стоматолог детский	36700
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом	29700
	Заместитель главного врача по поликлинике	55000–62000
	Заместитель главного врача по медицинской части	50715
	Медицинская сестра (брат)	27790
	Медицинская сестра (брат) врача общей практики	32280–33000
	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая)	27780
	Медицинский лабораторный техник	27780
	Старшая медицинская сестра (брат)	27780
	Фельдшер	27780
	Врач акушер-гинеколог	39300
ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Томской области», avdeeva.i.v@cge.tom.ru	Лаборант	27780
ИП Саломаха О.В., salomakha.oksana@bk.ru	Фармацевт	27780
ООО «ЭТАЛОН»	Фельдшер	27780

КОЖЕВНИКОВСКИЙ РАЙОН kojevnik@rabota.tomsk.ru

ОГАУЗ «Кожевниковская районная больница», 8 (38244) 23617	Провизор	19100
	Фармацевт	18057
	Врач общей практики (семейный)	35585
	Медицинский статистик	18057
	Медицинская сестра (брат)	25000
	Врач-онколог	30000
	Врач-физиотерапевт	30000

КОЛПАШЕВСКИЙ РАЙОН kolpash@rabota.tomsk.ru

ОГКУ «Центр социальной помощи семье и детям Колпашевского района», kolokolchik@social.tomsk.gov.ru	Врач по медицинской реабилитации	27780–30000
ОГАУЗ «Колпашевская районная больница», dtn2@kolpashevo.tomsknet.ru	Врач-педиатр	50000
	Врач-хирург	54400
ФКУ Следственный изолятор №2 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Томской области, si-2_yurist@mail.ru	Главный ветеринарный врач	27780–30000

КРИВОШЕИНСКИЙ РАЙОН krivosh@rabota.tomsk.ru

ОГАУЗ «Кривошеинская районная больница», 8 (38251) 23038, ksh@krivosheino.gov70.ru	Врач анестезиолог-реаниматолог	60000
	Врач функциональной диагностики	60000
	Врач-терапевт участковый	70000
	Врач-хирург	60000
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер	40000
	Медицинская сестра (брат)-анестезист	35000
	Медицинская сестра (брат) в поликлинике (процедурный кабинет)	35000
	Медицинская сестра (брат) в терапевтическом отделение (процедурный кабинет)	35000
	Фельдшер-лаборант	35000

МОЛЧАНОВСКИЙ РАЙОН molchan@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Молчановская районная больница», 8 (38256) 23212	Врач-хирург	25002–80580
	Медицинская сестра (брат) по физиотерапии	25002–35334
	Фармацевт	25002–35334
	Врач-стоматолог	25002–80580
	Медицинский лабораторный техник	25002–35334
	Фельдшер	25002–35334
	Врач-офтальмолог	25002–80580
	Врач функциональной диагностики	25002–80580
	Врач-оториноларинголог	25002–80580

ПАРАБЕЛЬСКИЙ РАЙОН parabel@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Парабельская районная больница»	Врач акушер-гинеколог	84620
	Врач-фтизиатр	84620
	Врач анестезиолог-реаниматолог	65100
	Врач-стоматолог	84620

ПЕРВОМАЙСКИЙ РАЙОН pervomay@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Первомайская районная больница», crb1@rambler.ru	Врач-инфекционист	30000–67084
	Врач акушер-гинеколог	30000–67084
	Врач общей практики (семейный)	41510–67084
	Врач ультразвуковой диагностики	30000–67084
	Врач функциональной диагностики	18500–67084
	Врач-оториноларинголог	30000–67084
	Врач на фельдшерско-акушерский пункт (ФАП)	18057–30047
	Фельдшер скорой медицинской помощи	18000–30173

СТРЕЖЕВОЙ strej@rabota.tomsk.ru

Для уточнения организации/ источника вакансии обратитесь в ЦЗН	Врач здравпункта	53000
	Врач общей практики (семейный)	45000
	Врач ультразвуковой диагностики	100000
	Врач акушер-гинеколог	35000
	Врач-инфекционист	35000
	Врач-онколог	65000
	Врач-оториноларинголог	35000
Для уточнения организации/ источника вакансии обратитесь в ЦЗН	Врач-офтальмолог	35000
	Врач-хирург	35000
	Медицинская сестра (брат)	51000
	Провизор	45000
	Фармацевт	35000
	Фельдшер	30558
	Врач-педиатр участковый	45000
	Врач-рентгенолог	35000
	Врач-стоматолог	35000
	Врач стоматолог-терапевт	50000

ШЕГАРСКИЙ РАЙОН shegar@rabota.tomsk.ru

ОГАУЗ «Шегарская районная больница», tln_sheg@mail.ru	Фельдшер-лаборант	18100
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер	20000
	Врач анестезиолог-реаниматолог	24000
	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая) педиатрического отделения	18100
	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая) инфекционного отделения	18100
	Врач-педиатр	43000
	Рентгенолаборант	20000
	Врач-онколог	20200
	Медицинская сестра (брат)-анестезист	18100
	Акушер(ка)	18057
	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая) хирургического отделения	18057
	Врач-терапевт участковый	45000
	Врач акушер-гинеколог	20000
	Фельдшер скорой медицинской помощи	20000

ЧАИНСКИЙ РАЙОН chaia@rabota.tomsk.ru

ОГБУЗ «Чаинская районная больница», 8 (38257) 21900, nurgalievlm@sibmail.com	Медицинская сестра (брат)	от 35000
	Фельдшер-лаборант	от 35000
	Врач-хирург	от 65000
	Врач-рентгенолог	от 65000
	Врач-оториноларинголог	от 65000
ОАО «Центральная районная аптека 25», 8 (38257) 22517, ap25@yandex.ru	Провизор	от 28000
	Фармацевт	от 28000

ТЕГУЛЬДЕТСКИЙ РАЙОН tegul@rabota.tomsk.ru

Для уточнения организации/ источника вакансии обратитесь в ЦЗН	Лаборант	30000–35000
	Фельдшер	30000–35000
	Врач-терапевт	60000–80000
	Врач акушер-гинеколог	50000–70000
	Врач ультразвуковой диагностики	50000–70000
	Врач-стоматолог	50000–70000
	Врач-невролог	40000
	Врач-педиатр	60000

ТОМСК И ТОМСКИЙ РАЙОН czn@rabota.tomsk.ru

ООО «Поликлиника медицинских осмотров «Стандарт», 8 (913) 8471289, pmostandart@mail.ru	Медицинский регистратор	25000–30000
	Врач клинической лабораторной диагностики	40000
ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями», 8 (3822) 474011, personal@aidscenter.ru	Медицинский регистратор	22000–30000
ОГАУЗ «Больница №2», 8 (3822) 431304, bolnica2@mail2000.ru	Врач-терапевт участковый	50000–55000
	Провизор	40000
ОГБУЗ «Медико-санитарная часть №2», 8 (3822) 467517, msch2@mail2000.ru	Врач анестезиолог-реаниматолог	150000–170000
ОГАУЗ «Томская областная клиническая больница», 8 (3822) 644819, okb@trecom.tomsk.ru	Врач функциональной диагностики	35000
ОГАУЗ «Томская районная больница», 8 (3822) 481244	Врач скорой медицинской помощи	45000
ОГАУЗ «Томская клиническая психиатрическая больница», 8 (3822) 281110, dogovor@tokpb.ru	Кладовщик	18057
	Культорганизатор	18057
ОГАУЗ «Областная детская больница», 8 (3822) 909688	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая)	18057–30000
ОГАУЗ «МСЧ «Строитель», 8 (3822) 770148	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая)	25000
ООО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «ПАРАЦЕЛЬС», paracelsiustomsk@gmail.com	Заместитель руководителя по развитию	50000
ООО «Стомпрофи Плюс», 8 (3822) 563075, astra1955@rambler.ru	Медицинская сестра (брат)	25000–40000
ОГАУЗ «Томский областной онкологический диспансер», 8 (3822) 909507, office@tomonco.ru	Медицинская сестра (брат) процедурной	30000
ОГАУЗ «Родильный дом №1», 8 (3822) 533396, roddom1@rdom1.tomsk.ru	Главная медицинская сестра (брат)	25000–30000
ОГАУЗ «Врачебно-физкультурный диспансер», 8 (3822) 445452	Врач по спортивной медицине	40000
ОГБУЗ «Территориальный центр медицины катастроф», 8 (3822) 907016, pashakhinaey@tcmk-tomsk.ru	Провизор	34000
ОГБУЗ «Лоскутовская районная поликлиника», 8 (3822) 999376, lzrp@yandex.ru	Врач акушер-гинеколог	43000
ОГУП «Областной аптечный склад», 8 (3822) 515330	Фармацевт	30000
УМП «ТомскФармация», 8 (3822) 516070, ok@farm.tomsk.ru	Фармацевт	35000

СЕВЕРСК seversk@rabota.tomsk.ru

ОГАУЗ «МЦ им. Г.К. Жерлова», 8 (3823) 785767, general@gastro.tomsk.ru	Медицинская сестра (брат) палатная (постовая)	25000–34000
	Врач-онколог	31300–48000
	Врач-гастроэнтеролог	26100–40000
	Врач анестезиолог-реаниматолог	46000–75000
ООО «Аптека-ИНФО», 9 (906) 9594589, direktor@apteka-info.ru	Провизор	30000–35000
	Фармацевт	30000–35000
ФГБУН ФМБА «Северский биофизический научный центр», 8 (3823) 994001, sbnc@fmbamail.ru	Старшая медицинская сестра (брат)	20835
	Медицинская сестра (брат) по массажу	20835
	Младший научный сотрудник	27200
Для уточнения организации/ источника вакансии обратитесь в ЦЗН	Врач стоматолог-ортопед	25000–55000
	Медицинская сестра (брат)	22000–45000
	Санитар(ка)	20835
	Врач-психиатр	50000

Получи профессиональное образование и вернись на малую родину





Почти 100 учащихся старших классов и их родители в формате видеоконференции пообщались с представителями ТБМК о возможностях поступления

Школьники старших классов и их родители в формате видеоконференции пообщались с представителями Томского базового медицинского колледжа о возможностях поступления в данное учреждение профессионального образования. **Всего в мероприятии, организованном при содействии специалистов Центра занятости населения Каргасокского района, приняли участие почти 100 учащихся из 11 образовательных районных организаций.**

По словам директора ОГКУ ЦЗН Каргасокского района **Ольги ОГУРЕЧЕВОЙ**, на данной территории Томской области, ввиду отдалённости некоторых населённых пунктов от районного центра и затруднённой транспортной доступности, наблюдается значительный дефицит медицинских кадров. Увеличение числа работников этой отрасли, по мнению директора центра, необходимо начинать с профориентационной подготовки выпускников школ.

Преподаватели колледжа ответили на вопросы учащихся школ об условиях и правилах приёма, формах проведения вступительных испытаний и особенностях предлагаемых специальностей. Также были озвучены требования к уровню образования поступающих, педагоги рассказали о необходимости прохождения абитуриентами обязательного предварительного медицинского осмотра. Но самой важной, по словам собравшихся, стала информация о возможностях трудоустройства выпускников ТБМК.

В ближайшее время центр занятости планирует организовать очередное мероприятие с участием школьников старших классов и представителей Каргасокского техникума промышленности и речного транспорта. Встреча пройдёт в формате онлайн-консультирования.

www.planing.sibhost.ru

Кадровый центр «Работа России» регулярно проводит тренинги, мастер-классы, вебинары и профориентационные встречи, которые бесплатно может посетить любой желающий.

Кадры решают всё в Томской области

0+

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»

Учредитель — ООО «Издательский дом «Смелая версия».
Главный редактор — Татьяна Сергеевна Нараева.
Вёрстка — Е. Болдырева.
Корректура — О. Глебова.

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.
Эл. почта: smel.rs@mail.ru, www.smel.tomsk.ru

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

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 № 3927. Тираж 8 000 экз.
Сдано в печать по графику: 21.04.2022, 11.00.
Фактически: 21.04.2022, 11.00.
Дата выхода: 25.04.2022.