ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

# ПРЕЗИДИУМ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### 28.05.2015 г. № 41-6

**г. Новосибирск**

# О практике работы первичных профсоюзных организаций по закреплению в коллективных договорах дополнительных льгот и гарантий молодежи

# Заслушав и обсудив информацию «О практике работы первичных профсоюзных организаций по закреплению в коллективных договорах дополнительных льгот и гарантий молодежи» Президиум ОО ФП НСО постановляет:

1. Информацию о практике работы первичных профсоюзных организаций по закреплению в коллективных договорах дополнительных льгот и гарантий молодежи принять к сведению (прилагается).
2. Управлению социально-трудовых отношений ОО ФП НСО оказывать членским организациям ОО ФП НСО практическую помощь по формированию разделов коллективного договора, закрепляющих льготы и гарантии молодежи;
3. Организационному управлению ОО ФП НСО:
   1. Подготовить рекомендации по формированию раздела «Социальные гарантии молодежи» с учетом практики работы первичных профсоюзных организаций;
   2. Продолжить практику проведения постоянно действующих семинаров для членов молодежных советов территориальных организаций профсоюзов по вопросам организации их деятельности, в том числе с обязательным рассмотрением вопросов социального партнерства.
4. Рекомендовать членским организациям ОО ФП НСО:
   1. Продолжить работу по включению в коллективные договоры, отраслевые соглашения положений, закрепляющих дополнительные льготы и гарантии молодежи;
   2. Включать в состав комиссий по заключению коллективных договоров представителей молодежных советов (комиссий).
5. Контроль выполнения настоящего постановления возложить на заместителя председателя ОО ФП НСО (Москвин В.Г.).

### Заместитель председателя

### общественной организации

### Федерации профсоюзов

### Новосибирской области В.Г.Москвин

**Приложение**

**к постановлению**

**президиума ОО ФП НСО**

**от 28.05.2015г. № 41-6**

**О практике работы**

**первичных профсоюзных организаций по закреплению**

**в коллективных договорах**

**дополнительных льгот и гарантий молодежи.**

Для обобщения практики работы первичных профсоюзных организаций по закреплению дополнительных льгот и гарантий молодежи были выбраны предприятия промышленного сектора с численностью работающих более 500 человек. В их числе предприятия радиоэлектронной, оборонной, металлургической промышленности, нефтегазстроя, природноресурсного комплекса, машиностроения, жизнеобеспечения, связи, «Электропрофсоюза» и транспортных строителей. В общей сложности проведен анализ 20 коллективных договоров.

Наиболее полную информацию о практике работы с молодежью предоставили областные организации профсоюзов работников авиационной, оборонной, радиоэлектронной промышленности. Не представили запрашиваемую информацию территориальные организации профсоюзов работников ГМПР, машиностроителей, «Электропрофсоюз».

На протяжении последних лет качественно изменились подходы по формированию дополнительных льгот и гарантий для молодежи. Самостоятельные разделы, закрепляющие социальные гарантии молодежи, есть в 12 из 20 коллективных договоров, представленных на рассмотрение: авиационной (1), оборонной (5), радиоэлектронной промышленности (5), работников природноресурсного комплекса (1).Основываясь на представленных ранее данных о практике работы молодежных советов и анализе коллективных договоров на предмет наличия специальных разделов, регулирующих дополнительные льготы и гарантии молодежи, необходимо отметить, что в тех территориальных организациях, которые проводят планомерную системную работу с молодежью, качественно изменилось содержание этих разделов. Значительно расширены гарантии молодежи, в том числе, гарантии молодым активистам для выполнения общественной нагрузки.

Рассматривая коллективные договоры в части предоставления льгот и гарантий молодежи, можно выделить несколько характерных блоков, а именно:

- льготы материального характера (пособия, доплаты, компенсации),

- льготы нематериального характера (программы стажировок, дополнительные отпуска, наставничество),

-жилищные программы/компенсации за найм жилья, оплата процентов по ипотечным займам;

- гарантии занятости при выполнении общественной работы в молодежном совете (комиссии).

Практически во всех коллективных договорах закреплены пункты, обеспечивающие выплаты при рождении ребенка, при бракосочетании, компенсация оплаты посещения детских садов, дополнительные дни отпуска матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет.

Несмотря на то, что считать это непосредственной работой по закреплению льгот и гарантий молодежи не совсем верно, так как данные пункты распространяются на все возрастные категории работников, но не учитывать их нельзя, так как наиболее актуальны и востребованы они именно молодежью.

Большое внимание во многих коллективных договорах уделено мероприятиям по адаптации молодых работников на производстве; своевременному профессиональному обучению; созданию молодежи необходимых условий для успешного совмещения работы с учебой и профессионального роста, установлению льгот обучающихся без отрыва от производства.

Стоит отметить, что активное участие представителей молодежных советов (комиссий) в подготовке коллективных договоров позволяет точнее формировать запросы молодежи, учитывать их потребности.

Самым крупным предприятием из рассматриваемых, является Филиал ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова». На сегодняшний день количество работающих составляет 7140 человек, в том числе, 2707 человек в возрасте до 35 лет. Охват профсоюзным членством в первичной профсоюзной организации НАЗ им. В.П. Чкалова составляет 86,7 %, среди молодежи. Для сравнения, охват в целом среди работающих составляет 80,6%.

В разделе коллективного договора «Работа с молодежью» закреплены обязательства работодателя по формированию кадрового резерва из числа молодых специалистов, по реализации программ их продвижения по службе, по оплате за руководство практикой студентов ВУЗов и ССУЗов, по проведению конкурсов профмастерства среди молодежи по различным профессиям. Бюджет работы с молодежью за 2014 год составил 2 835 000 руб. (по фактическому исполнению - 885 руб. на человека). В сметах расходов территориальной организации трудящихся авиационной промышленности и первичной профсоюзной организации НАЗ им. В.П. Чкалова в 2014 на работу с молодежью заложена сумма в размере 400 000 руб./год. (по каждой организации).

В целом работа с молодежью на предприятии регламентируется Положением «О совете молодежи филиала ОАО «Компания «Сухой» «НАЗ им. В.П. Чкалова», являющимся частью коллективного договора предприятия. Председатель совета молодежи предприятия является членом профсоюзного комитета по должности, активно участвует в комиссии по формированию коллективного договора, что дает понимание целей и задач профсоюзной организации в целом, позволяет полноправно участвовать в реализации принципов социального партнерства на предприятии. Кроме прописанных в Коллективном договоре разделов в 2014 году было принято решение о разработке комплексной Программы мотивационных мероприятий для привлечения и закрепления молодежи на предприятии.

Новосибирская областная организация профсоюза работников радиоэлектронной промышленности объединяет четырнадцать первичных профсоюзных организаций. Общая численность молодежи до 35 лет, работающих и учащихся на предприятиях, согласно статистическому отчету за 2014 года составила 2289 человек, их них членов профсоюза – 1723 человека (75,7%); 23 % – члены комиссий профкомов; 16,1% молодежи возглавляют цеховые первичные организации; 28,7% – профгруппы. Общее руководство работой с молодежью в Новосибирской областной организации профсоюза осуществляет постоянная молодежная комиссия. Одно из основных направлений работы комиссии – разработка практических рекомендаций для включения в коллективный договор дополнительных льгот и гарантий для молодежи, совершенствования разделов «Социальная защита молодежи». Такие разделы имеются в 12 коллективных договорах.

В сметах профсоюзного бюджета обкома профсоюза и первичных профсоюзных организаций предусматриваются средства для финансирования молодежной политики в размере не менее 5 %. Так, в 2014 году из средств профбюджета израсходовано 768,3 тыс. руб. в т.ч., первичной профорганизацией ОАО «НПО НИИИП-НЗиК» – 332,8 тыс. руб., ОАО «Восток» – 53,0 тыс. руб., ХК ОАО «НЭВЗ-Союз» – 65,8 тыс. руб., ОАО «НЗПП с ОКБ» – 43,1 тыс. руб. и ОАО «НЗР «Оксид» 34,8 тыс. руб.

На всех крупных предприятиях созданы и действуют молодежные комиссии первичных профсоюзных организаций. Важно отметить системный подход в формировании содержания «молодежных разделов»на основе рекомендаций областной организации профсоюзов*.*

В целом, сравнивая разделы коллективных договоров, можно группировать предоставляемые льготы и гарантиипо следующим категориям: доплаты работникам, являющимися студентами вечернего и заочного обучения (ОАО «НПО НИИИП НЗиК»); работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются беспроцентные займы (аванс) для оплаты обучения из первичной профсоюзной организации или предприятия (ОАО «НПО НИИИП НЗиК», ОАО ХК «НЭВЗ-Союз», ОАО НПП «Восток»); содействие в обеспечении детей работников завода местами в детских садах или частичная оплата их пребывания (ОАО «НПО НИИИП НЗиК», ОАО ХК «НЭВЗ-Союз», ОАО НПП «Восток», ОАО «НЗР «Оксид»); оказывается материальная помощь при бракосочетании, рождении ребенка и поступлении в 1-й класс (ОАО «НПО НИИИП НЗиК», ОАО ХК «НЭВЗ-Союз», ОАО НПП «Восток», ОАО «НЗР «Оксид», ОАО «НЗПП с ОКБ»).

Самой крупной является первичная профсоюзная организация ОАО «НПО НИИИП НЗиК», объединяющая в своих рядах 810 человек молодежи, что составляет 98,3% от числа всей молодежи в организации. Общая численность работающих - 2636 человек. В раздел коллективного договора «Привлечение и подготовка кадров. Права и социальные гарантии молодежи» включены 11 пунктов, определяющих льготы и гарантии молодежи.

В целях привлечения и закрепления молодых кадров действует Приложение «Об оплате труда и доплатах для работников общества, занятых в системе профессионального обучения», в котором закреплено следующее:

* рабочим и специалистам за время переквалификации или обучения вторым профессиям (но не более двух месяцев), исходя из потребностей производства, оплата труда производится в размере среднего заработка.

Работникам, выпускникам профильных учебных заведений, поступающим на работу в течение одного года с даты выдачи диплома об образовании, устанавливается персональная доплата на срок не более 3-х лет с даты окончания учебного заведения:

* + выпускникам ВУЗов ежемесячно, в размере 5000 рублей;
  + выпускникам колледжей и профессиональных училищ(лицеев) ежемесячно, в размере 2500;

Работникам Общества, являющимися студентами очного, вечернего, заочного обучения (определяется индивидуально по узким специальностям), устанавливается доплата в размере 2000 рублей на основании заявления работника с ходатайством начальника подразделения и профкома;

При трудоустройстве на постоянную работу студентов профильных ВУЗов очной формы обучения (не имеющих квалификации), студенты:

* + 4 курса -принимаются на штатную единицу техника;
  + 5 курса -принимаются на штатную единицу старшего техника.

По окончанию образовательного учреждения на основании заявления работника с ходатайством начальника подразделении и профкома устанавливается персональная надбавка в размере 5000 рублей на срок не более 3-х лет с даты выдачи диплома о ВПО;

Работникам общества, обучающимся в аспирантуре по договору между ОАО «НПО НИИИП НЗиК» и ВУЗами, выплачивается ежемесячная доплата в размере 3000 рублей.

В коллективном договоре предусмотрены обязательства профсоюзной организации предоставлять беспроцентные займы для оплаты обучения из средств профсоюзной организации работникам, совмещающим работу с обучением (по ходатайству цехкома). Имеются исключительные гарантии лицам в возрасте до 18 лет. Им производится доплата за недоработанное до нормальной продолжительности рабочее время, исходя из тарифа (оклада). Важно отметить, что льготы материального характера (материальная помощь при рождении ребенка, при бракосочетании) оказываются по ходатайству профсоюзного комитета. В том числе, при подаче заявления на предоставление денежных компенсаций за найм жилья или уплату процентов по ипотечным договорам ( характеристика заверяется председателем цеховой организации).

Численность работников Холдинговой компании ОАО «НЭВЗ-Союз»- 1207 человека, 312 - молодежь, из них 226 – члены профсоюза, охват - 72,4%.

Раздел коллективного договора «Социальные гарантии молодежи» насчитывает 16 положений. Например,коллективным договором предусмотрено:

Молодым специалистам, окончившим высшее или средне-специальное учебное заведение, прибывшим на работу и заключившим трудовой договор, выплачивать беспроцентную ссуду, с условием возврата в течение 2-х последующих лет;

Выплачивать безвозмездное пособие в сумме 1000 рублей на рождение ребенка;

Выплачивать безвозмездное пособие матерям, вернувшимся на предприятие после административного отпуска по уходу за ребенком, в сумме 1000 рублей, и возвратное пособие- 5000 рублей с погашением в течение года;

Производить доплату за аренду жилья, на основании совместного решения администрации и профсоюзного комитета (индивидуально по заявлению).

В целях поощрения профессионального развития молодых кадров на предприятии действует Школа генерального директора. Молодым специалистам, обучающимся в ШГД, на первом курсе обучения выплачивается стипендия.

В соответствии с одним из пунктов коллективного договора ОАО «НЗПП с ОКБ» была разработана комплексная программа, направленная на привлечение и закрепление квалифицированных кадров, специалистов и рабочих. Комплексная программа предусматривает широкий спектр льгот и гарантий для молодежи: премии за победу в конкурсах профессионального мастерства; надбавки за научные степени; единовременные выплаты молодым специалистам и рабочим в размере от ½ до 2-х окладов (за доклады на научных конференциях, запуск нового оборудования, разработку и освоение новых технологических процессов, патенты на изобретения). Кроме этого, в программу включены мероприятия по оказанию поддержки в сфере стажировки и наставничества, социальной поддержке, профилактике текучести кадров, решению жилищных вопросов. Решение по вышеперечисленным мероприятиям принимает комиссия, в состав которой входит, помимо руководства предприятия, представитель профсоюзного комитета и молодежной комиссии профкома. Комплексная программа подготовлена молодежной комиссией первичной организации. На текущий момент численность молодежи на заводе составляет 102 человека, из них 76 – члены профсоюза, охват 74,5%.

По информации первичной профсоюзной организации ОАО «НЗР «Оксид» льготами и гарантиями, закрепленными в разделе коллективного договора «Социальная защита молодежи», воспользовались 44 человека в возрасте до 35 лет. В частности, в соответствии с пунктом №7.4, 7.6:

* производится частичная доплата за содержание ребенка в детских учреждениях по совместному решению администрации и профкома (9 человек);
* предоставляется молодым семьям (7 семей) и молодым работника (28 человек, возраст до 35 лет включительно), работающим на заводе, краткосрочный наем жилого помещения на основании договора;
* с целью привлечения и закрепления молодых специалистов предоставляется наем жилого помещения за счет средств завода (28 человек).

Коллективный договор ОАО «НПО «Восток» содержит раздел «Работа с молодежью», в него входят 6 пунктов, носящих общий рекомендательный характер. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором, выплачиваются на общих основаниях всем категориям работников.

Областным комитетом профсоюза уделяется много внимания обучению молодых профсоюзных кадров. Для максимального включения в процесс коллективно-договорной кампании проводились круглые столы, на которых рассматривались следующие вопросы: правовые основы социального партнерства; КД как средство правового регулирования трудовых отношений на предприятии; формирование раздела КД по работе с молодежью; права профсоюзов и их представителей в осуществлении контроля состояния охраны труда и др.

В состав Новосибирской областной организации Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности входят 5 организаций численностью более 500 человек. На всех предприятиях заключены коллективные договоры, в каждом есть разделы по работе с молодежью.

Так, на ОАО «НИИЭП» из 308 молодых работников 163 – члены профсоюза. Охват профсоюзным членством составляет 54,5%. На предприятии действует Положение о молодых специалистах и рабочих ОАО «НИИЭП». По данным Новосибирского областного комитета оборонной промышленности в расчете на одного молодого специалиста минимальная сумма выплат ежемесячно составляет 6195 руб., на одного молодого рабочего — 5310руб. На работу с молодежью из профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации «НИИЭП» в 2014 году было выделено 125 400 руб., что составляет 7,64% профсоюзного бюджета.

В ОАО «НИИЭП» молодым специалистам и рабочим выплачиваются следующие виды надбавок:

– компенсация за проезд на городском транспорте в размере 20% от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения для г.Новосибирска (1770 руб.);

– ежемесячная денежная компенсация за снимаемое жилье в размере 110% от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения г.Новосибирска, но не более величины арендной платы согласно договору (9735 руб.);

– компенсация процентной ставки по ипотечному кредиту до 1 млн.руб., с условием отработки на предприятии 10 лет;

– единовременная выплата при поступлении на работу в размере двойной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения по г.Новосибирску при условии заключения договора с предприятием (17700 руб.);

– надбавка один раз в год к отпуску в размере 10% от средней заработной платы по институту;

– надбавка молодым специалистам и рабочим к установленной заработной плате:

а) у молодых специалистов размер доплаты составляет 50 % от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения г.Новосибирска (4425 руб.)

б) у молодых рабочих размер доплаты составляет 40% от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения г.Новосибирска (3540 руб.)

На предприятии разрабатываются планы и проводятся мероприятия по предотвращению утечки молодых работников. Для сохранения молодых кадров в коллективном договоре предусмотрены следующие положения:

- возможность внеочередной аттестации и внеочередного квалификационного экзамена по инициативе молодого специалиста и молодого рабочего;

- досрочное присвоение более высокой квалификационной категории по результатам аттестации или квалификационного экзамена;

- получение бесплатных путевок на санаторное лечение, а так же получение льготных путевок на отдых победителям трудового соревнования среди молодых специалистов и рабочих;

- возмещение оплаты на содержание детей в детских дошкольных учреждений в размере 100% на одного ребенка;

- в случае задержки выдачи заработной платы по институту, молодые специалисты и рабочие имеют приоритетное право на получение заработной платы;

- за счет средств предприятия получить бесплатное образование в учебных заведениях.

Численность молодых работников в ОАО «ШВАБЕ - ОБОРОНА и ЗАЩИТА» в возрасте до 35 лет на 01.01.2015 год составляет 535 человек, из них 208 - члены профсоюза (охват 38,8%). Объем средств, выделяемый из профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации на работу с молодежью за 2014 год составил 267 тысяч рублей (около 40% от всех средств на культурно-массовую и спортивную работу), 275 тысяч рублей использовано целевых средств за счет работодателя.

На предприятии действуют**:**

* положение о льготных условиях для принятых рабочих, из числа уволенных в запас из вооруженных сил РФ и поступивших на работу в цехи основного и вспомогательного производства, в течение 12 месяцев со дня выхода на работу производится доплата в размере 50% тарифной ставки присвоенного разряда;
* положение о премировании работников предприятия, окончивших вечерние или заочные отделения ВУЗов, техникумов, колледжей;
* положение о льготных условиях для молодых специалистов - выпускников государственных академий, ВУЗов, принимаемых на вакантные должности в цехи и технические отделы предприятия;
* положение о компенсации расходов на оплату стоимости арендуемого жилого помещения. (В настоящий момент 11 человек пользуются данным пособием, размер выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно.)

Производится выплата единовременного пособия молодому работнику, впервые поступившему на предприятие после окончания учебного учреждения, в размере должностного оклада (месячной тарифной ставки) при заключении дополнительного соглашения. Действует 50% скидка на годовой абонемент для занятий спортом (охвачено около 70 молодых работников). Работникам предприятия, имеющим детей дошкольного возраста, производится ежемесячная выплата материальной помощи в размере 1000 рублей на каждого ребенка.

Молодым рабочим в течение шести месяцев после сдачи на разряд устанавливаются пониженные нормы выработки: на первые три месяца – до 40%, в последующие месяцы – до 20%. В случае, когда общая заработная плата молодого рабочего составляет менее 50% средней заработной платы одного производственного рабочего, по ходатайству руководителя подразделения производится доплата в течение 3-х месяцев после сдачи на разряд до 50% тарифной ставки 2 разряда, с учетом отработанного времени. Проводятся ежегодные конкурсы «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой руководитель».

В коллективном договоре первичной профсоюзной организации ОАО «НМЗ «Искра» раздел по работе с молодежью один из самых обширных среди проанализированных коллективных договоров. В него вошли 15 положений, закрепляющих обязательства работодателя. И это единственный коллективный договор, в котором закреплено обязательство работодателя предоставлять молодежному совету постоянное помещение для работы, обеспеченное необходимой мебелью, средствами связи и орг. техникой.Также стоит отметить следующие положение:

- освобождать от основной работы один день в месяц с сохранением заработной платы членов молодежного совета для общественной работы и дополнительно Председателя молодежного совета не менее двух часов в неделю для выполнения общественных обязанностей, связанных с работой молодежного совета;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка работников для участия в различных мероприятиях (спортивные соревнования, КВН, спартакиада «Смена» в Репьево и т.д.), проводимых Работодателем совместно с Молодежным советом;

- по представлению Председателя молодежного совета выплачивать денежные премии работникам, представляющим Общество на культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

Несмотря на наличие дополнительных гарантий в коллективном договоре, в том числе, гарантий работы Молодежного совета, охват профсоюзным членством среди молодежи менее 50%. Из 1328 человек членов профсоюза – 379 молодежь (40,7%). Стоит отметить, что это единственное предприятие среди рассматриваемых, на котором в 2014 году из профсоюзного бюджета средства на работу с молодежью не выделялись.

Одним из немногих крупных промышленных предприятий, находящимся в Новосибирской области, является ФКП «Анозит». Всего на заводе трудятся 1301 человек, из них 967 члены профсоюза, в т.ч. 238 человек – молодежь (охват 60,8%). В целях эффективного участия молодых работников и специалистов (до 35 лет) в работе предприятия, обеспечения преемственности и передачи опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи коллективным договоров предусмотрена обязанность работодателя на период работы комиссии по разработке положений КД включать в её состав представителя комиссии по делам молодежи. Помимо этого, коллективным договором предусмотрены ряд льгот и гарантий:

- выплата единовременного пособия работнику, обучающемуся за счет предприятия, после окончания учебного учреждения в размере не менее МРОТ;

- ежемесячные доплаты учащимся в ВУЗах, средних специальных учебных заведениях (стипендиатов предприятия) при условии отличной учебы в размере 30 % от регионального МРОТ;

- частично производить оплату за проживание в размере не более 4-х МРОТ при предъявлении соответствующего документа;

- обучение за счет предприятия по специальностям, необходимым для предприятия, согласно смете;

- социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи (предоставление трех дней отдыха с сохранением зарплаты), при рождении первого ребенка в размере регионального МРОТ. Пособие выплачивается одному из родителей, работающему на предприятии. Для получения пособия необходимо заявление работника на имя руководителя предприятия с предоставлением копии свидетельства о рождении ребёнка и ходатайства профсоюзного комитета подразделения.

В представленной информации ОАО «НЗИВ» отсутствуют данные в части финансирования работы с молодежью, как за счет предприятия, так и за счет профсоюзного бюджета. Всего на заводе работает 298 человек молодежи, в т.ч., 143 человека члены профсоюза. Коллективный договор предусматривает общие положения по обеспечению деятельности совета молодых специалистов и рабочих. Льготы и гарантии молодым специалистам и рабочим закреплены в Положении о совете молодых специалистов и рабочих ОАО «НЗИВ».

По информации территориальной организации профсоюза работников жизнеобеспечения большое значение по закреплению молодых кадров, адаптации молодых специалистов, предоставлению им дополнительных льгот и гарантий уделяется на Муниципальном унитарном предприятии «Горводоканал». Первичная профсоюзная организация объединяет в своих рядах 2670 человек, в т.ч. 27 % молодежи в возрасте до 35 лет. Среди рассматриваемых организаций это единственная, которая имеет 100% охват профсоюзным членством среди молодежи.

С 2012 года на предприятии действует молодежный совет, представители совета входят в состав комиссии по заключению и контролю выполнения коллективного договора. При том, что во вновь заключенном коллективном договоре на 2013-2015 годы нет отдельного раздела по работе с молодежью, но были внесены дополнительные 15 пунктов регулирующих льготы и гарантии молодым работникам:

* оказание материальной помощи в размере 25000 рублей работникам, возвратившимся на предприятие после службы в вооруженных силах РФ;
* предоставление молодым работникам и членам их семей тренажерных залов и спортивного инвентаря для занятий физической культурой и спортом;
* оказание материальной помощи, предоставление ссуд и других социальных выплат;
* предоставление путевок в детские оздоровительные лагеря с оплатой 10% от стоимости путевки и предоставление бесплатных путевок для многодетных и неполных семей.

В рамках реализации молодежной политики ежегодно теркомом профсоюза работников жизнеобеспечения проводятся семинары и круглые столы с молодежным активом. Темы занятий проводимые с молодыми специалистами различны: социально-экономическое развитие региона и РФ, основы трудового законодательства, права и гарантии для молодых специалистов, безопасные условия и охрана труда, социальное партнерство, конфликтология и ведение переговоров. Было принято решение при организации работы с молодежью обратить особое внимание на социально-экономические проблемы молодежи. Для реализации этих задач предусмотрено обязательное включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий по защите прав и гарантий молодежи, выделение необходимых средств на проведение молодежной профсоюзной политики, включение молодых профактивистов в кадровый резерв профсоюза.

В настоящее время на предприятиях связи, в которых действуют первичные профсоюзные организации профсоюза работников связи, действуют 7 коллективных договоров. Они охватывают работников 9 филиалов, акционерных обществ и учреждений связи, из которых 7 имеют численность работающих более 500 человек.

В коллективных договорах ОАО «Ростелеком» (Макрорегиональный филиал «Сибирь» и Новосибирский филиал), ФГУП «Почта России» (УФПС Новосибирской области и Новосибирский Межрегиональный сортировочный центр), ОАО «Гипросвязь-4» отдельных пунктов «для молодежи» не предусмотрено. Гарантии и льготы оказываются работникам организаций без ограничений по возрасту. Важно отметить, что коллективные договоры ОАО «Ростелеком» и ФГУП «Почта России» заключены от имени Общероссийского профсоюза работников связи и действуют на территории всей Российской Федерации, что накладывает определенные сложности в части предоставления дополнительных гарантий молодежи, но в то же время требует более серьезной работы молодежных структур общероссийского профсоюза работников связи.

В коллективном договоре ФГУП «РТРС» (филиал ФГУП «РТРС» «Сибирский региональный центр») отдельных разделов, касающихся молодежи также нет, но имеются отдельные положения для молодежи в разделах нормирование труда и охрана труда. Численность работников филиала ФГУП «РТРС» «Сибирский региональный центр» на 1 января 2015 года составляет 570 человек, в том числе молодежи до 35 лет – 117 человек. Численность членов профсоюза – 417 человек (охват 73,1%), в том числе молодежи – 78 человек (охват 66,6%). На работу с молодежью в 2014 году дополнительных средств не выделялось.

В коллективном договоре ФГОБУ ВПО «СибГУТИ», принятом в марте 2014 года, в разделе 7 «Социальные гарантии и компенсации» в положении «Для поддержки молодых преподавателей и молодых ученых…» включены 6 подпунктов, в соответствии с которыми выплачивается материальная помощь молодым ученым, ежемесячные доплаты за интенсивность, а также возможность частичной компенсации затрат на наём жилья молодым кандидатам и докторам наук. Численность работников университета 871 человек, в том числе молодежи – 124 человека, из них членов профсоюза 65 человек (охват 52%).

По данным областной организации за 2014 год на работу с молодежью выделено 30,4 тысяч рублей.

В бюджете на социальные нужны ФГУП «СНИИГГиМС» на 2014 год отдельная сумма финансирования работы с молодежью не предусмотрена. Связано это с тем, что раздел «Права и гарантии деятельности молодых сотрудников (до 35 лет)» содержит пункты общего характера с отсылками к пунктам раздела «Социальные льготы и гарантии», в котором, в свою очередь, не установлены возрастные ограничения. В целом же по организации социальные расходы составляют порядка 8 500 тыс. руб.

Стоит отметить пункт коллективного договора в разделе «Права и гарантии деятельности молодых сотрудников», в котором работодатель обязуется возместить фактически произведенные и документально подтвержденные расходов по переезду и обустройству на новом месте жительства работнику, принимаемому по предварительной договоренности.

Территориальной организацией профсоюза нефтегазстроя и объединенной первичной профсоюзной организацией ОАО «Сибмост», к сожалению, были представлены только коллективные договоры, в содержании которых отсутствуют раздел по работе с молодежью. Социальные выплаты предоставляются на общих основаниях независимо от возраста. В коллективном договоре ОАО «Сибнефтегеофизика» имеется один пункт, относящийся к молодежи.

Рассматривая положения Концепции молодежной политики ФНПР, резолюции съездов ФНПР, программные документы Конференции ФП НСО**,** можно отметить, что решения, принятые в части работы с молодежью, а именно, предоставление через коллективные договоры социальных льгот и гарантий молодежи, в основном выполняется. Помимо предоставления льгот и выплат материального характера, ведется работа по расширению гарантий деятельности молодежных комиссий (советов), привлечению молодых сотрудников на предприятия. Разрабатываются отдельные программы стажировки, наставничества, выплачиваются компенсации молодым рабочим. В тех организациях, в которых наметилась стабилизация экономической ситуации, фокус работы с молодежью сместился с работы по предоставлению материальных льгот и компенсаций к мероприятиям, поощряющим профессиональный рост, деятельность, направленную на развитие предприятия.

В то же время стоит отметить, что практика, при которой все возрастные категории работников обладают одинаковыми льготами и гарантиями, позволяет работодателю равнозначно распределять прибыль среди работников. Не устанавливать финансовых «преференций» только лишь за счет статуса молодой специалист. Однако стоит понимать, что меры поддержки кадрового потенциала предприятия, меры поддержки наставников, необходимы для устойчивого развития организации.

Подводя итоги рассмотрения практики работы первичных профсоюзных организаций, можно отметить, что работа с молодежью не заканчивается включением в коллективные договоры дополнительных льгот и гарантий. Единовременные пособия, материальная помощь не могут рассматриваться как единственные механизмы привлечения молодежи в профсоюз. Опыт работы профсоюзных организаций показывает, что только системная работа с молодежным активом, участие ее в колдоговорной кампании, избрание в состав коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, обучение, проведение мероприятий под эгидой профсоюза и прочее, позволит наращивать численность членов профсоюза, готовить из профактива резерв, развивать профсоюзное движение.

**Приложение 1. Пункты коллективных договоров, как пример закрепления дополнительных гарантий для занятий общественной работой.**

* Предоставлять работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии), освобождение от работы не менее двух часов в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей. (НАЗ им. Чкалова)
* Работникам, избранным в состав молодежного совета, предоставлять освобождение от работы в течение рабочего дня для выполнения общественных поручений (без ущерба основной работе). (ОАО ХК «НЭВЗ-Союз»)
* Работников, избранных в состав молодежной комиссии, освобождать от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей. (ОАО «НПО «Восток»)
* Работникам, избранным в состав молодежного совета, предоставлять освобождение от работы в течение рабочего дня для выполнения общественных поручений (без ущерба основной работе) с представлением плана работ и отчетом его выполнения. (ОАО НЗР «Оксид»)
* Освобождать от основной работы один день в месяц с сохранением заработной платы членов молодежного совета для общественной работы, и дополнительно - Председателя молодежного совета не менее двух часов в неделю для выполнения общественных обязанностей, связанных с работой молодежного совета. (ОАО НМЗ «Искра»)
* Предоставление председателю Молодежного совета одного дня в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей. (МУП «Горводоканал»)
* Члены Совета молодых сотрудников освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы:
* для общественной работы – до 3-х часов в месяц;
* для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций – до 5 дней в год. (ОАО «СНИИГГиМС»)

**Приложение 2. Положения коллективных договоров, не встречающиеся в иных коллективных договорах.**

Выплачивать единовременное вознаграждение одному из работающих на предприятии родителей, ребенок которого окончили учебный год на «отлично» (по предоставлению документов) в размере 1000 руб. (ОАО «НИИЭП»)

За выполнение общественных обязанностей председателю Совета МСиР может ежемесячно производиться доплата в размере 20% от оклада по представлению Совета МСиР из средств предприятия. (ОАО «НИИЭП»)

Молодым работникам - сиротам, пришедшим работать в организации из детских домов, оказывать материальную помощь на устройство быта в сумме двух тарифов (окладов) и при рождении первого ребенка – трех тарифов (окладов). (ОАО «ШВАБЕ – ОБОРОНА И ЗАЩИТА»)

Практика возмещения фактически произведенных и документально подтвержденных расходов по переезду и обустройству на новом месте жительства работнику, принимаемому по предварительной договоренности с работодателем. (ОАО «СНИИГГиМС»)

**Приложение 3. Сравнительная таблица льгот и гарантий, предусмотренных коллективными договорами, в т.ч. приложениями к ним.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| П.п. | Название предприятия | Численность работающих | Из них молодежи до 35 лет | Из них членов профсоюза до 35 лет | % охвата профчленством среди молодежи | Объем средств ППО на работу с молодежью | Раздел КД «Социальные гарантии молодежи | Материальное стимулирование наставничества | Положение о молодежной Комиссии (совете) | Жилищные программы /пункты КД закрепляющие жилищные льготы для молодежи | Льготы нематериального характера (доп. отпуск) | Гарантии при выполнении общественной нагрузки | Единовременное пособи (подъемные) руб. |
|  | ОАО «СНИИГГиМС» | 667 | 216 | 216 | 100% |  | + | + | + | + (жилищная программа) | - | + | 5000 |
|  | ОАО «Сибмост» | 3512 | 1098 | 810 | 73,7 |  | - | - | - | - | - | - | - |
|  | ОАО «Ростелеком» | 3537 | 1111 | 622 | 55,9 |  | - | КД не представлен | | | | | |
|  | ФГУП «Почта России» | 5527 | 1568 | 860 | 54,8 |  | - | КД не представлен | | | | | |
|  | ОАО «Гипросвязь-4» | 544 | 170 | 96 | 56,4 |  | - | КД не представлен | | | | | |
|  | ФГУП «РТРС» | 570 | 117 | 78 | 66,6 |  | - | - | - | - | - | - | - |
|  | ГОУ ВПО «СибГУТИ» | 871 | 124 | 65 | 52,4 |  | - | - | - | + | - | - | - |
|  | МКП «Горводоканал» | 3339 | 367 | 367 | 100 |  | - | + | + | + | - | + | - |
|  | ОАО «НЗР «Оксид» | 425 | 103 | 77 | 74,7 |  | + | + | + | + | + (лицам до 18 лет) | + | - |
|  | ОАО «НИИИП-НЗиК» | 2636 | 824 | 810 | 98,3 |  | + | + | + | + (приоритет молодые специалисты) | - | - | - |
|  | ХК ОАО «НЭВЗ-Союз» | 1207 | 312 | 226 | 72,4 |  | + | + | + | + | - | + | - |
|  | ОАО «НЗПП с ОКБ» | 637 | 102 | 76 | 74,5 |  | + | + | + | + (комплексная программа) | - | + | - |
|  | НПО «Восток» | 540 | 137 | 113 | 82,4 |  | + | + | + | + (Без возрастных ограничений) | + (лицам до 18 лет) | + | - |
|  | ОАО «Сибнефтегеофизика» | 1687 | 604 | 110 | 18,2 |  | + | - | - | + (Без возрастных ограничений) | + (лицам до 18 лет) | - | 10 000 |
|  | ОАО «НИИЭП» | 1019 | 308 | 163 | 52,9 |  | + | + | + | + | - | + (может быть доплата 20% от оклада) | 17700 |
|  | ОАО НМЗ «Искра» | 2628 | 931 | 379 | 40,7 |  | + | + | + | + | - | + | - |
|  | ОАО «ШВАБЕ – ОБОРОНА И ЗАЩИТА» | 1873 | 516 | 208 | 40,3 |  | + | + | + | + | - | - | в размере должностного оклада (месячной тарифной ставки) |
|  | ФКП «Анозит» | 1301 | 391 | 238 | 60,8 |  | + | + | + | + | - | - | дифференцированная ежемесячная доплата |
|  | ОАО «НЗИВ» | 1047 | 298 | 143 | 47,9 |  | + | + | + | + | - | - | 5000 (после окончания учебного заведения |
|  | НАЗ им. Чкалова | 7246 | 2707 | 2347 | 86,7 |  | + | + | + | + | + | + | + |