

Данный документ содержит пункты раздела «Работа с молодежью» коллективных договоров предприятий радиоэлектронной промышленности, присланный молодежными активистами предприятий, перечисленных ниже. Уверены, что сводный раздел будет полезен профактивистам при заключении КД в части пунктов, касающихся молодежи.

Если вам есть, чем поделиться, пожалуйста, присылайте раздел «Работа с молодежью» своего предприятия на электронный адрес молодежной комиссии mk@profradioelectron.ru и мы обязательно дополним этот документ пунктами из ваших КД и выложим в общий доступ!

При составлении данного документа использовались коллективные договоры следующих предприятий радиоэлектронной промышленности:

ОАО "БЭМЗ" (г. Брянск)

ОАО "КБ "Луч" (г. Рыбинск)

ОАО "Ярославский радиозавод" (г. Ярославль)

ОАО "Ульяновский механический завод" (г. Ульяновск)

ОАО НПО "НИИИП-НЗ и К" (г. Новосибирск)

ОАО "Нижегородское НПО им. М.В. Фрунзе" (г. Нижний Новгород)

ОАО "НИТЕЛ" (г. Нижний Новгород)

ОАО "НПП "Радиосвязь" (г. Красноярск)

ОАО "НПП "Контакт" (г. Саратов)

ОАО "ГЦСО ПВО "Гранит" (г. Москва)

Калужская область

ОАО "Электросигнал" (г. Воронеж)

ОАО "Ижевский электромеханический завод «Купол» (г. Ижевск)

Обратите внимание:

В данном документе использованы единые термины:

– «Предприятие» для обозначения предприятий, заводов, обществ.

– «Молодежный совет» для обозначения молодежных советов, молодежных комиссий, советов молодых специалистов

* Размер выплат (социальных, материальной помощи) на разных предприятиях составляет разные суммы.

** Временной интервал на разных предприятиях различается.

Сводный раздел «Работа с молодежью» коллективного договора

Стороны договорились, что Работодатель и Профком обязуются:

1 Материальная помощь, выплаты

1.1 Предоставлять преимущественное право при приеме на работу и выделять единовременную материальную помощь в размере 5000* руб. работникам, призванным с предприятия на срочную военную службу или

альтернативную гражданскую службу и возвратившимся на предприятие в течение 3-х месяцев после увольнения в запас.

1.2 Выделять материальную помощь на свадьбу работника в размере 1500* рублей.

1.3 Выделять работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере 3500* рублей.

1.4 Производить работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3-х летнего возраста и проработавшим на предприятии не менее года, ежемесячные компенсационные выплаты в размере 1000* рублей.

1.5 Устанавливать персональные надбавки к оплате труда молодых работников.

1.6 Предоставлять молодым работникам по ходатайству Молодежного совета санаторные путевки и путевки в оздоровительные учреждения.

1.7 Проводить доплаты несовершеннолетним работникам, принятым на летний период до 8-часового рабочего дня.

1.8 Выплачивать единовременные пособия молодому работнику после окончания учебного учреждения (впервые поступившему на работу).

1.9 Работникам, окончившим образовательное учреждение (высшее, среднее специальное, начальное профессионально-техническое) без отрыва от производства, выплачивать единовременное материальное поощрение в размере до 2 МРОТ*.

1.10 Молодому специалисту один раз за период работы на предприятии на основании личного заявления и ходатайства руководителя структурного подразделения и председателя профкома выплачивать единовременно материальную помощь для обустройства в размере 5 МРОТ*, установленных федеральным законом, при условии подачи заявления в течение первых 3** месяцев после приёма на работу на предприятие.

1.11 Молодому специалисту один раз за период работы на предприятии на основании личного заявления и ходатайства руководителя структурного подразделения и председателя профкома выплачивать Беспроцентный заем в размере до 50 тысяч рублей* на обустройство хозяйством с условием возврата в течение 3 лет** по договору займа.

1.12 Выплачивать доплаты обучающимся без отрыва от производства.

1.13 Предоставлять 3 оплачиваемых дня** при регистрации брака.

2 Недвижимость

2.1 В рамках имеющихся финансовых возможностей выступать гарантом на получение ссуды в банке молодой семье на приобретение жилья на основании соответствующего договора между работником и предприятием по ходатайству молодежного совета.

2.2 Оказывать материальную поддержку в виде выплаты денежной компенсации за наем жилья по ходатайству начальника подразделения и председателя цехового комитета.

2.3 Оказывать материальную поддержку в виде выплаты частичной денежной компенсации за уплату процентов при приобретении жилья по ипотечному кредитованию.

2.4 Молодому специалисту может быть предоставлен беспроцентный целевой заем на строительство или приобретение жилья на льготных условиях в соответствии с действующим на предприятии положением.

2.5 Иногородним выпускникам высших учебных заведений, и рабочим дефицитных профессии, снимающих жилое помещение на условиях договора поднайма и поступившим на работу на предприятие, ежемесячно выплачивать квартирные расходы в размере 2000* рублей за счет предприятия.

2.6 Наделить молодежный совет полномочием предлагать кандидатуры для распределения долгосрочных ссуд и займов на улучшение жилищных условий.

3 Обучение, служебный рост

3.1 В целях привлечения молодежи на предприятие, для стимулирования труда молодежи, заключать ученические договора в соответствии с гл. 32 ТК РФ, осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2 Содействовать организации молодёжных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии» и др.

3.3 Осуществлять меры по повышению квалификации и созданию необходимых условий для совмещения работы с обучением персонала в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

3.4 Создавать необходимые условия для повышения профессиональной подготовки, переподготовки и обучения вторым профессиям рабочих кадров.

3.5 Формировать кадровый резерв из молодых специалистов и реализовать программу их продвижения по службе.

3.6 При подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала предприятия с частичным отрывом от производства для проведения учебных занятий использовать рабочее время не более 15** академических часов (11,5 рабочих часов) в неделю.

3.7 Заключать в необходимых случаях ученический договор на профессиональное обучение работников предприятия, проходящих обучение без отрыва от производства, предусмотрев сроки обучения, размер оплаты на период ученичества и срок отработки по полученной профессии, специальности.

3.8 Работникам предприятия, успешно обучающимся без отрыва от производства впервые в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования по очной, вечерней и заочной формам обучения, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы для сдачи экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов.

3.9 Предоставлять рабочим и служащим, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, ежегодные отпуска, приурочивая их по желанию работников ко времени проведения установочных сессий, сдачи экзаменов и зачётов, защите диплома в образовательных учреждениях.

3.10 Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

3.11 Студентам, успешно обучающимся впервые в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения по договору с предприятием, производить выплату стипендии.

3.12 Производить выплату единовременного вознаграждения работникам, окончившим высшие и средние учебные заведения.

3.13 При необходимости производить профессиональную переподготовку, обучение с целью повышения квалификации без отрыва от производства работниц, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

3.14 Молодым работникам, получающим второе высшее образование по специальностям, по которым работодатель испытывает потребность, предоставлять те же льготы по ТК РФ, что и лицам, получающим первое высшее образование.

3.15 Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются беспроцентные займы либо аванс для оплаты обучения из средств первичной профсоюзной организации или предприятия, по ходатайству профкома.

3.16 Оказывать содействие молодому специалисту в служебном росте путем предоставления возможности повышения в должности и (или) окладе не менее одного раза в течение 3 лет** работы по ходатайству руководителя структурного подразделения и результатам работы квалификационной комиссии по молодым специалистам, созываемой не реже 2 раз в год.**

3.17 Работникам предприятия, являющимися студентами вечернего, заочного обучения и магистратуры (определяется индивидуально по узким специальностям) установить доплату ежемесячно, в размере 2000* рублей.

3.18 Студентам ВУЗов и колледжей, проходящим производственную практику на предприятии и исполняющим функциональные обязанности по срочному трудовому договору, в связи с производственной необходимостью оплату труда производить ежемесячно, в размере 3000* рублей.

3.19 Приоритетно предоставлять краткосрочные займы молодым рабочим для получения профильного образования.

3.20 Для облегчения процесса профессиональной адаптации молодому специалисту назначать наставника из числа высококвалифицированных и опытных работников. Наставнику устанавливать доплату в соответствии с действующим на предприятии положением.

4 Молодежный совет

4.1 Предоставлять работникам, избранным в состав молодежного совета, освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в размере до 16** часов в месяц.

4.2 Осуществлять систематическое поощрение молодежного совета предприятия, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

4.3 Привлекать молодёжный совет к разработке и контролю коллективного договора.

4.4 Включать в бюджет статью «Молодёжная политика» и утверждают смету расходов на год.

4.5 Выделять помещения для проведения собраний (конференций) молодежи и заседаний молодёжного совета.

4.6 По приглашению молодёжного совета участвовать в его заседаниях и представлять ему необходимую информацию.

4.7 Для организации работы молодёжного совета один раз в два года проводить отчетно-выборную конференцию молодых работников.

4.8 Членам молодежного совета, не освобожденным от своей производственной или служебной деятельности, предоставлять дополнительный отпуск (по итогам работы за год, по согласованию с управлением по персоналу) продолжительностью до 3** календарных дней с оплатой по среднему заработку.

5 Прочее

5.1 Регулярно организовывать и проводить массовые физкультурные оздоровительные мероприятия и спартакиады и обеспечивать молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической).

5.2 С целью закрепления кадров не допускать увольнения по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата молодых специалистов в течение первого года работы на предприятии.

5.3 Оказывать содействие по обеспечению детей работников общества местами в муниципальных детских дошкольных учреждениях. В случае непредставления места в муниципальном детском учреждении, работодатель оказывает содействие родителям в предоставлении места в детском учреждении и оказывает дотацию в оплате за содержание ребенка в этом детском саде в соответствии с действующим на предприятии положением.

5.4 Оказывать содействие по обеспечению в летний период детей работников общества местами в загородных оздоровительных лагерях. Размер родительской платы за приобретаемые путевки согласовывается с профкомом.

5.5 Из средств представленных на приобретение санаторных путёвок не менее 10% предоставлять молодым работникам по рекомендации молодёжного совета.

5.6 Предоставлять транспортные средства для проведения культурно-спортивных мероприятий.

5.7 Обеспечить ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные специальные учебные заведения среднего и высшего профессионального образования в зависимости от финансового состояния предприятия.

5.8 Содействовать участию молодежи в управлении производством на Предприятии, рассматривать все предложения и критические замечания в установленном порядке.

5.9 Обобщать и распространять опыт работы с молодежью в структурных подразделениях предприятия по привлечению молодых работников к активному участию в деятельности предприятия и профсоюзной организации.