

Аналитический доклад
**«Лучшие практики членских организаций Федерации Независимых
Профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодёжи
через коллективные договоры»**

Предметом настоящего доклада является анализ коллективных договоров членских организаций ФНПР, выполненный участниками Всероссийского форума «Стратегический резерв 2021».

Цель доклада – выявление лучших практик членских организаций ФНПР по защите социально-экономических прав молодёжи и рекомендация по их применению в коллективных договорах.

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году закреплено определение профильного термина: «молодёжь, молодые граждане – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации». Данную формулировку необходимо учитывать при работе с коллективными договорами и соглашениями, начиная с 2021 года

Всего проанализировано 107 коллективных договоров предприятий различных отраслей и территорий, имеющих разные периоды действия, на предмет наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодёжи. Первичный анализ проводился участниками молодёжной программы ФНПР «Стратегический резерв – 2021». Последующий анализ – Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения.

Исследованы коллективные договоры государственных (бюджетных) и коммерческих предприятий и организаций в следующих отраслях: промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, строительство, транспорт, связь, коммунальное хозяйство, здравоохранение, народное образование, культура, управление.

В 46 (43% от общего числа) проанализированных коллективных договорах нет раздела о работе с молодёжью. Вместе с тем, в тексте

договоров содержатся пункты, касающиеся социально-экономической поддержки молодёжи. Вопрос о необходимости специального раздела не имеет однозначного ответа в профсоюзной среде и является вопросом полномочий организаций, готовящих колдоговорные документы.

В 35 (33%) документах работодатель и профсоюз берут на себя обязанность разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи.

В 82 (77%) документах содержатся понятия «молодой специалист» или «молодой работник», при этом в 29 (27%) – имеется определение этого понятия, как правило, касающееся возраста (до 30 или 35 лет).

1. Обязательства разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи

В большинстве коллективных договоров указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодёжи, развитию системы наставничества и т.д., предусматриваются меры материальной поддержки в виде надбавок к заработной плате, обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных учреждениях. Работодатели обязуются разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодых работников; создавать совместно с выборным профсоюзным органом общественные советы (комиссии) по работе с молодёжью; осуществлять организационную поддержку деятельности общественных молодежных советов (комиссий); содействовать проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодёжи.

Так, согласно Коллективному договору на 2021-2023 гг. в ГКУ «Ставропольвиноградплодопром» работодатель признает «разработку и проведение на предприятии молодежной политики приоритетным направлением работы в целях снижения уровня безработицы среди молодёжи, проведения профориентационной работы с молодёжью в образовательных учреждениях, содействия повышению уровня профессиональной квалификации». Так же рассудили и стороны коллективного договора на период 2017-2020 гг. в АО «ГКНПЦ им. М.В.Хруничева», которые «считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений в совместной деятельности сторон настоящего коллективного договора..., совместно разрабатывают и организуют исполнение мероприятий программы привлечения, подготовки и закрепления учащихся и молодёжи в филиалах и структурных подразделениях общества».

В программе «Работа с молодежью» Коллективного договора ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг. работодатель обязуется «реализовывать совместно с профсоюзным комитетом комплекс мероприятий, а именно: организовывать дополнительные учебные программы; развивать наставничество, содействовать формированию трудовых династий; проводить корпоративные научно-практические конференции, конкурсы и слеты молодых специалистов; участвовать в работе Общественного Совета по организации спортивно-оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий с целью вовлечения в эти мероприятия большинства молодых работников; совершенствовать корпоративный интерес и поддержку молодежных инициатив, дающих молодежи возможность конструктивного применения своей гражданской активности, личного потенциала; организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства; способствовать карьерному росту молодых работников».

В числе системных мер поддержки молодых работников Коллективный договор Акционерного общества «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» на 2018-2020 гг. предусматривает: «квотирование рабочих мест для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ; заключение ученических договоров в соответствии с гл. 32 ТК РФ; содействие работе Совета молодежи Общества; проведение встреч руководителей с молодыми работниками Общества; решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения Совета молодежи Общества».

В унифицированном Коллективном договоре ООО «Автомобильный завод «ГАЗ» на 2020-2022 гг. значатся: «организация профориентационных мероприятий среди школьников и студентов профильных образовательных учреждений; обеспечение прохождения практики в подразделениях Общества учащихся и студентов; содействие укреплению и развитию традиций молодых автозаводцев; проведение командообразующих интеллектуальных мероприятий, способствующих развитию научно-технического творчества среди молодежи; проведение ежегодной оценки молодых работников, планирование их обучения и развития».

Работодатель ГАЗа обязуется производить частичную компенсацию стоимости услуг, связанных с содержанием детей в муниципальных дошкольных учреждениях в размере до 50% стоимости; оказывать материальную помощь работникам Общества, у которых дети впервые пошли в школу; за счет средств Общества проводить обучение профсоюзного

актива в системе профессионального обучения на базе Корпоративного университета «Группа «ГАЗ».

2. Наличие понятия «молодой специалист» и его трактовка

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации» закреплено следующее определение термина «молодой специалист»: гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Уточнение данного термина на государственном уровне является основанием и требует соответствующих правок в коллективных договорах и соглашениях на всех уровнях профсоюзной структуры.

Только в 16 (15%) проанализированных коллективных договорах содержится трактовка понятия «молодой специалист».

К примеру, Коллективный договор АО «Черномортранснефть» на 2017- 2020 гг. трактует это понятие следующим образом:

«Молодой специалист - работник имеющий высшее или среднее профессиональное образование очной формы обучения, принятый на работу в организацию системы «Транснефть» не позднее 3 лет с момента окончания образовательного учреждения и работающий в ней в течение 3 лет с момента приёма на работу, в возрасте до 30 лет (согласно Положению о молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием ОАО «АК «Транснефть» от 01.06.2011 года)».

В трактовке Коллективного договора АО "Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод" на 2020-2023 годы это:

«Работник Общества, которому присвоен статус «молодой специалист», одновременно отвечающий следующим требованиям: является выпускником очного отделения ВУЗа, имеющего государственную аккредитацию, с квалификацией бакалавра, специалиста (инженера), магистра; впервые поступает на работу по полученной специальности; прошел систему конкурсного отбора и трудоустроился в Общество в течение одного года со дня окончания ВУЗа (с даты выдачи диплома); принят на должность руководителя, специалиста, служащего или по рабочей профессии (с перспективой занятия должности руководителя, специалиста, служащего) по профильному направлению деятельности (соответствующему

квалификации, указанной в дипломе) с заключением трудового договора на неопределенный срок; в возрасте до 33 лет (включительно)».

В Коллективном договоре Акционерного общества «Петрозаводские коммунальные системы» на 2020-2023 гг.: «Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, окончившие полный курс обучения и получившие диплом о высшем или среднем профессиональном образовании, поступившие на работу в Общество по профилю полученной специальности в течение года после окончания учебного заведения».

Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2020 - 2022 гг. в работе с молодежью руководствуется «Положением о молодом специалисте ОАО «РЖД» и другими локальными нормативными актами, принятыми с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в целях закрепления в Компании молодых Работников, в том числе проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Коллективный договор Акционерного общества «Конструкторское бюро приборостроения им. академика А.Г. Шипунова» на 2019-2020 гг. так же руководствуется действующим в Обществе Положением о молодом специалисте.

3. Программы материальной поддержки молодых специалистов и молодых работников

Большая часть изученных коллективных договоров содержат пункты о выплатах единовременных пособий молодым специалистам и молодым работникам после окончания учебных заведений, отработавшим определенный срок и заключившим договор с предприятием так же на определенный срок, и работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы.

Согласно Коллективному договору Публичного акционерного общества «Уральский асбестовый горно-обогатительный комбинат» на 2020 - 2022 гг. «сотрудникам, получившим статус молодого специалиста, полагается ежемесячная выплата в размере 1 тыс. рублей; выпускникам технических специальностей дневного отделения учебных заведений, отработавшим 6 месяцев и заключившим договор с ПАО не менее чем на 3 года, выплачивается единовременное пособие в размере 10 тыс. рублей (со средним профессиональным образованием), 30 тыс. рублей (с высшим образованием); работникам при возвращении в ПАО после демобилизации, не позднее 3-х месяцев (не считая времени проезда), гарантируются рабочие

места и «подъемные» в сумме 10 тыс. рублей». ПАО совместно с профсоюзом: оказывает помощь Совету молодых специалистов в финансировании плановых мероприятий; «направляет молодых работников на учебу в учреждения среднего профессионального и высшего образования по очной и заочной форме образования за счет средств ПАО с учетом необходимых профессий и необходимого количества специалистов при заключении договора между ПАО, студентом и учебным заведением».

Коллективный договор АО «Марийский машиностроительный завод» на 2020-2023 гг. предусматривает реализацию таких показателей Программы материального стимулирования молодых работников, как: надбавка за высокие деловые качества – до 30 % от оклада; единовременное пособие при создании семьи – 10 тыс. рублей; при рождении ребенка – 10 тыс. рублей; вернувшимся на предприятие после службы в Вооруженных силах РФ – 5 тыс. рублей.

Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» на 2018-2021 гг. (Сыктывкар) предполагает для молодых специалистов «подъёмные» в размере 30 тыс. руб. и надбавку 20% к окладу при трудоустройстве по должности.

Согласно Коллективному договору Ставропольской средней школы № 16 на 2017-2020 гг. учителям – молодым специалистам предусмотрены выплаты в течение первых трёх лет педагогической работы в размере 2 тыс. рублей, а также выплата единовременного пособия в размере 5 тыс. рублей. Кроме этого, «работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, устанавливается дифференцированная стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором».

По Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019 - 2021 гг. работодатель обязуется «выплачивать молодым работникам (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса, в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет; сохранять преимущественное право на поступление на работу в Общество в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми работниками, работавшими до призыва на военную службу или альтернативную

гражданскую службу в Обществе, и выплачивать им при поступлении на работу в Общество единовременное пособие в размере трех минимальных тарифных ставок».

В соответствии с Коллективным договором ФБУ «Администрация Волго-Донского бассейна внутренних водных путей» на 2019-2022 гг. «молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по очной форме обучения не за счет средств учреждения, и принятым не позднее шести месяцев после окончания учебного заведения на штатные должности учреждения по полученной специальности, выплачиваются «подъемные» в размере 8 тыс. рублей; молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу - единовременное пособие в размере 8 тыс. рублей».

В Коллективном договоре в ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год в числе обязательств работодателя – «выплачивать ежемесячную надбавку неосвобожденному председателю молодежного комитета и совета молодых специалистов предприятия».

4. Жильё для молодёжи. Поддержка молодой семьи (ипотечные программы, «подъёмные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы)

Решение жилищных вопросов как имеющее исключительно важное значение для работников, в той или иной мере, отражено в большом числе исследуемых коллективных договоров. При этом молодежь, для которой эта проблема наиболее остра, редко выделяется в отдельные программы и пункты обязательств.

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году., закреплено следующее определение термина «молодая семья» - лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребёнка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребёнка (детей), в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона). Данное определение следует учитывать при контроле за реализацией действующих и заключении новых коллективных договоров и соглашений.

В соответствии с Коллективным договором ОАО «Российские железные дороги» на 2020 - 2022 гг. гарантируется строительство специализированного жилья по утвержденному плану инвестиций согласно

Концепции жилищной политики ОАО «РЖД» в целях обеспечения устойчивой производственно-технологической работы Компании и закрепления кадров. Молодым специалистам, молодым работникам и молодым семьям Общества при наличии оснований гарантируется корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность.

Коллективный договор ООО «ЕвроСибЭнерго-Гидрогенерация» на 2018-2020 гг. предусматривает «для молодых специалистов, работающих в филиалах и в Управлении Общества (не имеющих собственного жилья и проработавших в Обществе не менее 1 года), предоставление беспроцентного денежного займа для оплаты первоначального взноса на приобретение и (или) строительство жилого помещения посредством ипотечного кредитования, и денежных средств на частичное возмещение затрат по уплате процентов за пользование займом (кредитом) на приобретение и (или) строительство жилого помещения».

Подобный порядок поддержки молодых специалистов, молодых работников и молодых семей при наличии оснований установлен Коллективным договором ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг. и Коллективным договором ОАО «Газпром газораспределение Волгоград» на 2014-2017 годы.

«Предоставлять нуждающимся молодым специалистам общежитие по льготной цене или компенсировать 50% стоимости снимаемого жилья» гарантирует Коллективный договор Акционерного общества «Сердобский машиностроительный завод» (Пензенская область) на 2017-2020 годы.

«Выдавать беспроцентный заем в размере до 30 тыс. рублей со сроком возврата в течение 2-х лет, - работнику в возрасте до 35 лет, вступившему в первый брак, проработавшему в Обществе не менее 2-х лет и не имеющему нарушений трудовой дисциплины» предусматривается Коллективным договором АО «Череповецкий фанерно-мебельный комбинат» на 2020 - 2022 годы.

В соответствии с Коллективным договором ООО «ТаграС-Транс-Сервис» на 2021 год работодатель предоставляет беспроцентный заем на приобретение мебели и товаров первой необходимости в размере 80 - 200 тыс. рублей семьям молодых работников. На этом предприятии действует программа социальной ипотеки.

В коллективном договоре АО «Черномортранснефть» на 2017 - 2020 гг. указана норма, в рамках которой стороны осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам

приобретения жилья. Кроме этого, «при переезде молодых специалистов для трудоустройства из другой местности оплачиваются расходы по переезду, по благоустройству на новом месте жительства, при наличии общежития специалистам выделяется место на период подбора жилья в наем. Компенсируются частично расходы по найму жилья».

5. Программы кадрового резерва для молодежи

В 31-м (29%) исследованном коллективном договоре как норма указывается практика зачисления молодых специалистов (молодых работников) в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами. Следует отметить, что в 72-х (67%) коллективных договорах подобная норма указывается как действующая для всех работников без исключения.

Показателен Коллективный договор АО «НПП «Полет» на 2016 - 2018 гг. (Нижний Новгород) в этой части:

1. «В целях сохранения и развития потенциала Общества, эффективного участия молодых работников (до 35 лет) в работе Общества, подготовки кадрового резерва на ключевые управленческие должности, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель и Профсоюз:

- создают и всецело содействуют работе Совета молодых работников, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Общества;
- разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодежью;
- содействуют обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;
- создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых работников, стимулирования их инновационной деятельности;
- содействуют проведению в Обществе молодежных конкурсов профессионального мастерства и присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой ученый», другие формы работы с молодежью.

С целью сохранения преемственности кадров организуют работу по наставничеству в соответствии с положениями Общества о наставничестве и о работе с молодыми специалистами и студентами старших курсов учебных заведений».

Согласно Коллективному договору Пензенского института усовершенствования врачей на 2020-2023 год работодатель обеспечивает организацию работ по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

Коллективный договор ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг. предусматривает проведение корпоративных научно-практических конференций, в которых принимают участие большая часть «резервистов».

Коллективный договор Акционерного общества «Конструкторское бюро приборостроения им. академика А.Г. Шипунова» на 2019-2020 гг. включает пункты «обязательств»:

- организовывать работу советов наставников с целью сохранения преемственности кадров;
- способствовать развитию деловой карьеры с учетом профессиональных знаний, деловых и личностных качеств молодых сотрудников;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации молодых работников с учетом потребностей Общества;
- выделить ставку сотрудника для работы с молодежью».

В АО «Черномортранснефть» в целях формирования резерва специалистов с высшим образованием по основным (профильным) специальностям согласно Коллективному договору на 2017-2020 гг. «продолжается сотрудничество с ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа (НИУ) имени И. М. Губкина по заключению договоров о целевой подготовке с учётом потребностей, определяемых Обществом».

В соответствии с действующим в ООО "ЕвроХим-ВолгаКалий" Положением о работе с кадровым резервом на номенклатурные должности Коллективный договор на 2016-2019 гг. включает в состав обязательств работодателя организацию для участников кадрового резерва: «специальных стажировок в качестве дублера под руководством более опытного руководителя; временные назначения на должность, предъявляющие высокие требования к компетенции, которую необходимо развивать; посещение других подразделений и предприятий с целью получения новых знаний и навыков; проведение должностных ротаций».

6. Обязательства по стажировкам выпускников, предоставлению первого рабочего места, созданию новых рабочих мест для молодёжи

Коллективный договор ГУП РК «Черноморнефтегаз» на 2019-2021 год предусматривает, что «работодатель заключают договора: а) о целевом обучении, б) о целевом приеме с нефтегазовым вузом на оказание платных образовательных услуг гражданам, заключившим договор о целевом обучении, в рамках квоты целевого приема; в) профсоюзный комитет заключает договор с нефтегазовым вузом на оказание платных образовательных услуг довузовской подготовке кандидатов на обучение».

По Коллективному договору на 2017-2020 год в Акционерном обществе «Сердобский машиностроительный завод» (Пензенская область) работодатель обязуется «организовывать стажировку учащихся и принятых на работу выпускников средне-специальных и высших учебных заведений для скорейшей адаптации и приобретения профессиональных навыков», а в АО «Предприятие» Челябинской области согласно Коллективному договору на 2020-2022 гг. – «ежегодно квотировать 20 рабочих мест, в том числе для выпускников начального профессионального образования – 5 мест, среднего профессионального образования – 5 мест; высшего профессионального образования – 10 мест».

В соответствии с Коллективным договором в ООО «Тольяттикаучук» на 2021 год «на предприятии реализуется программа «Молодой специалист»: заключены договора с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку молодых рабочих и специалистов.

Работодатель Сосенского приборостроительного завода, руководствуясь Коллективным договором на 2015-2021 гг., «гарантирует предоставление рабочих мест выпускникам профессиональных образовательных организаций, с которыми заключены контракты в рамках задания Государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК, а также гражданам, призванным на воинскую службу с предприятия в течение трех месяцев после увольнения с военной службы».

7. Материальные меры поддержки учащихся (стипендии, льготы и выплаты).

В числе обязательств Коллективного договора ООО «ЕвроСибЭнерго-Гидрогенерация» на 2018-2020 гг. имеется пункт о том, что «ученикам, с которыми заключается ученический договор, в период ученичества может выплачиваться стипендия, размер которой не может быть ниже тарифной ставки 1 разряда для оплаты труда работникам промышленно-производственного персонала».

Коллективный договор на 2020-2022 гг. ООО «ПЗ Покровское» Вологодского агропромышленного комплекса предусматривает, что «работодатель, исходя из потребностей организации, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации. Работодатель за счет средств организации производит доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы».

В Коллективный договор ОАО «Газпром газораспределение Волгоград» на 2014-2017 гг. включена норма об «оплате стоимости обучения Работников, направляемых на учебу на семинары, курсы повышения квалификации в соответствии с договорами, заключаемыми Обществом с образовательными учреждениями».

Коллективный договор государственного автономного учреждения здравоохранения «Талицкая центральная районная больница» Свердловской области на 2019-2021 гг. фиксирует обязанность работодателя «выплачивать студентам – интернам стипендию в размере 3000 руб., при условии заключения договора между учреждением и студентом о дальнейшем трудоустройстве».

По Коллективному договору ООО «Газпром добыча Ямбург» на 2019 – 2021 гг. работодатель обязуется «выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки молодым Работникам, являющимся студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным Обществом на учебу на основе договоров с образовательными организациями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения без учета ежемесячной материальной помощи, предусмотренной пунктом 6.2.13 настоящего Договора».

Пункт 6.2.13 - «Ежегодно оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок на обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения».

Согласно Коллективному договору АО «Марийский машиностроительный завод» на 2020-2023 гг. «работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка».

8. Обучение молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и другим социально-экономическим вопросам. Обучение профактива как отдельной группы.

Обучение профактива, в том числе молодежного, как отдельной группы является составной частью обязанности первичной профсоюзной организации в большинстве изученных коллективных договоров. В отдельных случаях – за счет средств работодателей. Обучение молодёжи как отдельной группы по указанным вопросам предусматривается в редких случаях.

Так, коллективные договора ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018 - 2020 гг., ООО «ПЗ Покровское» Вологодского аграрно-промышленного комплекса на 2020-2022 гг. и АО "Петрозаводские коммунальные системы" на 2020-2023 гг. содержат обязательства «обучения молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам».

Коллективный договор акционерного общества «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» на 2020-2023 гг. – «обучение профсоюзного молодежного актива в Школе молодого профсоюзного лидера, обучение уполномоченных по охране труда, новых председателей и заместителей председателей цеховых комитетов профсоюза».

Коллективный договор ООО "Тольяттикаучук" на 2021 год предусматривает «участие молодежи в форумах и конкурсах НГСП, в мероприятиях «Стратегического резерва ФНПР», участие молодых специалистов в школе молодого профсоюзного лидера как адаптационного тренинга для вновь принятых сотрудников».

Работодатель Сосенского приборостроительного завода (Калужская область) в Коллективном договоре на 2015-2021 гг. берет на себя обязательство «оказывать материальную поддержку Профсоюзу в обучении профсоюзного актива в системе образования профсоюзов (с учетом имеющихся для этого экономических возможностей)».

Согласно Коллективному договору Публичного акционерного общества «Татнефть» имени В.Д. Шашина (Альметьевск) на 2021 год обучение молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам проводится в рамках плана Школы профсоюзного актива.

9. Разное (работа с молодежью и профсоюзным активом, по гендерным и другим вопросам).

Коллективный договор ГУП РК «Черноморнефтегаз» на 2019-2021 гг. содержит следующие обязательства.

«При рождении ребенка выделять материальную помощь в размере 5 МРОТ. При наличии возможностей предоставлять гибкий рабочий график женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет. Компенсировать работникам родительскую плату за присмотр и уход за детьми в дошкольных организациях в размере 30% фактической стоимости содержания на месяц, но не более 1 тыс. рублей. Организовывать при необходимости повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Выплачивать пособие работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком. Производить доплату к пособию по беременности и родам».

В соответствии с Коллективным договором ООО «Иркутскэнергосбыт» на 2018-2020 гг.: «При увольнении работника в связи с призывом на срочную военную службу в Российскую Армию производится выплата единовременной материальной помощи в размере 6 400 рублей. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рабочий день составляет 36 часов в неделю. Гарантируется оплата стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), работникам Общества, а также их неработающим членам семьи, находящимся на иждивении у работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным, удочеренным и находящимся под опекой либо попечительством), проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в два года, а также - оплата стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов

на каждого (женщина, имеющая право на льготы, может воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком)»).

В Коллективном договоре «Читинской государственной медицинской Академии» на 2018-2021 гг. работодатель обязуется «осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу; контролировать предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска молодым работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с требованиями статей 122, 124 Трудового кодекса Российской Федерации».

Коллективный договор АО «Черномортранснефть» на 2017-2020 гг. устанавливает, что «для решения научно-технических задач, разработки и внедрения мероприятий, способствующих повышению надежности и эффективности систем нефтепроводного транспорта, развития творческой инициативы и профессионального мастерства среди молодежи в Обществе проводится научно-технический конкурс молодежи на лучшую научно-техническую разработку».

Коллективный договор Акционерного общества «Уфимское агрегатное предприятие «Гидравлика» на 2018-2020 гг. закрепляет норму о «проведении в зимне-весенний период витаминизации работающих женщин, начиная с 12-недельного срока беременности, на основании обменной карты из женской консультации; весной и осенью - витаминизацию женщин-работниц гальванического и малярного участков цеха 3, контактирующих в процессе работы с химическими веществами».

Согласно Коллективному договору Обособленного подразделения «Производственное отделение «Омск» ООО «Газпромнефть-Энергосервис» на 2021-2022 гг. предусматривается «проведение работы по выявлению социальных интересов Работников путем социологических опросов и анкетирования».

В Коллективном договоре ООО «РН-Пожарная безопасность» (Самара) на 2020-2023 гг. «работодатель обязуется в рамках обеспечения Общества высококвалифицированными специалистами международного уровня, при наличии финансовых возможностей, поддерживать программы магистерской подготовки, реализуемые совместно ведущими российскими и зарубежными техническими вузами».

Коллективный договор ПАО «Ураласбест» на 2020 - 2022 гг. вводит норму об «обеспечении бесплатным питанием в обед женщин, вставших на учет по беременности, вплоть до декретного отпуска».

Коллективный договор Администрации города Каменска-Уральского на 2019-2022 гг. предусматривает «дополнительную материальную помощь

в размере одного должностного оклада при рождении ребенка», а также «преимущественное право не быть сокращенным при сокращении численности или штата работников: семейных работников при наличии одного или более иждивенцев; одиноких родителей, воспитывающих детей до 18-летнего возраста; родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет».

В соответствии с Коллективным договором ООО «ТаграС-Транс-Сервис» на 2021 год в рамках корпоративной пенсионной программы введена в действие программа (беспроцентный заем) «Инвестиции в будущее» для молодых работников, проявляющих инновационную активность, которая дает им возможность сформировать пенсионный капитал, увеличить его за счет отчислений работодателя и инвестиционного дохода, с правом пользования (изъятия) своим пенсионным капиталом уже через 5 лет.

Выводы.

Таким образом, изучив рассматриваемые коллективные договоры, можно сделать вывод о достаточно широком объёме позитивных практик, содержащихся в коллективных договорах, направленных на социально-экономическую защиту молодёжи; об эффективности социального партнерства как со стороны социально ориентированных работодателей, так и руководителей первичных профсоюзных организаций, в основном владеющих «колдоговорной» методикой в отстаивании социально-трудовых прав и интересов работников, включая молодежь.

Вместе с тем, возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объём зачастую зависит от финансовой возможности организации (особенно это касается «бюджетных» организаций) и социальной добросовестности стороны работодателей. Часть установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Отдельной проработки требует приведение понятий в соответствие с принятым Федеральным законом «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации» в том случае, если понятие, зафиксированное в коллективном договоре, более узкое по смыслу, чем в федеральном законе.

Стоит также отметить, что ряд норм, приведённых в данном докладе, носит универсальный характер и может быть рассмотрен для включения в коллективные договора и соглашения иных организаций.

Аналитический доклад

«Лучшие практики членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодёжи через региональные (территориальные) и отраслевые соглашения»

Предметом настоящего доклада является анализ региональных (территориальных) и отраслевых соглашений членских организаций ФНПР, выполненный участниками Всероссийского форума «Стратегический резерв 2021».

Цель доклада - выявление лучших практик членских организаций ФНПР по защите социально-экономических прав молодёжи и рекомендация по их применению в соглашениях различных отраслей и территорий.

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 году закреплено определение профильного термина: «молодёжь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации». Данную формулировку необходимо учитывать при работе с коллективными договорами и соглашениями, начиная с 2021 года.

Всего проанализировано 61 соглашение, заключенные в различных регионах (территориях) и отраслях, имеющие разные периоды действия, на предмет наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодёжи. Из них 46 трехсторонних региональных соглашений, 11 - отраслевых (промышленность, сельское хозяйство, строительство, здравоохранение, народное образование, управление), 3 - трехсторонних муниципальных (районных), а также Ямало-Ненецкого автономного округа. Первичный анализ проводился участниками молодёжной программы ФНПР «Стратегический резерв - 2021». Последующий анализ - Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения.

В 22-х (36% от общего числа) проанализированных соглашениях нет раздела о работе с молодёжью. Вместе с тем, в тексте соглашений содержатся пункты, касающиеся социально-экономической поддержки молодёжи. Вопрос о необходимости специального раздела не имеет однозначного ответа в профсоюзной среде и является вопросом полномочий организаций, готовящих колдоговорные документы.

В 39-ти (64%) документах работодатель и профсоюз берут на себя обязанность разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи.

Обязательства разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи

В большинстве соглашений указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодёжи, развитию системы наставничества и т.д., предусматриваются меры материальной поддержки в виде надбавок к заработной плате, обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в образовательных учреждениях. Многие соглашения содержат комплекс таких обязательств, как: поддержка молодых специалистов; создание условий для активизации участия работающих и обучающейся молодежи в социально-экономической и общественной жизни региона (отрасли); обеспечение всесторонней социальной поддержки молодежи на этапах получения образования и вхождения в трудовую деятельность; поддержка талантливой молодежи; проведение мероприятий по содействию работающей молодежи в профессиональном росте, научно-техническом творчестве и рационализаторстве; организация подготовки молодых квалифицированных рабочих и специалистов из числа выпускников общеобразовательных организаций в государственных профессиональных образовательных организациях на договорной основе.

Заслуживает внимания Свердловское областное трехстороннее соглашение на 2021 - 2023 гг., которое предусматривает:

- «развитие молодежной политики на предприятиях, закрепление в коллективных договорах разделов по вопросам поддержки работающей молодежи и повышения ее квалификации с выделением соответствующего финансирования;
- планирование при формировании местных бюджетов на очередной финансовый год расходов на финансирование культурно-массовых, развивающих, спортивно-оздоровительных, профилактических мероприятий для молодежи;
- разработку раздела «Молодежная политика» для включения в коллективный договор, реализации в организациях всех форм собственности программ по работе с молодежью, создание молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций)».

Трехстороннее соглашение в Тульской области на 2021 - 2023 гг.: «гарантирует трудоустройство по специальности молодым специалистам, а также выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным в организацию по заявкам организаций-работодателей, осуществляющих

деятельность в Тульской области; проведение ежегодных молодежных форумов Тульской федерации профсоюзов (ТФП), а также организацию обучения представителей сторон настоящего соглашения по вопросам договорного регулирования социально-трудовых отношений, практике заключения коллективных договоров и соглашений, в том числе на базе Учебно-методического центра ТФП».

Курганское областное трехстороннее соглашение на 2020 - 2022 гг. планирует «совершенствование законодательства Курганской области по вопросам поддержки молодых семей в строительстве и приобретении жилья (осуществление субсидирования, целевого льготного кредитования, ипотечного кредитования), улучшения жилищных условий для молодых семей».

Московское городское трехстороннее соглашение на 2019-2021 гг. содержит обязательство о «проведении мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (далее - молодые специалисты). По итогам мониторинга формировать согласованные предложения с целью гарантированного обеспечения трудоустройства молодых специалистов в организациях».

В Рязанском областном трехстороннем соглашении на 2019 - 2021 гг. предусмотрено, что «стороны проводят согласованную политику в ходе разработки и контроля реализации целевых программ социально-экономической поддержки молодежи, в том числе путем включения представителей профсоюзов в соответствующие межведомственные совещательные органы».

Согласно Новгородскому областному трехстороннему соглашению на 2021-2023 гг. «работодатели проводят совместно с профсоюзами конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой специалист».

Наличие понятия «молодой специалист» и его трактовка

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации» закреплено следующее определение термина «молодой специалист»: гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Уточнение данного термина на государственном уровне является основанием и требует соответствующих правок в коллективных договорах и соглашениях на всех уровнях профсоюзной структуры.

Только в 3-х (5%) проанализированных соглашениях содержится трактовка понятия «молодой специалист».

Так, в Отраслевом соглашении между Министерством социальных отношений Челябинской области и областной территориальной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2019-2021 гг. «молодым специалистом считается государственный служащий (работник) в возрасте до 30 лет и со стажем работы менее трех лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на службу (работу) в учреждение системы социальной защиты населения Челябинской области на основании служебного контракта (трудового договора), заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора».

«Выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования» - таким образом трактует понятие «молодой специалист» Татарстанское республиканское трехстороннее соглашение на 2021-2022 гг..

А Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018–2020 гг. - совсем коротко: «молодой работник до 35 летнего возраста».

Программы материальной поддержки молодых специалистов и молодых работников

Большая часть изученных соглашений содержит пункты о выплатах единовременных пособий молодым специалистам и молодым работникам после окончания учебных заведений, отработавшим определенный срок и заключившим договор с предприятием так же на определенный срок.

Показательно Трехстороннее соглашение о социальном партнерстве Пензенской области на 2019 - 2021 гг., которое предусматривает средства «на единовременную выплату молодым специалистам, окончившим профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, поступающим на работу в государственные и муниципальные организации (учреждения) бюджетной сферы.

Работодателям внебюджетного сектора при наличии средств в целях адаптации и закрепления на предприятиях молодых специалистов (рабочих) предусматривать в коллективных договорах установление для них следующих гарантий:

- заработная плата не ниже двукратной величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации;

- выплата единовременного пособия в размере двух средних заработков, при условии, что работник проработал на предприятии или в учреждении не менее 6 месяцев после поступления на работу;

- частичная компенсация стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях;

- доплата к заработной плате при получении профессионального образования без отрыва от производства;

- социальное и экономическое стимулирование работников (оказание помощи в приобретении жилья, предоставление беспроцентных или низкопроцентных ссуд, строительство ведомственного жилья с последующей продажей его в рассрочку и т.д.)».

Согласно Отраслевому соглашению по радиоэлектронной промышленности РФ на 2018–2020 гг. «обеспечивается ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования, а также для ранее работавших в Организации после прохождения ими военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре, предоставляются:

- выплаты единовременного пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу в Организацию) в размере не менее оклада по трудовому договору;

- персональные меры стимулирования молодых работников и специалистов;

- доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее 1/2 МРОТ;

- ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение Организацией, при условии отличной и хорошей учебы;

- беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;

- сохранение средней заработной платы на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников (не реже 1 раза в 3 года);

- трудоустройство военнослужащих, прошедших военную службу по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, ранее работавших в Организации, после их увольнения с военной службы

по призыву в течение 6 месяцев и выплаты единовременного пособия данной категории работников;

- социально-экономическую поддержку молодых работников при создании семьи, рождении ребенка, содействия в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- займы (долгосрочные кредиты) молодым работникам для приобретения (строительства) жилья, на обзаведение домашним хозяйством;

- освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей - работникам, избранным в состав молодежного совета (комиссии).

Трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021-2023 годы предусматривает выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), проживающей в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями, ранее срока, установленного законодательством.

Тульское областное трехстороннее соглашение на 2021 - 2023 гг. предусматривает в отраслевых соглашениях и коллективных договорах предприятий раздел по молодежной политике, в который «с учетом финансово-экономического положения организации включаются следующие обязательства:

- единовременные выплаты молодым специалистам на обзаведение хозяйством;

- частичную оплату молодым специалистам стоимости проезда к месту работы и обратно;

- возможность предоставления молодым специалистам доплаты в зависимости от разряда после окончания обучения в образовательной организации среднего и высшего профессионального образования».

Согласно Трехстороннему соглашению Республики Коми на 2021-2023 гг. гарантируются «дополнительные выплаты молодым специалистам (в течение 6 месяцев) до уровня средней заработной платы по региону».

Территориальное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в Красноармейском муниципальном районе Приморского края на 2021-2023 гг. предусматривает «включение в коллективные договоры и соглашения обязательств по финансированию программ работы с молодежью, решение социально-экономических вопросов молодых специалистов и их наставников».

Трехстороннее соглашение Республики Крым на 2019-2021 гг. содержит обязательства о «поддержке молодых специалистов и молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, создании

в положениях об оплате труда механизма стимулирования их труда в течение первых трех лет работы.

В соответствии с Трехсторонним соглашением Республики Карелия на 2021-2023 гг. обеспечивается «проведение мониторинга по проблемам молодежи, семьи, материнства и детства с информированием республиканской трехсторонней комиссии о наблюдаемых изменениях. Организуется деятельность Координационного совета по вопросам профессиональной ориентации молодежи г. Петрозаводска».

Трехстороннее соглашение Приморского края на 2020-2022 гг. содержит обязательство о закреплении наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации. При этом «работодателями разрабатываются программы кадрового восполнения организаций молодыми специалистами с уровнем среднего и высшего профессионального образования».

**Жильё для молодёжи. Поддержка молодой семьи
(ипотечные программы, «подъёмные», специальные кредиты,
жилищные и кредитные программы).**

Решение жилищных вопросов как имеющее исключительно важное значение для работников, в той или иной мере, отражено в большом числе исследуемых соглашений. При этом молодежь, для которой эта проблема наиболее остра, редко выделяется в отдельные программы и пункты обязательств.

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в 2020 г., закреплено следующее определение термина «молодая семья» – лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребёнка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребёнка (детей), в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона). Данное определение следует учитывать при контроле за реализацией действующих и заключении новых коллективных договоров и соглашений.

По Трехстороннему соглашению Иркутской области на 2021 – 2023 гг. «стороны осуществляют содействие работникам в улучшении жилищных условий, предоставлении жилья молодым специалистам, при наличии финансовой возможности - в виде долевого участия в жилищном строительстве, финансирования части расходов работников на приобретение или строительство жилья, погашения процентной ставки по кредитам работников на приобретение или строительство жилья».

Свердловское областное трехстороннее соглашение на 2021 – 2023 гг. предусматривает, что «при составлении проекта закона Свердловской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период учитывается в расходах областного бюджета финансирование мероприятий по предоставлению молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий, предоставление для молодых семей социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий, предоставление для молодых семей социальных выплат на приобретение (строительство) жилья и региональных социальных выплат на улучшение жилищных условий».

Согласно Трехстороннему соглашению Тульской области на 2021 - 2023 гг. стороны социального партнерства совместно:

- «осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.

Правительство и Работодатели:

- предусматривают меры социальной поддержки, дополнительные гарантии и льготы молодым семьям.

Профсоюзы и Работодатели:

- предусматривают в коллективных, договорах соглашения раздел по молодежной политике, в который с учетом финансово-экономического положения организации включают обязательства о материальной помощи молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак и другие».

Стороны социального партнерства в соответствии с Трехсторонним соглашением Республики Башкортостан на 2021 - 2023 гг. «разрабатывают и реализуют мероприятия по строительству для молодых семей жилья с использованием средств организаций, бюджетных и внебюджетных источников, предоставлению жилья на льготных условиях в рассрочку, а также по привлечению молодежи к строительству и приобретению собственного жилья; оказывает меры социальной поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, в том числе проживающим в сельской местности».

Трехстороннее соглашение Алтайского края на 2021-2023 гг. гарантирует «разработку и реализацию порядка предоставления молодым работникам материальной помощи для приобретения или строительства жилья».

Трёхстороннее соглашение Ямало-Ненецкого автономного округа на 2019 - 2022 гг. определяет «установление в коллективных договорах, заключаемых в организациях всех форм собственности, гарантий

и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, обязательств по финансированию программ работы с молодежью, грантовых программ, предоставлению льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилых помещений (не ниже предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа)».

Программы кадрового резерва для молодёжи

В 11-ти (18%) исследованных соглашениях имеется рекомендация о зачислении молодых специалистов (молодых работников) в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами.

Так, по Трёхстороннему соглашению Белгородской области на 2020 - 2022 гг. «в целях обеспечения профессионального роста молодых работников они включаются в резерв руководителей подразделений организации».

Согласно Трёхстороннему соглашению Иркутской области на 2021 – 2023 гг. «стороны разрабатывают кадровые проекты, способствующие профессиональному росту молодых специалистов и формированию кадрового резерва для организаций, осуществляющих деятельность на территории области».

Трёхсторонним соглашением Рязанской области на 2019 - 2021 гг. гарантируется, что «работодатели в целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривают возможность включения их в резерв руководителей подразделений организации».

7. Обязательства по стажировкам выпускников, предоставлению первого рабочего места, созданию новых рабочих мест для молодёжи

Трёхстороннее соглашение о социально-экономическом партнерстве в Волгоградской области на 2019-2021 гг. указывает на «разработку нормативно-правовой базы, предусматривающей эффективное взаимодействие системы образования и рынка труда, создание системы обеспечения первого гарантированного места работы выпускникам учреждений профессионального образования».

При этом «работодатели заключают договоры о сотрудничестве с учреждениями среднего и высшего профессионального образования на подготовку молодых квалифицированных рабочих и специалистов с их последующим трудоустройством. Обеспечивают исполнение Закона Волгоградской области «О квотировании рабочих мест для отдельных

категорий молодежи в Волгоградской области», в том числе выпускников высших профессиональных учебных заведений».

Согласно Трехстороннему соглашению Ставропольского края на 2019 - 2021 гг. предприятиями «заключаются договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного профессионального образования по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников организаций края, прохождению учебной, производственной, преддипломной практики и стажировки учащихся, мастеров производственного обучения; предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников; развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций. На договорной основе обеспечивают прием обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования для прохождения производственной практики. Выделяется не менее 1% рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных организаций. Проводятся «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в организации для учащихся старших классов общеобразовательных школ с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда».

Трехсторонним соглашением в Алтайском крае на 2021-2023 гг. гарантируется «формирование специализированной базы стажировок для студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования».

Тульское областное трехстороннее соглашение на 2021 - 2023 гг. предусматривает, что «работодатели обеспечивают рабочими местами выпускников профильных учебных заведений области в соответствии с необходимой потребностью. Создают условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников, а также участвуют в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров на контрактной основе. Предусматривают целевое направление в образовательные учреждения работников организации».

Соглашение о социальном партнерстве в сфере труда Томской области на 2019-2021 гг. нацеливает предприятия на развитие наставничества и распространение передового опыта среди работающей молодежи, проведение конкурсов мастерства среди молодых рабочих, специалистов, учащихся профтехобразования, поощрение молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

Материальные меры поддержки учащихся (стипендии, льготы и выплаты)

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021 - 2023 гг. устанавливает «нормативы и правила формирования стипендиального фонда за счет ассигнований областного бюджета. Норматив формирования данного стипендиального фонда устанавливается с учетом уровня инфляции».

Тульское областное трехстороннее соглашение на 2021 - 2023 гг. предусматривает «принятие мер по повышению стипендий студентам образовательных организаций области до уровня не ниже чем в аналогичных образовательных организациях федерального подчинения, премирование или увеличение заработной платы при получении образования без отрыва от производства».

В соответствии с Трехсторонним соглашением Республики Коми на 2021-2023 гг. «учреждаются стипендии для обучающихся, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в работе первичных профсоюзных организаций».

Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Тверской области и территориальной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2015-2017 гг. (с изменениями на 2018-2020 г.) гарантирует «выплаты профсоюзных стипендий учащимся медицинской академии и средних специальных учебных заведений в соответствии с действующими положениями».

Согласно Орловскому областному трехстороннему соглашению на 2020–2022 гг. «предусматривается в коллективных договорах и соглашениях премирование или увеличение заработной платы при получении образования без отрыва от производства».

Трехстороннее соглашение о взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения Оренбургской области на 2020-2022 гг. «учреждает профсоюзные стипендии для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования очной формы обучения, имеющих отличную успеваемость и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций».

Соглашение о социальном партнерстве в Пензенской области на 2019 - 2021 гг. указывает на то, что «работодатели заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры

о развитии материально-технической базы этих организаций, организуют шефскую работу с учащимися в общеобразовательных организациях и организациях начального профессионального образования; во взаимодействии с общественными организациями способствуют повышению престижа рабочих специальностей, включая ознакомление учащихся с перспективами трудоустройства по выбираемой специальности и условиями работы в организациях, активные профориентационные мероприятия и меры дополнительной социальной поддержки выпускников учреждений начального и среднего образования, избравших работу по профильной специальности, обеспечение гарантий трудоустройства».

В соответствии с Нижегородским областным трехсторонним соглашением на 2021-2023 гг. «администрация вводит именные стипендии главы Нижнего Новгорода, городские персональные стипендии им. К. Минина и Д. Пожарского талантливым студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, городские персональные стипендии для социально незащищенных категорий студентов образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования; льготный проезд студентов и учащихся на городском муниципальном пассажирском транспорте; городские персональные стипендии одаренным детям».

Аналогичные мероприятия предусмотрены Кировским областным трехсторонним соглашением на 2020-2022 годы.

Обучение молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и другим социально-экономическим вопросам. Обучение профактива как отдельной группы.

Согласно Калужскому областному трехстороннему соглашению на 2020-2022 годы «профсоюзы организуют обучение председателей молодежных советов (комиссий), молодых профсоюзных активистов».

В Тульской области по региональному соглашению «профсоюзы проводят обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и другим социально-экономическим вопросам», а в Томской области – «организуют и проводят форумы, конференции, круглые столы по актуальным проблемам молодежи».

Аналогичные мероприятия предусматриваются региональными трехсторонними соглашениями на 2020 - 2022 гг. в Белгородской и Тюменской областях, Республике Татарстан.

Согласно Отраслевому соглашению по строительству и промышленности строительных материалов Свердловской области

на 2021-2023 годы осуществляется «направление молодых профактивистов на курсы повышения квалификации, в т.ч. Академию труда и социальных отношений».

9. Разное (работа с молодежью и профсоюзным активом, по гендерным, информационным и другим вопросам)

Обязательства Трехстороннего соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2021 - 2023 гг. предусматривают «включение в коллективные договоры обязательства по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников; положений, способствующих повышению привлекательности рабочих мест; льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных законодательством в целях создания условий для совмещения обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью; мер по развитию системы наставничества в организациях, осуществляющих деятельность на территории области.

Ежегодно с участием представителей первичных профсоюзных организаций разрабатывают смету расходов на социальное обеспечение с обязательным ее приложением к коллективному договору. Предусматриваются в коллективных договорах социальные льготы и гарантии работников, особо выделяя следующие категории: молодые специалисты, многодетные семьи, одинокие родители, беременные женщины; женщины, имеющие детей младше 18 лет; работники, являющиеся инвалидами.

Профсоюзы: проводят организационные мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей, информационную работу с работниками организаций по долевному участию работодателей в финансировании детской оздоровительной кампании.

Стороны считают в период действия Соглашения основной задачей повышение уровня социальной защиты работников, снижение уровня социального неравенства, обеспечение равного доступа граждан к системе социальных услуг, укрепление здоровья и обеспечение здорового образа жизни, создание условий для развития потенциала молодых граждан в интересах социально-экономического, общественно-политического и культурного развития области.

Правительство: информирует население и работодателей о ситуации на рынке труда, о потребности организаций, осуществляющих деятельность на территории области, в работниках и наиболее востребованных профессиях

(специальностях) с использованием современных информационных технологий, средств массовой информации.

Положения Трехстороннего соглашения социальных партнеров Республики Марий Эл на 2019-2021 гг. «содействуют: созданию в организациях всех форм собственности советов молодых специалистов, молодежных советов (комиссий); рассмотрению на заседаниях территориальных (в муниципальных образованиях) трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений вопросы работы с молодежью и меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты молодых людей; формированию и развитию структур по работе с молодежью в организациях всех форм собственности».

При этом «правительство: при формировании республиканского бюджета Республики Марий Эл предусматривает выделение средств на реализацию программ в области молодежной политики, поддержку творческих инициатив молодежи, профилактику асоциальных явлений в молодежной среде; обеспечивает меры по поддержке молодых граждан в области охраны труда и здоровья, в профилактике опасных заболеваний и формировании здорового образа жизни; поддержку талантливой молодежи, способствует организации и проведению конкурсов, смотров, выставок и других мероприятий в научной, общественно-политической, социально-культурной сферах; контролирует предоставление гарантированных действующим законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

Профсоюзы: участвуют в разработке и реализации программ по поддержке молодежи, занятости и профессиональному обучению; формируют специальные разделы по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи в коллективных договорах организаций; создают в профсоюзных организациях общественные молодежные советы (комиссии), советы молодых специалистов. Совместно с работодателем участвуют в организации трудового соперничества среди молодежи, конкурсов профессионального мастерства; предусматривают в коллективных договорах выплаты молодым работникам единовременного пособия, доплаты к зарплате, предоставление ссуды, займа, других компенсационных выплат в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, созданием семьи и рождением ребенка, приобретением (строительством) жилья, обзаведением домашним хозяйством, содержанием детей в детских дошкольных организациях; содействуют проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактике молодых работников, обеспечивают проведение их медицинских осмотров за счет средств организации, осуществляют

профилактические меры противодействия распространению наркомании и алкоголизма среди молодежи.

Трехстороннее соглашение о социальном партнерстве в Омской области на 2019 - 2021 гг. обеспечивает «привлечение региональных средств массовой информации к информационному обеспечению реализации политики в социальной сфере».

Кузбасское региональное трехстороннее соглашение на 2019-2021 гг. предусматривает «подготовку предложений по включению молодых профсоюзных активистов в состав комиссий по разработке проектов законов, нормативных правовых актов, мероприятий по вопросам молодежной политики».

Выводы.

Таким образом, изучив рассматриваемые соглашения, можно сделать вывод о достаточно широком объеме позитивных практик, содержащихся в соглашениях, направленных на социально-экономическую защиту молодёжи; об эффективности социального партнерства как со стороны региональных правительств (местных органов исполнительной власти) и объединений (организаций) работодателей, так и территориальных объединений организаций профсоюзов (других местных органов профсоюзов), в основном владеющих «колдоговорной» методикой в отстаивании социально-трудовых прав и интересов работников, включая молодежь.

Вместе с тем, возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объем зачастую зависит от финансовой возможности организации (особенно это касается «бюджетных» организаций) и социальной добросовестности стороны работодателей. Часть установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Отдельной проработки требует приведение понятий в соответствие с принятым Федеральным законом «О государственной молодежной политике в Российской Федерации» в том случае, если понятие, зафиксированное в соглашении, более узкое по смыслу, чем в федеральном законе.

Стоит также отметить, что ряд универсальных норм, приведённых в данном докладе, может быть рассмотрен для включения в коллективные договора и соглашения иных организаций.