НОВОСТИ | РЫНОК ТРУДА | МНЕНИЯ | КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ | ВАКАНСИИ

Кадры решают всё в Томской области

№ 2 (130) 2025

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

Электронная версия газеты доступна на сайте RABOTA.TOMSK.RU

ЭВОЛЮЦИЯ СМЫСЛОВ





Михаил Зенкин,

кандидат филологических наук, ведущий российский специалист в сфере воздействующей профориентации

Эксклюзивное интервью о современных тенденциях в сфере профориентации

| с. 7–10

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ: ПРЕЖНИЕ ПОДХОДЫ БОЛЬШЕ НЕ РАБОТАЮТ?

ВАКАНСИИ

ВАКАНСИИ ВСЕХ СФЕР ЭКОНОМИКИ

| С. 11–16

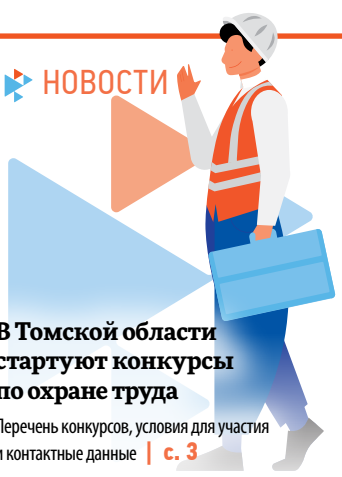
НОВОСТИ

РАБОТА РОССИИ
Кадровый центр

Центры занятости Томской области пройдут модернизацию

| с. 2

НОВОСТИ



В Томской области стартуют конкурсы по охране труда

Перечень конкурсов, условия для участия и контактные данные

| с. 3

ГИТ ИНФОРМИРУЕТ

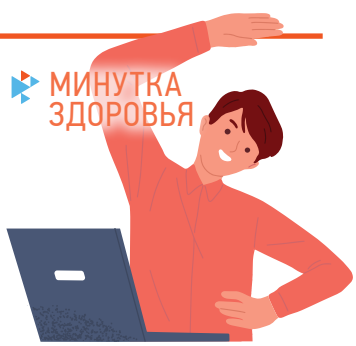
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ИНФОРМИРУЕТ

ОСТОРОЖНО, РАБОТА?

Главный государственный инспектор труда в Томской области рассказывает на какие тонкости трудоустройства надо сразу обратить внимание

| с. 4–5

МИНУТКА ЗДОРОВЬЯ



Юлия Самойлова рассказывает как уберечь своё здоровье в условиях выраженного синдрома офисного работника

| с. 6

Светлана Грузных озвучила планы по реализации национальных проектов в регионе



Вице-губернатор Томской области по социальной политике **Светлана ГРУЗНЫХ** на пресс-конференции в администрации региона рассказала о предстоящей реализации ряда национальных проектов, в частности, нового президентского национального проекта «Кадры». Проект призван решить вопросы с кадровым обеспечением предприятий и организаций, а также трудоустройства участников СВО и наиболее уязвимых на рынке труда категорий граждан.

Составленный ранее прогноз потребности работодателей в специалистах ляжет в основу формирования контрольных цифр приёма в вузы и образовательные организации СПО. На сегодняшний день количество зарегистрированных безработных почти втрое ниже количества вакансий, поданных в службу занятости. Абсолютными лидерами по кадровому голоду остаются здравоохранение и социальные услуги, образование и государственное управление, в реальном секторе экономики превалируют обрабатывающие производства.

Частью национального проекта «Кадры» станет теперь и набирающий популярность конкурс «Лучший по профессии». В 2025 году Томская область примет финал номинации «Специалист по мехатронике и робототехнике». Вице-губернатор рассказала, что в данный момент совместно с экспертами из ТПУ ведётся разработка заданий номинации. Также федеральному финалу будут предшествовать стратегические сессии, экскурсии на предприятия, технологические тренинги и ежегодный карьерный форум «Труд крут» для подростков и молодёжи.

Федеральным проектом «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» предусмотрены средства поддержки предприятий на привлечение специалистов из других регионов, субсидирование трудоустройства лиц с инвалидностью и участников СВО. Участники СВО также смогут получить карьерную перезагрузку по региональной программе «Наши герои» федеральной программы «Время героев» и проекту «СВОя карьера».

Кроме того, продолжится стимулирование реализации программ повышения квалификации на предприятиях ОПК и в других приоритетных отраслях экономики.

Реализацией вышеупомянутых проектов и программ займутся модернизированные центры занятости. В каждом муниципалитете региона откроются кадровые центры «Работа России», способные оказывать услуги населению на новом профессиональном уровне. На переоснащение и брендирование центров выделят 560 млн. рублей. Модернизация завершится в 2026 году.

«Наш президент подчёркивает, что национальные проекты ориентированы, главным образом, на сбережение населения и реализацию личностного и профессионального потенциала каждого гражданина России», — сказала Светлана Грузных.

Центры занятости Томской области пройдут модернизацию

Ключевая задача модернизации службы занятости — создание современной экосистемы рынка труда, обеспечивающей высокое качество услуг для всех участников. Обновлённый формат работы позволяет эффективно решать задачи трудоустройства граждан и подбора персонала для работодателей.

Кадровый центр «Работа России» Томска и Томского района участвует в проекте «Модернизация» с 2020 года. В 2022–2023 годах к нему подключились Асино и Северск. В этом году к очередной волне проекта подключатся все районы области. В результате модернизации в регионе сформируется единая система кадровых центров «Работа России», объединяющая управляющий центр и 25 территориальных подразделений. Независимо от места проживания, жители региона получат равный доступ к современным услугам службы занятости. Каждое из 18 отделений и семь удалённых рабочих мест заработает в едином формате, гарантируя индивидуальный подход и профессиональную поддержку в вопросах трудоустройства.

Проект в целом меняет подход к работе службы занятости. Кадровый центр «Работа России» трансформируется из традиционной биржи труда в современного оператора рынка занятости, располагающего широким спектром действенных инструментов для эффективного решения задач трудоустройства. Так, вместо традиционных функций постановки на учёт и выплаты пособий служба будет ориентирована на комплексное решение проблем граждан и бизнеса. Карьерные консультанты будут анализировать индивидуальные запросы и подбирать оптимальные решения для каждого соискателя: профориентация, программы переобучения, стажировка, предложения по повышению квалификации, подбор работы с удобным графиком или подбор программ поддержки для конкретной жизненной ситуации.

Карьерные консультанты будут анализировать индивидуальные запросы и подбирать оптимальные решения для каждого соискателя: профориентация, программы переобучения, стажировка, предложения по повышению квалификации, подбор работы с удобным графиком и прочее.

Особое внимание модернизированной службы занятости региона направлено на эффективное взаимодействие с работодателями. Для них кадровые центры предлагают комплексные решения, включающие подбор квалифицированных кадров, проведение открытых отборов, организацию психологических тренингов и тематических лекций, разработанных под индивидуальные запросы предприятий. Одной из важных составляющих проекта также является создание комфортных условий для посетителей.

На модернизацию было выделено почти 560 миллионов рублей, из них 402 миллиона — из федерального бюджета.

В ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ СТАРТУЮТ КОНКУРСЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА



КОНКУРС «Я РИСУЮ БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД»

В творческом конкурсе «Я рисую безопасный труд» могут принять участие **дети в возрасте до 15 лет**. В конкурсной работе должен быть отражён рабочий процесс с соблюдением требований охраны труда. Отправить работы можно **до 25 марта**.

- **ЗАЯВКИ ПРИНИМАЮТСЯ:** vyv@rabota.tomsk.ru
- **ТЕЛЕФОН ДЛЯ СПРАВОК:** 8 (3822) 46 93 30

КОНКУРС «ЛУЧШИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ 2025 ГОДА»

Конкурс «Лучший специалист по охране труда Томской области 2025 года» проводится **для экспертов**, к профессиональной деятельности которых относится планирование, организация, контроль и совершенствование управления охраной труда в организации. Подать заявку на участие можно **до 28 марта**.

- **ЗАЯВКИ ПРИНИМАЮТСЯ:** bia@rabota.tomsk.ru
- **ТЕЛЕФОН ДЛЯ СПРАВОК:** 8 (3822) 46 93 81

КОНКУРС «ОХРАНА ТРУДА В ОБЪЕКТИВЕ – 2025»

- **«Лучшая фотография по охране труда»** среди студентов образовательных учреждений Томской области
- **«Лучшая фотография по охране труда»** среди работников организаций региона
- **«Лучшая фотография зрительских симпатий»** среди студентов образовательных учреждений и работников организаций Томской области

Приём заявок и конкурсных работ продлится **до 25 августа**. Открытое голосование по номинации «Лучшая фотография зрительских симпатий» пройдёт на электронной площадке **с 1 сентября по 30 сентября.**

- **ЗАЯВКИ ПРИНИМАЮТСЯ:** bia@rabota.tomsk.ru
- **ТЕЛЕФОН ДЛЯ СПРАВОК:** 8 (3822) 46 93 81

ОБЛАСТНОЙ КОНКУРС «ЛУЧШИЙ ПРОЕКТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА 2025 ГОДА»

В областном конкурсе «Лучший проект по охране труда 2025 года» могут принять участие **студенты всех образовательных учреждений и работники организаций Томской области**.

Приём заявок продлится **до 30 сентября**. Конкурс проводится для развития у студентов творческой активности, профессионального мастерства и новаторства, а также для распространения передовых форм и методов работы в области улучшения условий и охраны труда.

- **ЗАЯВКИ ПРИНИМАЮТСЯ:** simkina_ns@rabota.tomsk.ru
- **ТЕЛЕФОН ДЛЯ СПРАВОК:** 8 (3822) 46 98 58

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ ИНФОРМИРУЕТ

ОСТОРОЖНО, РАБОТА?



Александр РОМАНОВ

Если вы ищете работу, вам обязательно нужно обратить внимание на сегодняшнюю публикацию в рубрике «ГИТ информирует», потому что здесь вы получите только официальную, достоверную информацию и сможете своевременно ознакомиться с тонкостями трудоустройства, на которые надо сразу обратить внимание. Руководитель государственной инспекции труда в Томской области — главный государственный инспектор труда в Томской области **Александр РОМАНОВ** отвечает на вопросы главного редактора «КРВ» **Татьяны НАРАЕВОЙ**.

— Каждый поиск работы сродни ожиданиям Нового года. Это всегда новые надежды, новый этап жизненного и профессионального пути. Но, к сожалению, довольно часто даже в крупных компаниях приходится сталкиваться с различной дискриминацией. В оффере озвучен оклад, например, 70 тысяч, а тебя принимают на минимальный размер оплаты труда, объясняя это тем, что «у нас так принято». Таким образом, понятие «полный соцпакет» приобретает чисто номинальное звучание. Можно ли этому противостоять? И для начала, поясните, пожалуйста, что входит в полный соцпакет?

— В трудовом законодательстве нет такого понятия, как «полный соцпакет». В обиходе же так называют комплекс гарантий и компенсаций, предоставляемых работодателями работникам. Часть из них гарантирована в силу закона. Они установлены государством и их не предоставление будет являться нарушением прав работника и действующего законодательства. Например, оплата периода временной нетрудоспособности.

Также существуют гарантии, которые в связи с характером работы предоставляются отдельным категориям работников. Например, гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Согласно **ч. 1 ст. 302 Трудового кодекса РФ** лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Статьей 37 Конституции Российской Федерации гарантировано право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу **статьи 22 Трудового кодекса РФ** к обязанности работодателя относится выплата в полном размере причитающейся работникам заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со **ст. 57 Трудового кодекса РФ** одними из обязательных для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При ознакомлении с условиями трудового договора соискателю следует обращать внимание на условия оплаты труда.

УКАЗАННЫЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ РАЗМЕР ОКЛАДА (ТАРИФНАЯ СТАВКА) И РАЙОННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ ОБЯЗАТЕЛЬНЫ К ВЫПЛАТЕ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО РАБОТНИК НЕ ОТСУТСТВОВАЛ НА РАБОТЕ ПО ТЕМ ИЛИ ИНЫМ ПРИЧИНАМ.

Как у работодателя «принято» оплачивать труд работника можно узнать в локальных актах работодателя, с содержанием которых работника ознакамливают при приёме на работу.

Как бы банально это ни звучало, противостоять номинальному представлению гарантий и компенсаций поможет правовое просвещение. В настоящее время такая информация находится в открытом доступе. Гаджеты стали неотъемлемой частью жизни людей. Имеется множество телеграм-каналов и пабликов, блогеров и СМИ, освящающих кадровые вопросы.

При возникновении вопросов о возможном нарушении трудовых прав работники могут обратиться к нам, в государственную инспекцию труда, задав интересующие вопросы по телефону «горячей линии» или на личном приёме.

Телефон «горячей линии»:
8 (3822) 56-53-13

Адрес государственной инспекции труда Томской области:
Томск, ул. Киевская, 76

— Если работодатель предоставляет социальные гарантии в добровольном порядке, можно ли, условно говоря, с него спросить за них?

— Работодатель не может лишить работника гарантий и компенсации, предусмотренных действующим законодательством. Однако при наличии желания и финансовой возможности работодатели могут предоставлять работникам дополнительные гарантии и компенсации. В этом случае работодатель сам для себя создаёт норму в локальном акте или в трудовом договоре.

Работодатель не может лишить работника гарантий и компенсации, предусмотренных действующим законодательством. Однако при наличии желания и финансовой возможности работодатели могут предоставлять работникам дополнительные гарантии и компенсации. В этом случае работодатель сам для себя создаёт норму в локальном акте или в трудовом договоре.

Это является дополнительным стимулом для работников, добросовестно выполняющих свою работу. Предоставление данного соцпакета не является обязанностью работодателя.

— Где можно ознакомиться с дополнительными бонусами и гарантиями?

— Дополнительные гарантии и компенсации могут быть предусмотрены в локальных актах работодателя, например, коллективном договоре, положении об оплате, правилах внутреннего трудового распорядка, приказах, распоряжениях работодателя и прочем, поэтому читайте внимательно документы, с которыми вас знакомят при трудоустройстве. Это отнюдь не формальность!

Также гарантии и компенсации могут быть закреплены в трудовом договоре с конкретным работником. Как показывает практика, работникам могут быть дополнительно предоставлены следующие гарантии и компенсации:

- **предоставление служебного жилья или компенсация стоимости его аренды;**
- **дополнительные выходные дни;**
- **дополнительный оплачиваемый отпуск;**
- **добровольное медицинское страхование;**
- **оплата питания;**
- **оплата проезда до места работы и обратно или предоставление служебного транспорта;**
- **детские подарки к праздничным датам;**
- **полная или частичная оплата санаторно-курортного лечения;**
- **оплата обучения при повышении работником квалификации;**
- **оплата досуга (занятий спортом работнику и (или) членам его семьи) и другое (если это не предусмотрено действующим законодательством).**

— Тоже часто встречающееся явление: берут по совместительству и сразу предупреждают, что совместителям не платят премии и так называемые тринадцатые зарплаты. Как быть?

— Начнём с того, что понятие «тринадцатая зарплата» не закреплено в действующем законодательстве. Порядок начисления данной выплаты может быть предусмотрен разве что локальными актами работодателя.

Но в остальном, дискриминация совместителей, конечно, недопустима. В силу **статьи 129 Трудового кодекса РФ** заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со **статьей 135 Трудового кодекса РФ** заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды премий, надбавок за стаж работы в организации, доплат за профессионализм, категории работников, которым они начисляются, размер стимулирующих выплат, показатели премирования, основания и пределы лишения (уменьшения) премии могут быть определены положениями о премировании либо другими подобными регламентами. Таким образом, порядок премирования должен быть указан в локальных нормативных актах работодателя.

— На что ещё, по Вашему мнению, следует обращать внимание при трудоустройстве?

— В первую очередь, нужно обратить внимание на содержание трудового договора. Есть условия трудового договора, которые являются обязательными, и те условия, которые могут быть внесены по желанию сторон трудового договора.

В трудовом договоре в обязательном порядке указываются:

- **сведения о работодателе и работнике;**
- **место работы;**
- **должность;**
- **дата начала работы;**
- **срок действия срочного трудового договора и причины заключения срочного трудового договора;**
- **условия оплаты труда;**
- **режим работы и отдыха;**
- **гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (если работник принимается на работу в соответствующих условиях);**
- **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);**
- **условия труда на рабочем месте;**
- **условие об обязательном социальном страховании работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.**

С 1 января 2025 года информацию о недобросовестных работодателях можно получить на сайте Роструда и его территориальных подразделений. Сведения хранятся в реестре недобросовестных работодателей в течение года после выявления контрольно-надзорными органами нарушения трудового и налогового законодательства. Исключение из списка возможно по решению суда.

ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ НА ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ, УКАЗАННЫЕ В ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ И ЛОКАЛЬНЫХ АКТАХ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Следует уточнить у работодателя, будет ли им открыт зарплатный проект на работника, или работник предоставит реквизиты банковского счёта для начисления и выплаты заработной платы.

— Финальный вопрос: как понять, что работодатель добросовестный?

— В настоящее время информация о работодателях является доступной. Самое банальное, что можно порекомендовать соискателям, это поиск открытой информации о потенциальном работодателе.

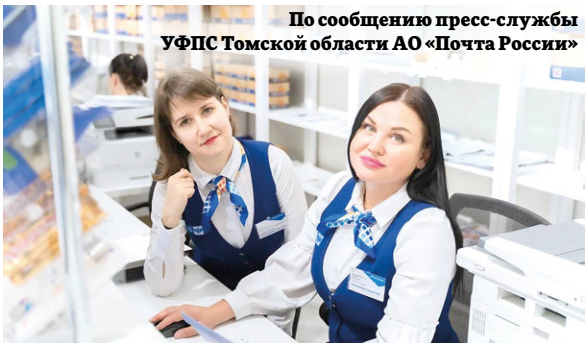
С 1 января 2025 года информацию о недобросовестных работодателях можно получить на сайтах Роструда и его территориальных подразделений. Сведения хранятся в реестре недобросовестных работодателей в течение года после выявления контрольно-надзорными органами нарушения трудового и налогового законодательства. Исключение из списка возможно по решению суда.

Сайт Роструда Томской области:
www.git70.rostrud.gov.ru

Однако наиболее оперативно такую информацию можно выявить на сайтах вакансий, пабликах и СМИ. Задействуйте также «сарафанное радио»,— выслушайте своих знакомых. Почему бы и нет? Источников может быть сколько угодно.

— Спасибо за советы! Давайте в следующий раз поговорим про сверхурочную работу, отгулы и предоставление отпуска.

— Интересная тема. Конечно, с удовольствием отвечу за все заданные вопросы.



По сообщению пресс-службы УФПС Томской области АО «Почта России»

В 2024 году 180 томичей получили почтовые профессии

В 2024 году основные почтовые профессии получили 180 жителей Томской области, включая ветеранов СВО. Самые востребованные — начальник отделения, оператор, сортировщик и почтальон.

Для каждой профессии Почта России разработала набор базовых материалов. Обучение для новых сотрудников начиналось с первого дня работы и проходило в течение всего адаптационного периода. Теоретическую часть новоиспечённые почтовики изучали самостоятельно на цифровой образовательной платформе корпоративного университета компании. Практическую часть обучения проходили под руководством наставника.

Корпоративное образование в компании затрагивает не только новых сотрудников. Так, в прошлом году 1660 почтовиков прошли обязательное обучение по новым продуктам и услугам компании, а также освоили программы и цикл курсов по развитию «гибких» навыков. Собственный корпоративный университет Почта России открыла в 2020 году. Ассортимент его услуг и сервисов постоянно расширяется. Всего на данный момент разработано более 40 образовательных программ и 700 дистанционных курсов. Таким образом, обязательное профильное обучение проходят все сотрудники компании независимо от возраста и образования.

Официальное трудоустройство в компанию действует с первого дня работы сотрудника. Трудоустройство возможно на постоянной или временной основе, на условиях полной или частичной занятости. Информация по вакансиям доступна в мобильном приложении Почты России.



МИНУТКА ЗДОРОВЬЯ

С ДОКТОРОМ САМОЙЛОВОЙ



РУКИ – ШЕЯ – ЛОПАТКИ – ТАЗОВАЯ ОБЛАСТЬ – НОГИ – ПРОФИЛАКТИКА СТРЕССА – ПИТАНИЕ

– В наше время всё больше становится специалистов, работающих весь день, сидя за компьютером. Конечно, замечательно, что физического труда всё меньше и меньше, что тяжёлые технические операции берут на себя умные механизмы и устройства, но перед людьми встаёт вопрос, как уберечь своё здоровье в условиях выраженного синдрома офисного работника?

Рука, согнутая в локте, работающая одним указательным пальцем, меняет конфигурацию, испытывает боли в сухожилии и мышцах (синдром «мышки»). Неплохо бы иметь тряпичную перчатку из натуральной ткани, чтобы надевать её во время работы. Лёгкий согревающий эффект подействует на мышцы и поможет их более безопасному функционированию.

В идеале, каждый час буквально минуту нужно посвящать гимнастике для **рук**. Помните советское школьное: «Мы писали, мы писали, наши пальчики устали»? Итак, можно сидя, если нет возможности встать: сжимаем-разжимаем ладонь вместе с пальцами, затем поднимаем-опускаем кисти рук, прибавим круговые движения кистями в ту и другую сторону. Такие же круговые движения желательно выполнить и для согнутых в локтях руках. Это поможет избежать артритов и артрозов.

Далее уделим внимание **шее**. Мы уже говорили о важности шейного отдела позвоночника для кровоснабжения головного мозга. Будут полезны неторопливые наклоны головы, круговые движения. Также помогут растирания задней поверхности шеи и плеч.

После сводим и разводим **лопатки**, – убираем так называемый карьерный зажим.

Теперь наклоняемся вперёд и назад, вправо и влево, делаем круговые движения тазом, чтобы снять зажатость в пояснично-крестцовом отделе. Нельзя обойти и такие деликатные проблемы, как застойные явления в **тазовой области**, геморрой и так далее, возникающих вследствие малоподвижного образа жизни. Сжимаем-разжимаем ягодицы, надуваем на вдохе живот, сдуваем на выдохе.

И не забываем про **ноги**. Делайте упражнения, которые вас не затруднят. Например, хороши махи ногами, приседания, попеременные вставания на носки и пятки. А можно просто, сидя, вытянуть ноги вперёд и двигать стопой вперёд-назад, совершать круговые движения.

Если вы сидите на приёме граждан, ко всем перечисленным проблемам добавляется ещё и **хронический стресс** от общения с разными, не всегда уравновешенными и приятными вам людьми. Есть много практик по борьбе с выгоранием от такой работы, но лучше всего энергично пройтись, глубоко подышать и сделать что-нибудь приятное лично для вас. Позвоните близкому человеку, выпейте чашку чая – без спешки, с мыслями о хорошем, по возможности глядя на что-нибудь красивое (живой цветок, чудесный вид из окна). Дружественный вам коллега пусть составит вам компанию. Сделайте вместе упражнения по нейрогимнастике (мы говорили о ней в прошлом выпуске). Это прекрасно отвлечёт вас и поможет поддержать активность мозга.

А также помним про правильное и регулярное **питание**: старайтесь избегать фастфуда, полуфабрикатов, лучше приготовить что-то полезное у себя дома (если нет столовой или кафе поблизости) и разогреть на работе.

БЕРЕГИТЕ СЕБЯ И БУДЬТЕ ЗДОРОВЫ!



Профориентация: прежние подходы больше не работают?

Беседу вела Татьяна НАРАЕВА

Нет отрасли, которая не испытывала бы сегодня колоссальной потребности в кадрах. Поколения X и Y не могут закрыть всех позиций, зуммеры же вызывают скорее озабоченность кадровых специалистов и руководства предприятий, а на подходе — те, кого называют поколениями альфа и бета. Уважаемые эксперты рынка труда советуют прямо-таки готовиться к их выходу на работу, потому что этот самый выход… может и не состояться в ряде отраслей, ведь юные поколения ещё надо убедить прийти в ту или иную сферу, на то или иное предприятие. Таким образом, профориентация и профнавигация становятся абсолютным приоритетом в работе предприятий, имеющих программы стратегического развития в перспективе ближайших десятилетий. Своим видением, как решать вопросы, связанные со взаимодействием с поколениями молодых и будущих специалистов, поделился выпускник Томского государственного университета и Высшей школы экономики, кандидат филологических наук, один из ведущих российских специалистов в сфере воздействующей профориентации **Михаил ЗЕНКИН** (СПб).

— Михаил Александрович, как, в хорошем смысле слова, воздействовать на сегодняшних школьников и студентов, чтобы мотивировать их на плодотворную профессиональную деятельность в конкретных отраслях, и совместима ли такая позиция со свободой выбора личности? Может быть, надо, как в советское время, больше пропагандировать честный труд, снимать больше фильмов про людей труда, а не про расследования, допустим? Есть же ощущение, что новые поколения не нацелены на рутинную заводскую работу, особенно, по рабочим профессиям?

— Этот вопрос не решить, просто снимая «нужное» кино или, скажем, привлекая блогеров, при всём уважении к данным жанрам. Что касается популяризации… Несмотря на обилие фильмов о силовых ведомствах, которые Вы упомянули, силовики так же, как и другие отрасленвики, испытывают кадровый дефицит. Мы не видим, чтобы все школьники, как один, мечтали о карьере в полиции.

Сейчас в СМИ, на конференциях и совещаниях разного уровня много говорится о популяризации рабочих и инженерных профессий, о поднятии их престижа и статуса среди молодёжи, в первую очередь, среди старшеклассников и студентов образовательных организаций среднего профессионального образования (СПО). Созданы рабочие группы при региональных правительствах, которые планируют и проводят соответствующие мероприятия. Однако есть данные, показывающие, что в СПО только порядка 20 процентов — это рабочие специальности, остальные — бухгалтеры, программисты, будущие работники сферы услуг, представители креативных индустрий и так далее.

Сам выбор организации СПО, на которые мы возлагаем большие надежды как на источник будущих рабочих кадров, молодыми людьми зачастую обуслов-

лен не престижем будущей профессии, а стремлением быстрее войти во взрослую жизнь, раньше выйти на рынок труда или же (и таких становится всё больше) обойти ЕГЭ для последующего поступления в вуз.

За редким исключением, в этом возрасте ребята вообще не задумываются о том, насколько динамично развивающаяся компания готова их принять на работу, — их интересуют совсем другие вещи.

Сегодня один из трендов и популярных нарративов среди представителей крупных компаний и чиновников — ранняя профориентация, я бы даже сказал, профессионализация образовательного опыта обучающегося, которая выражается в формуле «подготовка кадров для той или иной отрасли экономики (или конкретных предприятий) со школьной скамьи». Школа-вуз-предприятие — знакомая модель, не так ли?

Так создаётся иллюзия простого решения сложной проблемы. Достаточно открыть очередной профильный класс или кружок, и будет, как в советское время: обучим сначала всех в клубе юных техников, а потом они придут инженерами на завод. Но, проблема в том, что, как тогда не было массового перехода из профильного класса, клуба, кружка на завод, так и сейчас этого ждать не стоит.

Если мы посмотрим некоторые публикации, исследования советского периода, — я могу сослаться на социологические исследования 70-х годов, — то увидим, что треть студентов ленинградских вузов признавала свой выбор профессии ошибочным, а авторы исследования с сожалением отмечали существенное влияние случайных факторов на выбор профессии. Поэтому апеллировать к советской модели профориентации нужно с осторожностью.

Недавно я натолкнулся на многолетние данные по московскому клубу юных моряков (в разные периоды он назывался по-разному), через который за десятилетия существования прошли около 12 тысяч ребят. Треть из них в той или иной степени связали свою жизнь с морем. Сегодня, анализируя статистику по кружкам и профильным классам, мы видим, что ситуация



Михаил Зенкин

Нельзя относиться к человеку как к ресурсу, которым можно управлять, как нефтяным или газовым потоком, — в одном месте закрутили, в другом потекло, — с человеком это так не работает, особенно, если мы говорим о новых поколениях. Человек — это субъект экономической деятельности со своими мотивами и интересами. Мотивировать можно, создавая возможности, условия, инфраструктуру, оказывая кадровую поддержку.

кардинально не изменилась. Два года назад совместно с Высшей школой экономики мы провели исследование сектора отраслевого транспортного внешкольного образования — кружки юных моряков и железнодорожников — и выявили, что не более трети ребят в дальнейшем рассматривают эту сферу как профессиональную.

Поступают в отраслевую образовательную организацию (вуз или колледж) совсем немногие: от четырёх до пятнадцати процентов. Если мы посмотрим открытые данные по корпоративным отчётам, например, нефтегазовых профильных классов, то увидим сопоставимые цифры. Безусловно, есть отдельные сегменты отраслевого и корпоративного внешкольного образования, которые показывают высокие результаты (30 процентов и более), но это скорее исключение.

В целом, магическая цифра в треть заинтересованных, рассматривающих для себя такую карьерную перспективу в отрасли, остаётся. То есть, тридцать процентов заинтересованных — это и есть рекрутинговый потенциал, с которым можно работать, но тут ещё нужны дополнительные исследования, чтобы понять, какие подходы в рамках воздействующей профориентации наиболее эффективны.

— Всё-таки, какие тренды будут проявляться в профориентационной работе в ближайшем будущем? И вообще, можно ли унифицированно воздействовать на современную молодёжь и подростков с их выраженной индивидуализацией восприятия?

— Хочу отметить, основная гипотеза, которую я и мои единомышленники разрабатываем, что результаты воздействующей профориентации могут быть достигнуты инструментами образовательной профориентации, либо так называемой воздействующей профориентации с человеческим лицом. Сейчас поясню, что это означает. В рамках трёх парадигм — воздействующей, образовательной, консультативной — нет плохих или хороших моделей, современных или устаревших. Они все имеют право на существование, все в той или иной степени эффективны, если реализуются осознанно и системно. Более того, я долгое время работал в парадигме воздействующей профориентации. И, в целом, она позволяет создать очень неплохие возможности для ребят.

Но в последние годы всё чаще встаёт вопрос о повышении измеримых показателей этой деятельности. Чем была хороша воздействующая советская модель, которую сейчас мы часто вспоминаем? Она сочетала в себе регуляторную функцию (установка контрольных цифр приёма в профильные учебные заведения, определение квот, распределение на рабочие места и так далее) с созданием благоприятных условий для профессиональной самореализации молодёжи (социальные гарантии, привлекательные условия труда и прочее).

Сегодня наша воздействующая профориентация часто работает исключительно в регуляторной логике. Вот недавно вышел комплексный план по повышению качества математического и естественно-научного образования до 2030 года, где говорится, что в ближайшие пять лет должно существенно увеличиться количество физиков и математиков, включая учителей профильных предметов. И предложены исключительно регуляторные воздействующие меры. Скажем, обязательный ЕГЭ по физике для ряда направлений, которые до сего времени обходились без этого.

Всё это замечательно, но помимо регулирования нужна и понятная перспектива, которую государство или отрасль экономики, реализующие воздействующую модель профориентации, предложат тем самым будущим физикам, математикам и химикам. Без ясных перспектив трудоустройства, профессионального и/или карьерного роста, социальных благ, обеспеченных в будущем, такие кадры невозможно привлечь в отрасль.

Нельзя относиться к человеку как к ресурсу, которым можно управлять, как нефтяным или газовым потоком, — в одном месте закрутили, в другом потекло, — с человеком это так не работает, особенно, если мы говорим о новых поколениях. Человек — это субъект экономической деятельности со своими мотивами и интересами. Мотивировать можно, создавая возможности, условия, инфраструктуру, оказывая кадровую поддержку.

Когда мы проводили исследование, почему в одних кружках поступает больше ребят по профилю, чем в других, то выяснили, что у педагогов, искренне считающих, что ребята пришли в кружок, чтобы больше узнать о профессии, погрузиться в неё, «подержать в руках дело», процент поступления выше. У директоров образовательных организаций, где работают такие педагоги, и которые в качестве главного заказчика называют отраслевого партнёра, — более высокие рекрутинговые результаты профориентации, выше средних.

Важно, чтобы предприятие вкладывало в образовательную инфраструктуру, позволяющую моделировать (а не симулировать!) производственный процесс, но не менее важна и кадровая поддержка. Нужно привлекать наставников с предприятия, нужно заинтересовывать педагогов. Мотивация педагога — принципиальная составляющая успеха. Известны случаи в дополнительном образовании со слабой материальной базой, но со сформированной заинтересованностью педагога в получении знаний обучающимися, с установкой на цель, и мы имеем растущий процент поступления на профильные специальности.

Но всё равно это будет не 50, не 80 процентов всех посещающих данный клуб или кружок, потому что мы имеем дело с субъектом со своей позицией, своими установками, своей мотивацией, ради которой он приходит в профильный класс или в кружок допобразования. К тому же интересы могут поменяться. Бывает, ребята приходят в профильные классы ради хорошего преподавания физики, математики или химии, чтобы подготовиться и поступить туда, куда они хотят. Совсем не обязательно это будет связано с работой заказчика, поддерживающего профильный класс или кружок. И это тоже нормально.

— Огромное Вам спасибо за фразу, что человек — это не ресурс, это субъект. Человекоориентированный подход говорит, прежде всего, об уважении предприятия к самому себе, а не только к сотрудникам. Как Вы думаете, можно было бы увеличить поток подростков, молодёжи на предприятие, если рассказывать ребятам, что любое крупное предприятие — это особый мир, где есть самые разные специалисты, и каждый может себя найти в каком-либо качестве. Есть такие методики?

— Продолжая сказанное, можно сказать, что, к сожалению, сегодня ресурсный подход преобладает в сфере профориентации. На профориентационную работу с детьми и молодёжью нередко переносятся управленческие механизмы из сферы менеджмента и управления персоналом. А в педагогике действуют другие закономерности. Так это не работает: таким способом результата, который нужен нашей экономике, нашему рынку труда, не добиться.

Относительно Вашего вопроса: такая практика существует. Предприятия, которые могут позволить себе игру вдолгую и могут определять перспективное развитие кадровой стратегии на десятилетия, всё чаще вкладывают средства и силы в образование. Это, как правило, крупные холдинги, входящие, скажем, в рейтинги лидеров корпоративной благотворительности, в рейтинги устойчивого развития и так далее. На протяжении последних трёх-пяти лет образование является одним из лидирующих направлений для корпоративной благотворительности.

Если мы посмотрим более детально, у подобных компаний обычно несколько образовательных и профориентационных программ, и они связаны не только с ожиданием утилитарных результатов в виде кадровых потоков завтра к себе на работу, но и с социальными эффектами, с воздействием на местное сообщество. Речь о поддержке местных культурных, спортивных или благотворительных инициатив, работе с родителями в рамках корпоративной культуры предприятия и так далее.

Несколько лет назад мы работали с компанией Росморпорт и проводили для ребят из производственных династий профильные смены в лагерях, обучающие программы, и на этом примере мы смогли увидеть, как действует проект, направленный на вовлечение родителей-сотрудников компании. Многие родители испытывали живой интерес к проектам своих детей, становились интервьюируемыми, участвовали в проектировании, то есть, они были вовлечены в процесс не только ради того, чтобы дети прошли отбор и поехали на профильную сме-

Виды профориентации в зависимости от целей и подхода к работе

1. ВОЗДЕЙСТВУЮЩАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Направлена на управление поведением человека в процессе его профессионального выбора. В данном случае, человек рассматривается не как субъект самоопределения, а как объект профориентационного воздействия. В крайних проявлениях — как ресурс для решения определённых кадровых задач (например, восполнение дефицита рабочих кадров на рынке труда).

2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Нацелена на подготовку человека к самостоятельному социально-профессиональному выбору. Конечный результат образовательной профориентации — становление полноценного субъекта самоопределения, владеющего необходимым комплексом профориентационно значимых компетенций.

3. КОНСУЛЬТАТИВНАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Предполагает сопровождение конкретного профессионального или образовательного выбора человека на основе субъект-объектного или субъект-субъектного подхода (в зависимости от стратегии профконсультанта).

Если мы посмотрим более детально, у подобных компаний обычно несколько образовательных и профориентационных программ, и они связаны не только с ожиданием утилитарных результатов в виде кадровых потоков завтра к себе на работу, но и с социальными эффектами, с воздействием на местное сообщество. Речь о поддержке местных культурных, спортивных или благотворительных инициатив, работе с родителями в рамках корпоративной культуры предприятия и так далее.

Среди зуммеров немало ребят, которые много работают. В целом же, это просто другая культура трудовых отношений и жизненных приоритетов. Работа для них часто не является смыслообразующей составляющей жизни. Они ориентированы на поиск баланса между работой и личной жизнью, на личностное развитие, ждут от работодателей не поручений, а сотрудничества, возможностей для личностного роста.

ну, но и потому что для них это стало интересным совместным семейным делом.

Работа по профориентации многоаспектна, и сказать, какой из инструментов сработает наверняка, невозможно. В любом случае, нельзя ждать от профориентации прямого утилитарного эффекта. Траектория «школа-вуз-предприятие» в жизни намного сложнее. Как показывают исследования, чаще всего она носит не линейный, а зигзагообразный характер, особенно, когда человек переходит в вуз. Поэтому рассчитывать, что мы будем воздействовать на школьника одним инструментом, и через шесть-семь лет он придёт в отрасль, а уж тем более рассчитать, сколько из них получится будущих работников предприятия, попросту невозможно.

— Особенно, если учесть, что человек всю жизнь вынужден учиться и переучиваться, мигрировать из профессии в профессию, из региона в регион...

— Вы правы. Если брать индивидуальную стратегию развития человека и его интеграцию в рынок труда, то сегодня корректнее говорить про управление карьерой, потому что профориентация как выбор профессии на всю жизнь утратила гибкость. Успешная карьера современного субъекта экономической деятельности предполагает поливариативность. Дэвид Эпштейн в книге «Обманутые опытом» рассуждает о том, что есть ранняя специализация, а есть поздняя — на основе уже имеющегося опыта и приобретённых компетенций. В частности, он приводит пример известного швейцарского теннисиста Роджера Федерера, двадцатикратного победителя турнира «Большой шлем», который долго не мог выбрать между футболом и теннисом, но опыт, полученный в футболе, оказался бесценным в его физическом развитии, когда он всё-таки выбрал теннис и добился там высочайших результатов.

Мне кажется, надо делать упор на универсальные навыки, повышение адаптивности на рынке труда, способности быстро усваивать смежные профессии или даже совершенно новые компетенции, что позволит молодому специалисту быть успешным на рынке труда при изменяющейся экономической ситуации. И не надо требовать от юного, только начинающего жить человека сиюминутных твёрдых решений относительно профессионального выбора.

И хотим мы или нет, мы уже вырастили поколение отложенного выбора. В одном из известных педагогических вузов мы спрашивали студентов, как они пришли сюда, и превалировали ответы, связанные со случайным выбором и баллами ЕГЭ. А потом спросили, кто планирует работать по специальности, и получили результат на уровне статистической погрешности.

Большинство опрошенных склонны окончить университет, тогда и принимать решение. Это студенты медианных курсов, а чего тогда требовать от ребят в девятом или даже одиннадцатом классах? Нравится нам это или нет, сегодня у молодёжи другие установки на труд, профессию, и мы не можем с этим не считаться.

— Можно ли в таком случае у современной молодёжи выработать пассионарное отношение к работе, которое было при СССР? Когда люди сутки пропадали в научных лабораториях, пытаясь что-то изобрести, «догнать и перегнать»?

— Несмотря на то, что мы выделяем общие поколенческие черты, надо признать, что поколения неоднородны. Сейчас часто приходится слышать от работодателей, что зуммеры ленивые, не любят работать. Это не совсем так. Среди зуммеров немало ребят, которые много работают. В целом же, это просто другая культура трудовых отношений и жизненных приоритетов. Работа для них часто не является смыслообразующей составляющей жизни. Они ориентированы на поиск баланса между работой и личной жизнью, на личностное развитие, ждут от работодателей не поручений, а сотрудничества, возможностей для личностного роста.

У меня в подчинении около 80 процентов всех сотрудников — зуммеры. Для меня, как руководителя структурного подразделения, это был серьёзный вызов, поскольку я долгое время работал в вертикально-интегрированных государственных структурах с достаточно жёсткой иерархией и пониманием, что такое исполнительская дисциплина и субординация, а тут — всё по-другому: другой стиль управления, взаимодействия. Сотрудники-зуммеры хотят не только развиваться, но и получать обратную связь от руководителя, для них это важно: они не просто хотят понимать, в связи с чем заслужили похвалу или неодобрение. И формальная похвала их уже не устроит, нужна такая, которая обеспечит их внутренний рост. Это просто другая культура, другое отношение к труду, другое видение себя в организации.

— Мы должны во всём быть на их стороне?

— Мы должны быть на стороне молодых, потому что им вскоре предстоит определять нашу экономику, будущее. Если созрело поколение с такими установками и ценностями, то не надо пытаться его ломать, тем более, это бессмысленно.

Конечно, задавать векторы и вносить определённые корректировки нужно. Это вопрос открытости обеих сторон и коммуникации. Определить пограничные точки можно только опытным путём в каждом отдельном случае. Во всём важен баланс.

— И завершающий вопрос: можно поставить заслон распространению NEET-молодёжи?

— По некоторым данным, показатели по NEET-молодёжи в России не превышают общемировые. Это обнадёживает. А вот на что стоит обратить внимание, — это на то, что среди этой целевой группы большую часть составляют ребята, которые имеют неуспешность в учёбе, поисках работы, налаживании других социальных связей. Это связано, в том числе с социально-экономическим статусом семей, в которых они выросли. Есть большой массив исследований, показывающих, что их образовательные и профессиональные притязания ниже, чем в семьях со средним и более высоким финансовым цензом. И, конечно, это сказывается на их успешности.

В целом, проблема доступа к образованию, как в мировом, так и в российском контексте, остаётся актуальной. К сожалению, дело иногда не в возможности получить хорошее среднее образование, пройти бесплатные образовательные курсы, а в том, что представители определённых социальных групп просто не видят этих возможностей и перспектив. И здесь тоже есть, над чем поработать.

— Благодарю за уделённое время! Надеюсь, мы продолжим наше общение.

— Всегда рад поддержать родной мне город!

NEET-молодёжь

NEET-МОЛОДЁЖЬ (от англ. Not in Education, Employment or Training) —
молодёжь, которая не учится и не работает.

Вакансии всех сфер экономики

Смотрите больше вакансий на сайте RABOTA.TOMSK.RU

АЛЕКСАНДРОВСКИЙ РАЙОН

МКП «ТВС» Александровского сельского поселения, 8 (38255) 25284	Главный энергетик	63617
	Мастер участка водоснабжения	55356
	Мастер котельной	55356
	Оператор котельной	44880
	Водитель автомобиля	44880
	Слесарь-ремонтник	44880
	Электрогазосварщик	45967
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа» с. Назино, 8 (38255) 42141	Учитель (преподаватель) иностранного языка	49368
ОГАУЗ «Александровская районная больница», 8 (38255) 24845	Бухгалтер	42332
	Врач-дерматолог	50368
	Врач-инфекционист	49368
	Врач-фтизиатр участковый	50368
	Врач-хирург	49368
	Врач-невролог	49368
	Врач-стоматолог	49368
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер	49368
	Медицинская сестра (брат)	49368
	Медицинский психолог	49368
	Фармацевт	49368
	Фельдшер	49368
	Юрисконсульт	49368
	Заместитель главного врача по медицинской части	49368
ООО «СК Прогресс», 8 (38255) 24402	Оператор ленточного оборудования	90000
	Сортировщик материалов и изделий из древесины	60000
	Машинист автогрейдера	70000
	Машинист бульдозера	90000
	Машинист экскаватора	90000
	Инженер по охране труда	50000
	Диспетчер по грузовой работе	45000
МУП «ЖКХ» с. Назино, 8 (38255) 42184	Тракторист	44880
	Слесарь-электромонтажник	44880
Администрация Октябрьского сельского поселения, 8 (9833) 437184	Водитель автомобиля	49368
	Экономист	49368
Администрация Северного сельского поселения, 8 (923) 4049112	Управляющий делами	49368
Военный комиссариат г. Стрежевой и Александровского района, 8 (3825) 950832	Военнослужащий (рядовой и сержантский состав)	49368
Администрация Александровского сельского поселения, 8 (38255) 24760	Ведущий специалист по бюджету и налоговой политике	49368
	Главный специалист по муниципальным заказам	49368
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №1», 8 (38255) 24700	Учитель (преподаватель) математики	49368
МБОУ ДОД «Детская школа искусств», 8 (913) 8231967	Учитель (преподаватель) детской музыкальной школы	49368
МБУ «Центр досуга и народного творчества», 8 (38255) 24388	Плотник	49368
МБОУ ДО «ДЮСШ», 8 (38225) 26375	Заведующий хозяйством	49368
	Водитель школьного автобуса	49368
МУП «Жилкомсервис» Александровского сельского поселения, 8 (913) 8127351	Юрист	44880
	Водитель асмашины	44880
	Машинист экскаватора	44880
	Программист	44880
	Экономист	53985
	Сантехник	44880
	Машинист бульдозера	44880
Администрация Александровского района, 8 (38255) 24262, 8 (38255) 25150, 8 (38255) 24604, 8 (913) 1074503	Инженер по ремонту	49368
	Помощник по социальным вопросам заместителя главы района	49368
	Системный администратор	58000
	Главный специалист по внутреннему финансовому контролю и аудиту	60000

АСИНОВСКИЙ РАЙОН

ООО «АсиноТрансАвто»	Водитель лесовоза	29172–60000
	Машинист-крановщик DOOSAN	29172–80000
	Водитель-оператор манипулятора (Фискарс)	29172–80000
	Водитель на вывозке леса	291721–60000
ФГКУ «УВО ВНГ России по Томской области»	Дежурный пульта управления пункта централизованной охраны	29172
ОГБПОУ «АТпромИС»	Специалист по охране труда	30000
ОГБУЗ «Асиновская районная больница»	Инструктор по лечебной физкультуре	32500–41000
	Медицинская сестра (брат) участковая	35000–43500
	Врач-фтизиатр	60000–80000
	Врач функциональной диагностики	60000–80000

БАКЧАРСКИЙ РАЙОН

МБОУ «Парбигская средняя общеобразовательная школа им. М.Т. Калашникова», 8 (38249) 44183	Учитель (преподаватель) биологии	40932
	Учитель (преподаватель) иностранного языка	40932
МБОУ «Бакчарская средняя общеобразовательная школа», 8 (38249) 21271	Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	40932
	Учитель (преподаватель) математики	40932
	Учитель (преподаватель) иностранного языка	40932
	Водитель автобуса	40932
МКОУ «Поротниковская средняя общеобразовательная школа», 8 (38249) 36149	Учитель (преподаватель) химии	40932

АО «Россельхозбанк», 8 (3822) 615315	Управляющий отделением	62640
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №1», 8 (38250) 35413	Директор школы	47700
	Учитель (преподаватель) математики	44880–45000
	Учитель (преподаватель) информатики	44880–45000
ПАО «Томская распределительная компания», 8 (38257) 53337	Электромонтёр оперативно-выездной бригады	60000–65000
	Электромонтёр по эксплуатации распределительных сетей	53500
ООГБУЗ «Бакчарская районная больница», 8 (38249) 22367	Врач общей практики (семейный)	100000
	Главный бухгалтер	60000
	Врач акушер-гинеколог	100000
	Врач-инфекционист	50000
	Врач-офтальмолог	60000
	Фармацевт	40932
	Врач-оториноларинголог	60000
	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер	40932
	Врач-статистик	40932
	Медицинский психолог	40932
	Врач-терапевт (с. Парбиг)	80000
	Водитель автобуса	40932
	Медицинская сестра (брат)	40932
	Врач-педиатр	40932–80001
ООО «Северная тепловая компания», 8 (38250) 35528	Слесарь-ремонтник	44880–45000
ООО «Кедровская жилищная компания», 8 (38250) 35253	Контролёр водопроводного хозяйства	45000
	Бухгалтер	45000
МКОУ «Пудинская средняя общеобразовательная школа», 8 (913) 1100611	Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	44880–50000
Отдел финансов и экономики администрации МО «Город Кедровый», 8 (38250) 35156	Главный специалист-экономист	45000
	Ведущий специалист (муниципальная служба)	39000
	Бухгалтер	41000
Администрация муниципального образования «Город Кедровый», 8 (38250) 35430	Главный специалист-контрактный управляющий	44880–52000
	Ведущий специалист по защите прав детей-сирот, оставшихся без попечения родителей	44880–45000
	Первый заместитель мэра	44880–82000
	Главный специалист по цифровой трансформации	44800–52000
	Специалист по управлению муниципальной собственностью	44800–45000
МБУК «Бакчарская МЦКС», 8 (38249) 21436	Главный балетмейстер	40932
	Культорганизатор	40932

ВЕРХНЕКЕТСКИЙ РАЙОН

Администрация Верхнекетского района	Ведущий специалист по мобилизационной работе	50661
	Заместитель начальника отдела ЖКХ	53081
Верхнекетский почтамт ОСП АО «Почта России»	Специалист розничных товаров	44484
	Ведущий специалист отдела кадрового администрирования	44484
АО «Почта банк»	Финансовый эксперт	40000
АО «Россельхозбанк»	Управляющий дополнительным офисом	71000
	Ведущий менеджер-операционист	44484
АО «Томскнефтепродукт» ВНК	Инженер-энергетик	45000–48000
Военный комиссариат Верхнекетского района Томской области	Старший помощник руководителя	43500
	Фельдшер	41500
	Военнослужащий	200000
Западно-сибирский филиал АО «Федеральная пассажирская компания»	Проводник пассажирского вагона	62000–67000
МБОУ «Белоярская средняя общеобразовательная школа №1»	Бухгалтер	44484
МОАУ ДО «Спортивная школа им. А. Карпова»	Тренер по лыжам	53800
МАОУ ДО «Детская школа искусств»	Преподаватель хореографического отделения	30000–60000
МУП «Теплотехник»	Машинист котельной	38484
	Слесарь-ремонтник	38484
	Энергетик	38484
ОГБУ «Облохотуправление»	Охотовед	38484
Управление образования администрации Верхнекетского района	Ведущий специалист по опеке и попечительству	41200
ОГБУЗ «Верхнекетская районная больница»	Главная медицинская сестра (брат)	44880
	Лаборант	44880
	Фельдшер	44880
	Фармацевт	44880
	Начальник контрактной службы	44880
	Врач-дерматовенеролог	55707–78636
	Медицинский лабораторный техник	44880
	Медицинская сестра (брат)	44880
	Врач-офтальмолог	55707
	Врач-невролог	55707–78636
	Врач-онколог	55707–78636
	Врач-хирург	64217–94522
ОГУ «УГОЧСПБ ТО»	Помощник начальника отряда Государственной противопожарной службы по материально-техническому обеспечению	46052
ООО «ЛесТоргСтрой»	Помощник рамщика	80000
	Рамщик	80000
	Окромщик	80000
УРМИЗ Верхнекетского района	Ведущий специалист по муниципальному имуществу и закупкам	45965
УФССП России по Томской области	Судебный пристав-исполнитель	60000

ЗЫРЯНСКИЙ РАЙОН

МБДОУ «Зырянский детский сад», 8 (913) 8658890	Музыкальный руководитель	29172
МБОУ «Берлинская основная общеобразовательная школа», 8 (38243) 37326	Учитель (преподаватель) биологии и химии	30000
МОУ «Чердатская средняя общеобразовательная школа», 8 (38243) 32116	Водитель автобуса категории B, D	29172
МОУ «Чердатская средняя общеобразовательная школа», 8 (38243) 32116	Учитель (преподаватель) химии и биологии	30000–35000
ОГКУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», 8 (38243) 21781	Водитель автомобиля категории B, D	29172–37500
ООО «Легенд ГРУПП» (транспортная компания), 8 (3822) 610564	Слесарь по ремонту автомобилей	40000–60000
Филиал ОГБПОУ «АТпромИС», 8 (38241) 22451	Учитель (преподаватель) биологии	29172–40000

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН

Администрация Каргасокского района	Ведущий специалист по работе с имуществом	44880–50600

МБОУ «Каргасокская средняя общеобразовательная школа – интернат №1»	Педагог-дефектолог	45000–50000
ОГБУЗ «Каргасокская районная больница»	Начальник гаража – механик	38484–42484
	Фельдшер скорой медицинской помощи	44880–65000
ООО «Центр пожарной безопасности – Стрежевой»	Водитель автомобиля	59300–66000
ООО ЧОП «ННК Томск Безопасность»	Охраник	47000–55000
КОЛПАШЕВСКИЙ РАЙОН		
Администрация Колпашевского городского поселения, 8 (38254) 55894	Экономист	44880
	Менеджер	44880
Администрация Чажемтовского сельского поселения, 8 (38254) 21242	Бухгалтер	44880
АО «Томь», 8 (909) 5462625, 8 (38254) 56663	Водитель автомобиля	200000
	Водитель вездехода	140000
	Механик	70000
	Энергетик	90000
ЗАО «Металлист», 8 (38254) 41720	Главный энергетик	70000
	Скрутчик изделий кабельного производства	45000
	Технолог	40000
	Электромонтёр	40000
ИП Воронин С.Н., 8 (38254) 56555	Продавец-консультант	44880
МБОУ «Чажемтовская средняя общеобразовательная школа», 8 (38254) 21283	Водитель автомобиля	44880
МБУ «Центр культуры и досуга», 8 (38254) 58239, 8 (38254) 51864	Бухгалтер	44880
	Звукооператор	44880
	Режиссёр	44880
	Руководитель кружка	44880
	Художник по свету	44880
ОГАУЗ «Колпашевская районная больница», 8 (952) 8015423	Администратор	44880
	Архивариус	44880
	Врач-терапевт	63622
	Врач-хирург	63622
	Врач-эпидемиолог	63622
	Главная медицинская сестра (брат)	50000
	Экономист	44880
	Электромонтёр	44880
	Энергетик	44880
ОГБУ «ПИ Колпашевского района», 8 (38254) 57382	Парикмахер	44880
ОГКУ «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, им. М.И.Никульшина», 8 (38254) 55165	Главный бухгалтер	44880
	Педагог-психолог	44880
ОГКУ «ЦСПСД Колпашевского района», 8 (38254) 42608	Воспитатель	44880
	Главный бухгалтер	44880
	Заведующий отделением	44880
	Экономист	44880
ООО «КТК», 8 (38254) 53859	Инженер-энергетик	44880
ООО «Отава», 8 (38254) 57373	Тракторист	44880
ООО «Риск», 8 (38254) 57373	Водитель автомобиля	44880
ПАО «Россети Томск», 8 (3822) 277918	Водитель автомобиля	45000
МБУБ, 8 (38254) 53691	Библиотекарь	44880
МКП «Колпашевское», 8 (38254) 42619	Водитель автомобиля	44880
	Машинист крана (крановщик)	44880
ОГБПОУ «КСПК», 8 (38254) 51739	Педагог-организатор	44880
	Педагог дополнительного образования	44880
ОГБУ «ДСО «Парус», 8 (38254) 42203	Заместитель директора интерната	44880
	Психолог	44880
Южный филиал ГУП ТО «Областное ДРСУ», 8 (953) 9149024	Машинист автогрейдера	44880
Управление финансов и экономической политики Администрации Колпашевского района, 8 (38254) 52516	Системный администратор	44880
ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Томской области, 8 (38254) 42336	Главный ветеринарный врач	44880
	Младший инспектор	44880
КОЖЕВНИКОВСКИЙ РАЙОН		
Администрация Кожевниковского района, 8 (900) 9227729	Главный специалист по работе с обращениями граждан и документообороту	30000–33000
МКДОУ «ЦРР Детский сад «Колокольчик», 8 (906) 1986136	Медицинская сестра (брат)	до 29172
ОГБПОУ «Кожевниковский техникум агробизнеса», 8 (38244) 21745	Водитель автобуса	до 29172
	Слесарь-сантехник	до 29172
ООО «Пивоварня Кожевниково»	Оператор котельной	до 30000
МАОУ «Кожевниковская средняя общеобразовательная школа №1»	Учитель (преподаватель) химии	29172–45000
ОГАУЗ «Кожевниковская районная больница», 8 (38244) 23617	Врач-рентгенолог	от 80000
	Врач-дерматовенеролог	от 86000
	Врач-хирург	от 86000
МКОУ «Песочнодубровская средняя общеобразовательная школа», 8 (38244) 4241, 8 (923) 4367303	Водитель автобуса	35000–40000
АО «Дубровское», 8 (38244) 42334, 8 (953) 9170862	Ветеринарный врач	35000–40000
	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	35000–60000
КРИВОШЕИНСКИЙ РАЙОН		
Контактное лицо: Мальчуковская Е.В., 8 (3822) 510815	Сетевой и системный администратор	45297
Контактное лицо: Сагеева И.В., 8 (38251) 21234	Руководитель отдела бухгалтерского учёта – главный бухгалтер	83000
	Водитель автомобиля	40392
Контактное лицо: Сиделёв М.Ю., 8 (38251) 23038	Инженер-программист	40392
	Медицинский психолог	60000
	Врач-эндоскопист	55000
	Врач-эпидемиолог	55000
	Врач-онколог	55000
	Врач-кардиолог	55000
Контактное лицо: Трунов А.А., 8 (909) 5402093	Водитель (хлебный фургон)	40392
	Пекарь	40392
МОЛЧАНОВСКИЙ РАЙОН		
МАОУ «Молчановская средняя общеобразовательная школа №1», 8 (38256) 21363	Учитель (преподаватель) математики	40392
МАОУ «Молчановская средняя общеобразовательная школа №2», 8 (38256) 21219	Рабочий по обслуживанию зданий	40393
МАУК «Межпоселенческий методический центр народного творчества и досуга», 8 (913) 1055765	Руководитель вокальной студии	40392–55000

Управление образования администрации Молчановского района, 8 (38256) 21027	Экономист	40392
ОГБПОУ «Молчановский техникум отраслевых технологий», 8 (38256) 21621	Учитель (преподаватель) специальных технических дисциплин в сфере транспорта	41000–45000
ОГБУЗ «Молчановская районная больница», 8 (38256) 23202	Медицинская сестра (брат) – анестезист	40393
ООО УРС «Сибнефтепровод», 8 (952) 8829294	Повар	40392–46480
ПАРАБЕЛЬСКИЙ РАЙОН		
МБУК «РДК», 8 ((913) 812-00-52	Культорганизатор	44880
ООО «ЧОП «Норд-Гард», 8 (38252) 33715	Охранник	44880
ООО «Сервисный центр «Восток», 8 (909) 5434299	Повар	82000
ОГКУ «СМЭУ ТО», 8 (3822) 664705	Техник	44880
ПЕРВОМАЙСКИЙ РАЙОН		
ООО «Чулымлес»	Контролёр лесозаготовительного производства	30000–45000
	Водитель автомобиля на вывозку леса	от 60000
	Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке	от 30000
	Укладчик	35000–42000
	Механик	50000
Администрация Улу-Юльского сельского поселения	Бухгалтер	29172
ООО «ПСПК Куендатский»	Менеджер по продажам	30000–31000
ПАО «Совкомбанк»	Специалист по финансовому консультированию	45000–70000
ООО КХ «Куендат»	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	до 35000
	Ветеринарный фельшер	до 30000
МАУ «Централизованная клубная система Первомайского района»	Режиссёр	30000–40000
СТРЕЖЕВОЙ		
Для уточнения организации/источника вакансии обратитесь в территориальный отдел ЦЗН г. Стрежевого	Главный инженер проекта	137931
	Специалист по кадрам	49368
	Ведущий бухгалтер по расчётам заработной платы	49368
	Экономист по труду	49368
	Инженер по радионавигации, радиолокации и связи	80000
	Государственный инспектор	70000
	Машинист бульдозера	195400
ТЕГУЛЬДЕТСКИЙ РАЙОН		
ОГБУЗ «Тегульдетская районная больница», 8 (953) 9292906, 8 (953) 9292906, 8 (38246) 22912	Врач акушер-гинеколог	60000–80000
	Врач анестезиолог-реаниматолог	150000
	Врач ультразвуковой диагностики	70000
	Врач-педиатр	60000–80000
	Лаборант	40000–45000
	Медицинская сестра (брат)	40000–45000
Администрация Берегаевского сельского поселения, 8 (38246) 33189	Рабочий по благоустройству населённых пунктов	от 40392
Администрация Черноярского сельского поселения, 8 (38246) 31142	Младший экономист по финансовой работе	от 34636
Западно-сибирский филиал АО «Федеральная пассажирская компания», 8 (3822) 798055, 8 (903) 9141347	Проводник пассажирского вагона	от 62000
МКОУ «Черноярская средняя общеобразовательная школа», 8 (960) 9743160	Педагог-психолог	от 29236
ОГУ «УГОЧСПБ ТО», 8 (38246) 21305	Бухгалтер	от 34000
ООО «Актив», 8 (38227) 88888 доб. 130	Продавец-консультант	от 28000
ФКУ «Военный комиссариат Томской области», 8 (913) 4053941	Водитель автомобиля категорий С, Д, Е	204000
	Военнослужащий	204000
	Командир боевой машины, командир танка	204000
	Механик-водитель	204000
ШЕГАРСКИЙ РАЙОН		
МКОУ «Шегарская средняя общеобразовательная школа №2», 8 (38247) 23073	Инженер-программист	29500
	Педагог-организатор	29500
	Педагог-психолог	29500
	Заместитель директора по УВР	34000–40000
	Водитель автобуса	30000
ООО УК «Успех», 8 (38247) 45128	Мастер по эксплуатации тепловых сетей	35000
	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	26000
	Главный инженер	70000
МКДОУ «Шегарский детский сад №1 комбинированного вида», 8 (903) 9500159, 8 (38247) 21106	Музыкальный руководитель	25100
	Воспитатель	25100
	Педагог-психолог	25100
ОГАУ «Дом-интернат для престарелых и инвалидов «Лесная дача», 8 (38247) 42244	Психолог	27000
	Врач-терапевт	55000
	Медицинская сестра (брат)	50000
	Врач-невролог	50000
	Инженер-энергетик	45000
	Слесарь-ремонтник	26000–30000
ООО «ТДЗ Добрый исток», 8 (952) 7565664	Рамщик	40000
	Заточник деревообрабатывающего инструмента	40000
	Станочник деревообрабатывающих станков	26000–40000
	Сортировщик	26000
	Наладчик деревообрабатывающего оборудования	40000
	Оператор сушильного оборудования	40000
ОГАУЗ «Шегарская районная больница», 8 (38247) 21147 доб. 1014	Медицинская сестра (брат)	29000–29200
	Фельдшер-лаборант	37600
	Врач общей практики	48400
	Врач-невролог	41000
	Врач-статистик	31000
	Врач анестезиолог-реаниматолог	52000
	Врач-онколог	41000
	Врач-инфекционист	41000
	Фармацевт	29200
	Лаборант	37600
	Врач акушер-гинеколог	45000
	Врач ультразвуковой диагностики	33000
	Начальник мобилизационной подготовки и мобилизации	29200
	Начальник секретной части	29200
	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	40000

МКУДО «Центр детского творчества», 8 (3824) 722939, 8 (913) 8151941	Педагог-организатор	29172
	Педагог дополнительного образования	29172
ЗАО «Шегарское АТП», 8 (38247) 21501	Контрольный механик	29172
МКУК «Шегарская ЦКС», 8 (38247) 22703	Руководитель клубного формирования	29172
	Режисёер	29172
	Методист	29172
МКУ «Администрация Шегарского района», 8 (38247) 21733	Ответственный секретарь комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	34500
	Начальник управления образования	48000
	Ведущий специалист отдела контрактной службы	30500
	Главный специалист по начислению пособий по опеке и попечительству	34500
	Главный специалист по опеке и попечительству	34500
	Старший инженер-электроник	25200
	Специалист экономического отдела	29200
	Главный специалист по ГО и ЧС и безопасности	34500
МКОУ «Шегарская средняя общеобразовательная школа №1», 8 (952) 1591403, 8 (38247) 22640	Учитель (преподаватель) математики	29172
	Учитель (преподаватель) истории и обществознания	29172
	Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	29172
	Педагог-психолог	29172
Военный комиссариат Шегарского и Кожевниковского районов Томской облсти, 8 (38247) 22844	Военнослужащий	55000–210000
	Водитель автомобиля категории С, Д, Е	55000–210000
ОГБПОУ «ШТИТ», 8 (38247) 23993	Начальник отдела кадров	29172
	Учитель (преподаватель) математики	40000
	Водитель автомобиля	25015
	Мастер производственного обучения	40000
	Воспитатель	29172
	Методист	29172
	Экономист	25015
ОГАУ «ДСО «Забота», 8 (38247) 35113	Электромонтёр	25100
	Психолог	29172
	Медицинская сестра (брат)	55000–57200
	Врач-терапевт	80000
	Врач–психиатр	80000
	Водитель автомобиля	29172
	Заместитель директора по общим вопросам	29172
	Заместитель директора по медицинской деятельности	29172
	Юрисконсульт	29172
	Оператор котельной	29172
	Слесарь-сантехник	29172
	Пекарь-мастер	29172
	Электросварщик	29172

ЧАИНСКИЙ РАЙОН

ИП Колмаков О.В., 8 (913) 8277474	Продавец-консультант бытовой техники	от 45000
Комитет по обеспечению деятельности мировых судей Томской области, 8 (3822) 615207	Ведущий специалист-секретарь судебного участка Чаинского судебного района	46600–59500
Контрольно-счётная комиссия муниципального образования, 8 (38257) 23091	Инспектор контрольно-счётной комиссии	от 44880
КПКГ «Сибирский кредит», 8 (913) 8156960	Управляющий (начальник участка)	55000–60000
ОГКУ «СМЭУ ТО» (строительно-монтажные работы), 8 (3822) 664705	Техник	44880

ТОМСК И ТОМСКИЙ РАЙОН

Администрация Томского района, 8 (3822) 405072	Ведущий специалист по делам несовершеннолетних	30000–35000
АО «НИКИ г. Томск», 8 (3822) 700900 доб. (13006)	Инженер-технолог	55000
АО «ОЭЗ ТВТ «Томск», 8 (3822) 488650	Машинист экскаватора-погрузчика	53000
АО «ТомскРТС», 8 (963) 2144088	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	60000
АО «ТЭТЗ», 8 (3822) 555100	Оператор станков с программным управлением	80000–100000
АО НПЦ «ПОЛЮС», 8 (3822) 606631	Слесарь-ремонтник	30000–50000
Банк «Левобережный», 8 (913) 9166393	Специалист по вычислительной технике	50000–80000
Департамент социальной защиты населения Томской области, 8 (3822) 602708	Консультант-юрист	46934–57200
ЗАО «НПК «Полимер-Компаунд», 8 (3822) 643779	Лаборант химического анализа	50000–75000
МАДОУ «Детский сад №69», 8 (3822) 471444	Кастелянша	29172–31500
МАОУ «Сибирский лицей», 8 (3822) 555791	Учитель (преподаватель) русского языка и литературы	35000–40000
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №36», 8 (3822) 609965	Учитель (преподаватель) математики	29172–50000
МАУ «Музей истории Томска», 8 (3822) 659930	Заведующий хозяйством	40000–42000
МКУ «Служба городских кладбищ», 8 (3822) 441310	Тракторист	29172–35000
ОГАУ «КЦСОН ТО», 8 (3822) 410821	Программист	35000
ОГАУ «ЦСП СК ТО», 8 (3822) 724608	Специалист по закупкам	42118
ОГАУЗ «ТОКБ», 8 (3822) 644773	Рентгенлаборант	30000
ОГБПОУ «ТКСТ», 8 (3822) 723050	Слесарь-сантехник	29172–30000
ОГБПОУ «ТБМК», 8 (3822) 901455	Комендант	38000
	Профконсультант	42000–45000
	Специалист по охране труда	38000
ОГБПОУ «ТКГТ», 8 (3822) 680222	Секретарь учебной части	29172–30000
ОГБУ «Облкомприрода», 8 (3822) 903942	Специалист пресс-службы	32500
ОГБУЗ «Бюро судебно-медицинской экспертизы Томской области», 8 (382) 243-05-92	Медицинский регистратор	40000–45000
ОГБУЗ «Медико-санитарная часть №2», 8 (3822) 467517	Медицинская сестра (брат) (эндоскопическое отделение)	32000
ОГКУ «СМЭУ ТО», 8 (3822) 664705	Инженер производственного отдела	40000

ОГКУ «ЦСПН Кировского района», 8 (3822) 434716	Бухгалтер	29172–35000
ОГКУ «ЦСПСиД «Огонёк», 8 (3822) 585075	Педагог-психолог	60000–70000
ОГУ «УГОЧСПБ ТО», 8 (3822) 468045	Ведущий бухгалтер	36779
ОГУ «УГОЧСПБ ТО», 8 (3822) 468009	Инженер службы охраны труда	35000
	Специалист по приёму и обработке экстренных вызовов	35000–40000
ООО «ДорСиб», 8 (3822) 650442	Водитель автомобиля	50000–75000
ООО «Жилсервис «Кировский», 8 (3822) 433395	Электромонтёр	40000–55000
ООО «ЗКПД ТДСК», 8 (3822) 710936	Водитель автобуса	55000–60000
ООО «ИЦ КонсультантЪ», 89631977677	Менеджер по продажам в IT-компанию	43000–100000
ООО «Медекс», 8 (3822) 680281	Токарь-универсал	55000
ООО «Мойдодыр», 8 (960) 9758963	Электромеханик	60000–80000
ООО «Томские мебельные фасады», 8 (952) 8050344	Шлифовщик	50000–60000
ООО «Томский завод резиновой обуви», 8 (906) 9597011	Намазчик деталей	46000
ООО «УК «Кировский массив», 8 (3822) 555945	Слесарь-сантехник	40000–50000
ООО НПП «Томская электронная компания», 8 (909) 5465915	Маляр	45000–70000
	Электрогазосварщик	45000–70000
ПАО «Россети Томск», 8 (3822) 277918	Ведущий специалист по пожарной безопасности	62000
	Машинист автовышки и автогидроподъёмника	43200
ФГАОУ ВО НИ ТПУ, 8 (3822) 606373 доб. (3043)	Ведущий юрисконсульт	50000
ФКУ «Военный комиссариат Томской области», 8 (3822) 527882	Помощник начальника отделения (по воинскому учёту)	30000

СЕВЕРСК

АО «Атомспецтранс», 8 (909) 5413158, 8 (3823) 540248	Инженер-энергетик	60000–65000
АО «Почта банк», 8 (961) 0961363, 8 (961) 0961363	Финансовый эксперт	40000–60000
АО «РИР», 8 (3823) 555229	Дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю	65000
АО «Сибирский химический комбинат», 8 (3823) 551216	Инженер по организации эксплуатации и ремонту	от 70000
Войсковая часть 3478, 8 (3823) 901051	Врач-стоматолог	36000–36900
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №76», 8 (3823) 545650	Учитель (преподаватель) музыки	35000–50000
МАУ «Северский природный парк», 8 (3823) 543140	Контролёр-посадчик аттракциона	33660
МБДОУ «ЦРР – Детский сад №58», 8 (3823) 562733	Младший воспитатель	33660
МБУ «Северский музыкальный театр», 8 (3823) 520993, 8 (3823) 529113	Заведующий художественно-постановочной частью	33660–65000
МБУДО «Спортивная школа «Янтарь», 8 (3823) 549930	Водитель на льдозаливочный автомобиль	33660–35000
ОГАУ «Северское городское ветеринарное управление», 8 (923) 4318446	Ветеринарный фельдшер	35000
ОГБУ «ДИПИ «Виола» ЗАТО Северск», 8 (3823) 546515	Младшая медицинская сестра (брат)	65000–68900
ООО «ЕТВ», 8 (3822) 302155, 8 (913) 8502155	Водитель маршрутного автобуса	80000–150000
ООО «СЭЛС», 8 (3823) 775080	Электромонтёр линейных сооружений телефонной связи и радиофикации	33900
ООО «Электросети», 8 (905) 9922620, 8 (3823) 544689	Специалист по инвестиционной деятельности	69000
ФГБУ «Сибирский федеральный научно-клинический центр ФМБА», 8 (3823) 546220, 8 (905) 9904863	Врач-терапевт приёмного отделения	50000–55000
	Специалист по обслуживанию компьютеров и оргтехники	от 46000

Кадры решают всё в Томской области

Совет редакции газеты «Кадры решают всё в Томской области»

- **Светлана Грузных,** заместитель губернатора Томской области по социальной политике
- **Анна Гомозова,** начальник 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»

0+

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. 232, офис 405.
Телефоны: 8 (913) 812 6010.
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 «Офсет центр», 634029, Россия, Томск, пер. Плеханова, 11.
Тел. 8 (3822) 510959, 8 (3822) 526515,
e-mail: 526515@mail.ru
Заказ № 164. Тираж 4 000 экз.
Сдано в печать по графику: 26.02.2025, 17.00.
Фактически: 26.02.2025, 17.00.
Дата выхода: 28.02.2025.