

Приложение № 3
к постановлению Исполкома ФНПР
от _____ 2021 № _____

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

Предметом настоящего доклада является анализ коллективных договоров и соглашений членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), участникам всероссийского форума «Стратегический резерв 2020», группа №4.

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

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в конце 2020 года закреплено следующее определение термина «молодёжь»: «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 59 коллективных договоров и соглашений различных отраслей и территорий, имеющих разные периоды действия, на предмет наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодёжи.

Исследованы коллективные договоры и соглашения государственных (бюджетных) и коммерческих организаций в следующих отраслях: промышленность, образование, здравоохранение, культура, госучреждения, транспорт, горно-металлургическая промышленность и торговля.

В 29 проанализированных коллективных договорах нет раздела о работе с молодёжью. Вместе с тем, в тексте договоров содержатся пункты, касающиеся социально-экономической поддержки молодёжи. Часть норм, касающихся поддержки молодых работников содержится в 3 разделе "Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002 - 2004 годы" «Развитие рынка труда и содействие занятости». Нет «молодёжных» разделов и в части отраслевых и трёхсторонних соглашений.

Вопрос необходимости специального раздела не имеет однозначного ответа в профсоюзной среде и является вопросом полномочий организаций, готовящих документ.

В 20 документах работодатель и профсоюз берут на себя обязанность разрабатывать и реализовывать программы поддержки молодёжи.

В 14 документах введено понятие «молодой специалист», но оно имеет разное значение, соответственно, и привилегии.

**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.

Заслуживает внимания пункт 5.5. Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2019 – 2021 гг., которым устанавливается, что молодым специалистам, принятых на работу в течение одного года после окончания профильного среднего или высшего специального учебного заведения и заключившим трудовой договор впервые, производится единовременная выплата в сумме 5000 рублей.

Также в коллективном договоре Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Минеральные Воды на 2019 – 2022 гг. в целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны договорились: высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, не менее одного свободного методического дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов, предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

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.

Как и в предыдущем случае, лишь в 14 коллективных договорах содержится понятие «молодой специалист», в основном это работники до 35 лет включительно. Однако есть иные трактовки, приведем наиболее интересные из них.

Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие полный курс обучения в высших или среднетехнических учебных заведениях и поступившие на работу по профилю полученной специальности. Статус молодого специалиста исчисляется пятью годами с момента заключения трудового договора с работодателем, при условии обязательства молодого специалиста работать в Обществе не менее 5 лет (Коллективный договор на 2020 – 2021 гг. Щигровского АО «Геомаш»).

Коллективным договором АО «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения имени В.В. Бахирева» предусмотрено «Положение о статусе молодого специалиста», которым устанавливается на срок не более трёх лет сотрудникам в возрасте до тридцати лет, принятым на работу на неопределенный срок и назначенным на должность, в соответствии с полученной в учебном заведении квалификацией и специальностью, статус молодого специалиста.

Предложение ФНПР о закреплении в вышеупомянутом Федеральном законе термина «молодой работник» не нашло отражения в принятом варианте закона, однако данный термин также встречается в ряде коллективных договоров и соглашений.

3. Жильё для молодёжи

Данный вид льгот и гарантий не получил широкого отражения в исследуемых коллективных договорах. Однако присутствуют некоторые позитивные примеры.

В соответствии с Коллективным договором ОАО «Российские железные дороги» на 2020 – 2022 гг. молодому специалисту при наличии оснований предоставляется корпоративная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД».

В коллективном договоре Краснодарского краевого союза потребительских обществ указана норма, в рамках которой стороны осуществляют социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья. Администрация оказывает содействие молодым гражданам по созданию молодёжных жилищных кооперативов, других молодёжных объединений по строительству доступного жилья для молодёжи.

Коллективным договором ПАО «Роствертол» им. Б.Н. Слюсаря предусмотрено выделение средств работодателем в рамках действующей Жилищной программы, принятой на предприятии в целях закрепления квалифицированных и молодых специалистов по наиболее востребованным для предприятия специальностям.

Коллективный договор между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Общественной организацией Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ» на 2020 – 2022 гг. предусматривает, что работодатель создаёт приемлемые условия быта. Оплата проживания в общежитиях и специально построенных домах; компенсация найма жилого помещения в размере 8845 рублей на семью; способствует обеспечению жилой площадью (комнатой).

4. Программы кадрового резерва для молодёжи

Пунктами 6.2, 6.3 Коллективного договора между работодателем и работниками Публичного акционерного общества «Омскшина» на 2016 – 2019 гг. предусмотрено расширение в Обществе практики зачисления молодых работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, руководителей структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами, предоставлять молодым работникам, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования с отличием, преимущественное право при трудоустройстве в Обществе.

Коллективный договор между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Общественной организацией Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ» на 2020 – 2022 гг. предусматривает наращивание кадрового потенциала компании, начиная с работы со старшеклассниками.

В коллективном договоре филиала АО «РУСАЛ УРАЛ» в Волгограде и первичной профсоюзной организации ОАО «Волгоградский алюминий» Горно-металлургического профсоюза России на 2020 – 2022 гг. в разделе IV «Обучение и развитие» работодатель берёт на себя обязательства поддерживать и развивать программу работы с кадровым резервом предприятия. Работодатель организует ежегодную оценку деятельности для планирования обучения и развития работника.

Коллективный договор ОАО «НПП «Радиосвязь» на 2017 – 2020 гг. предусматривает подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров за счёт средств работодателя, в том числе, работодатель:

- заключает договоры с учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования для повышения квалификации работающих и подготовке новых работников, обеспечивая производственной практикой соответствующих обучающихся, в дальнейшем принимая их на работу;

– организует систему профессионального образования в Обществе (подготовка новых работников, переподготовка, повышение квалификации).

Также имеется отдельное приложение к Коллективному договору «Положение о порядке оплаты труда учеников, молодых рабочих и рабочих, проходящих переквалификацию или обучение новой профессии и об оплате за проведение теоретических и практических занятий» и «Положение о порядке посвящения Молодых специалистов в члены трудового коллектива Общества».

В ОАО «Российские железные дороги» на 2020 – 2022 гг. существует целая программа «Лидеры перемен» – комплексная программа формирования и развития кадрового резерва молодых руководителей и специалистов холдинга «РЖД» до 2030 года, проводимая в 2017 – 2019 гг.

Задачей программы является выявление и развитие перспективных молодых специалистов и руководителей, обладающих высоким потенциалом и мотивацией к профессиональному росту, а также развитию холдинга «РЖД».

5. Программы материальной поддержки молодых специалистов

На предприятии Щигровское АО «Геомаш» работникам, закончившим высшее или среднее специальное учебное заведение в соответствии с профилем работы Общества, выплачивают ежемесячное пособие после окончания учебного заведения (согласно утвержденному Положению).

В АО «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения имени В.В. Бахирева» молодому специалисту устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 40% от оклада, защитившим диплом с отличием; 25% от оклада - остальным, при условии выполнения качественно и в срок норм труда и должностных обязанностей. После приёма на работу на основании личного заявления выплачивается единовременное пособие в размере, ежегодного устанавливаемом приказом генерального директора. За активное участие в научно-технических конкурсах, конференциях, написание статей, по ходатайству руководителя подразделения, выплачивается премия до 5000 рублей.

Коллективным договором Краснодарского краевого союза потребительских обществ устанавливается оплата труда молодым рабочим в повышенном размере на срок не менее одного года со дня приёма на работу при трудоустройстве впервые: для работающих на сдельной основе – путём повышения норм времени (повышения расценок), для работающих на повременной основе при штатно-окладной системе оплаты труда – путём увеличения оклада в процентах, при оплате по тарифной сетке – путём увеличения оплаты на определенное количество тарифных разрядов, по сравнению с тарифно-квалификационными характеристиками должностей.

В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией города Красноярска, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2019 – 2021 гг. молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) выплачивают процентную надбавку к заработной плате в размере 30% с первого дня работы, если они прожили в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, не менее пяти лет.

Коллективный договор ОАО «НПП «Радиосвязь» на 2017 – 2020 гг. предусматривает выплаты работникам Общества, окончившим образовательное учреждение (высшее, среднее специальное, начальное профессионально-техническое) без отрыва от производства, выплачивать единовременное материальное поощрение в размере до 2 МРОТ.

Коллективный договор между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Общественной организацией Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ» на 2020 – 2022 гг. закрепляет следующие положения:

оплата проживания молодых специалистов в общежитиях производится за счёт средств Компании; компенсации найма жилья для молодых специалистов и их семей; выплаты единовременного пособия работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения службы в Российской Армии в размере 17 690 рублей.

Предоставлять льготы в соответствии с Положением о молодом специалисте ОАО «РЖД» в целях закрепления в Компании молодых работников. В соответствии с Положением о молодом специалисте ОАО «РЖД» молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) в соответствии с приказом о присвоении статуса молодого специалиста.

Работодатель оказывает единовременную материальную помощь молодым работникам, призванным в ряды Российской Армии из ПАО «Роствертол» и после демобилизации вернувшимся на работу в ПАО «Роствертол».

6. Поддержка молодой семьи (ипотечные программы, «подъёмные», специальные кредиты, жилищные и кредитные программы)

В Федеральном законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации», принятом в конце 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.

Коллективный договор между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Общественной организацией Межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ» на 2020 – 2022 гг. гарантирует компенсацию оплаты 50% стоимости посещения некоммерческой дошкольной организации; молодому специалисту с семьёй гарантируется выплата компенсации найма жилого помещения в размере 8845 рублей; при трудоустройстве молодого специалиста в Компанию принимаются меры по трудоустройству члена семьи в подразделениях Компании.

Коллективный договор между работодателем и работниками Публичного акционерного общества «Омскшина» на 2016 – 2019 гг. предусматривает, что в целях социальной поддержки молодых семей работникам Общества (за исключением совместителей), по ходатайству руководителя структурного подразделения и представителя работников выплачиваются единовременную материальную помощь: на рождение первого и последующего ребёнка (одному из родителей), при рождении одновременно 2-х и более детей – на каждого ребёнка. Рекомендуемая сумма на одного ребёнка 11 000 рублей.

В целях укрепления молодых семей, улучшения положения женщин, охраны материнства и детства на предприятии ПАО «Газпром спецгазавтотранс» вводятся следующие льготы: оплата за путёвки в санаторно-оздоровительные лагеря и оздоровительные лагеря устанавливается в размере не более 10 % стоимости путёвки, от расходной части хозоргана – обеспечение детей работников Общества, а также детей работников погибших в результате несчастного случая на производстве, в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками.

На предприятии ОАО «НПП «Радиосвязь» компенсируют работникам Общества, имеющих детей, посещающих детские дошкольные учреждения (ясли, детские сады), часть оплаты за их содержание, но не более одного МРОТ (минимального размера оплаты труда) на одного ребёнка.

Оплату новогодних подарков для детей работников Общества (в соотношении 50/50 совместно с Профкомом).

Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в период от 1,5 до 3-х лет, выплачивается ежемесячное пособие в размере одного МРОТ.

Материальная помощь работникам, дети которых идут в первый класс, в размере 1500 рублей.

Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов на 2019 – 2022 гг. в коллективном договоре предусматривает в случае рождения у работника первого ребёнка материальную помощь в размере 3 тыс.руб., второго – 5 тыс. рублей.

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

Коллективный договор на 2020 – 2021 гг. Щигровского АО «Геомаш» закрепляет следующие положения. Оплату учеников рабочих профессий производить в процентном отношении от тарифной ставки 1 разряда станочника, установленного в Обществе в зависимости от системы оплаты труда и месяца обучения (согласно утверждённому положению). Ученикам, успешно освоившим избранную профессию, сдавшим успешно экзамен и пробную работу, после присвоения квалификационного разряда выплачивается единовременное пособие в размере от 3000 руб. до 5000 руб. согласно утверждённому положению.

В ОАО «Российские железные дороги» на 2020 – 2022 гг.:

– пункт 4.9 Коллективного договора предусматривает трудоустройство выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования, в соответствии с заключенными договорами, в том числе выпускников, призванных на военную службу по окончании этих образовательных организаций и обратившихся по вопросу трудоустройства;

– пункт 4.11 Коллективного договора гласит, что работодатель может предоставлять студентам и учащимся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования, на основании соответствующих договоров оплачиваемые рабочие места и создавать условия для прохождения производственной практики.

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

На АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ» возмещаются следующие расходы:

а) оплата проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) по фактическим расходам в следующих размерах:

- авиатранспортом – билеты экономического класса;
- железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования – любые категории билетов;
- на личном легковом автотранспорте (категория «В», с разрешенной максимальной массой не более 3,5 тонн) – в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива и провоза личного автомобиля водным транспортом, но не выше стоимости проезда авиатранспортом кратчайшим путём по тарифам экономического класса;

б) оплата найма жилого помещения по фактическим расходам, но не более установленной в Компании нормы расходов по найму жилого помещения при командировках на территории Российской Федерации;

в) суточные в размере, равном размеру суточных в командировках по нормам, установленным в Компании.

В ОАО «НПП «Радиосвязь» работодатель предоставляет льготы и компенсации для молодых работников Общества, обучающихся в образовательных учреждениях в соответствии со ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации. Работникам Общества, окончившим образовательное учреждение (высшее, среднее специальное, начальное профессионально-техническое) без отрыва от производства, выплачивать единовременное материальное поощрение в размере до 2 МРОТ.

Нижегородский областной союз организаций профсоюзов «Облсовпроф «Молодым специалистам, принятым на работу в течение одного года после окончания профильного среднего или высшего специального учебного заведения и заключившим трудовой договор впервые, производится единовременная выплата в сумме 5000 рублей.

Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 города Минеральные Воды на 2019 – 2022 гг. предусматривает следующие положения – молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата 50% от ставки заработной платы.

Предоставление единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников.

В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в учреждении работодатель предусматривает: обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

В «Казанском (Приволжском) Федеральном Университете», согласно коллективному договору государственная академическая стипендия назначается студентам, обучающимся по очной бюджетной форме обучения, в размере: высшее образование 2000 руб., среднее профессиональное образование – 630 руб.: – в первом семестре – студентам 1 курса; – в течение всего периода обучения – студентам, имеющим по итогам промежуточной аттестации оценки «хорошо» и «отлично», при отсутствии оценок «удовлетворительно» и отсутствии академической задолженности. Государственная академическая стипендия в повышенном размере назначается студентам, обучающимся по очной бюджетной форме обучения, по итогам промежуточной аттестации при условии получения по всем дисциплинам оценок «отлично» и отсутствии академической задолженности в размере: высшее образование – 3 000 руб., среднее профессиональное образование – 945 руб.

Коллективным договором на 2020 – 2022 гг. АО «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения имени В.В. Бахирева» предусмотрена возможность в случае производственной необходимости, оплаты обучения работников в высших или средних профессиональных учебных заведениях по профилю основной работы на договорных условиях. Работодатель может производить оплату за обучение детей работников, обучающихся по специальностям, необходимых АО «ГосНИИМаш» на договорных условиях.

9. Обучение молодёжи как отдельной группы по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и других социально-экономических вопросов. Обучение профактива как отдельной группы. Наличие пунктов по информационной работе

Данные пункты раскрываются в единичных случаях коллективных договоров.

Например, в коллективном договоре «Казанского (Приволжского) Федерального университета» работодатель: – вправе закрепить наставника – куратора за молодым работником в первый год его работы у Работодателя; – способствует созданию условий для повышения квалификации молодых работников. Профсоюзная организация:

- создаёт условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путём реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;
- вправе направить молодых работников – членов Профсоюза на профессиональное обучение;
- организовывает конференции, слёты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодёжным проблемам;
- содействует самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

Коллективный договор АО «НИИФИ» предусматривает, что работодатель совместно с Профкомом проводит научно-практические конференции, слёты и конкурсы молодых работников по актуальным проблемам, а также работодатель обязуется своевременно информировать работников о принятых нормативных документах вышестоящих органов, затрагивающих интересы работника, а также внутренних организационных документах, проведение культурных и спортивных мероприятий среди молодых работников.

10. Разное

(работа с молодежью, профсоюзовым активом, гендерным вопросам, обучению и информационной работе)

Раздел 5 Коллективного договора ОАО «НПП «Радиосвязь» на 2017 – 2020 гг.: устанавливает, что процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям выплачивается в полном объёме (30%) с первого дня работы в Обществе молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Коллективный договор Федерации профсоюзов Липецкой области (ФПЛО) на 2019 – 2021 гг. предусматривает, что работодатель оказывает содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию. Кроме того, работодатель предоставляет по желанию работника на основании его заявления дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три рабочих дня в случае:

- собственной свадьбы или свадьбы детей;
- отцу при рождении ребёнка;
- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей, брата (сестры)).

Работодатель предоставляет по желанию работника, на основании его заявления дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один день для сопровождения ребёнка в школу на первое сентября в возрасте с 7 до 14 лет.

Перечисляет профкому средства ежемесячно в размере 0,3-0,5% от общего фонда оплаты труда на профсоюзовую работу, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Коллективный договор союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» на 2019 – 2022 гг. предусматривает, что в случае производственной необходимости Работодатель содействует работнику в повышении квалификации. Профсоюзный комитет организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия среди работников и членов их семей, за счёт профкома. Выделяет средства на частичную оплату детских путёвок в оздоровительный лагерь, исходя из нуждаемости. Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают детей сотрудников в возрасте до 15 лет (включительно) новогодними подарками.

Нижегородский областной союз организаций профсоюзов «Облсовпроф» Работодатель обязуется содействовать работе Совета молодёжи, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности предприятия. Проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов. Организовывает и проводит массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия. Работодатель обязуется предоставлять членам молодёжного совета по представлению профсоюзного комитета 2 часа в месяц и не более 3 дней в году свободного от основной работы времени с сохранением заработной платы для исполнения общественных полномочий, а также для обмена опытом с другими молодёжными организациями.

Коллективный договор Краснодарского краевого союза потребительских обществ устанавливает выплаты единовременных пособий молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятых на работу, а также работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы.

Коллективный договор между работодателем и работниками Публичного акционерного общества «Омскшина» на 2016 – 2019 гг. предусматривает предоставление членам молодёжной комиссии Общества рабочее время с сохранением заработной платы для осуществления своих полномочий, но не более 3-х часов в месяц.

Коллективным договором на 2020 – 2022 гг. АО «Государственный научно-исследовательский институт машиностроения имени В.В. Бахирева» предусмотрена выплата единовременного пособия (в течение месяца с момента приёма на работу) в размере 12500 рублей работникам, принятым на работу не позднее трёх месяцев с момента прекращения службы по призыву в ВС РФ, при условии, что данный работник до призыва на срочную службу был штатным сотрудником.

Коллективный договор АО «НИИФИ» закрепляет положение о сохранении права на поступление на работу в течение трёх месяцев после увольнения с военной службы, выплаты при поступлении на работу единовременного пособия в размере трёх минимальных тарифных ставок.

Коллективный договор филиала ОАО «ОГК-2»-Ставропольская ГРЭС на 2015 – 2017 гг. Заработка плата сохраняется по основному месту работы в случаях выполнения следующих государственных, общественных и других обязанностей в рабочее время: членам совета молодёжи (далее – СМ) до 2 часов в месяц; членам ППО в случае направления на учёбу по профсоюзной линии – до 16 часов в месяц; членам комиссии по охране труда – до 8 часов в месяц.

Наиболее широкий перечень дополнительных гарантий и льгот для молодёжи, закреплен в коллективных договорах преимущественно коммерческих организаций ввиду больших по сравнению с бюджетными учреждениями финансовых возможностей.

Выводы

Таким образом, изучив рассматриваемые коллективные договоры, можно сделать вывод о достаточно широком объёме позитивных практик, содержащихся в коллективных договорах и соглашениях, направленных на социально-экономическую защиту молодёжи. Вместе с тем, возможность установления тех или иных гарантий и льгот и их объём зачастую зависит от финансовой возможности организации. Часть, установленных норм имеет универсальный характер и их применение возможно без дополнительных финансовых расходов.

Отдельной проработки требует приведение понятий в соответствие с принятым Федеральным законе «О государственной молодёжной политике в Российской Федерации». Стоит также отметить, что ряд норм, приведённых в данном докладе, носит универсальный характер и может быть включены в коллективные договора и соглашения иных организаций.

A handwritten signature or mark, appearing to be a stylized letter 'E' or a similar character, located at the bottom left of the page.