

Ф Н П Р
АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗОВ



Профсоюз – это МЫ

(пособие для молодых профсоюзных активистов)

Барнаул
2008 г.

Пособие призвано помочь молодому профсоюзному лидеру в освоении законодательства, формировании профессиональных качеств для эффективной профсоюзной работы, возможности карьерного, профессионального роста.

Пособие предназначено для обмена опытом работы между молодежными советами профсоюзных организаций, активизации работы молодежных структур в области молодежной политики.

Профсоюзная молодежь должна стать двигателем модернизации профсоюзного движения в России. Именно молодым активистам закладывать основу будущего профсоюзов. И от того, насколько серьезно они подойдут к этому вопросу, зависит, как завтра будут отстаиваться интересы наемных работников перед работодателями и властью.

Профсоюзы способны стать для молодых и активных той организацией, которая предоставляет возможность построить карьеру в самих профсоюзах, в политике, во власти и даже в структурах бизнеса. Сегодня профсоюзы – не только самая крупная общественная организация, отстаивающая права человека труда, но и школа подготовки лидеров.

Составитель: Л.А. Воронцова

Ответственный за выпуск: С.П. Чуканова,
зав.методическим кабинетом Алтайского крайсовпрофа

Содержание

Раздел	Содержание	Стр.
1.	Молодежная политика профсоюзов	
1.1.	Концепция молодежной политики ФНПР (выдержки)	4-9
1.2.	Молодежь – стратегический ресурс профсоюзов	9-11
1.3.	II Всероссийский молодежный профсоюзный форум «Молодежный выбор - 2007».	11-12
1.3.1.	Резолюция форума «Молодежный выбор - 2007».	12-13
2.	Молодежный совет	
2.1.	Что такое Молодежный Совет? Основные направления деятельности молодежных советов при профкомах	13-15
2.1.1.	Как организовать работу Молодежного Совета на предприятии?	15
3.	Практические рекомендации в помощь молодому профсоюзному лидеру	
3.1.	Некоторые аспекты правового регулирования трудовых отношений молодежи на современном этапе.	16-24
3.2.	Макет раздела коллективного договора «Условия труда и социальная защита молодежи»	24-27
4.	Из опыта работы	
4.1.	Из опыта работы Молодежного Совета Федерации профсоюзов Красноярского края	27
4.1.1.	Рекомендации по вопросам реализации молодежной политики для включения в коллективный договор	27-30
4.1.2.	Наставничество	30-34
4.1.3.	Организация и проведение собрания	34-36
4.1.4.	Методические советы по вовлечению в профсоюз новых членов.	36-39
4.1.5.	Подготовка профсоюзных кадров	39-41

I РАЗДЕЛ

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ

На VI съезде ФНПР в ноябре 2006 года молодежной проблематике было уделено существенное внимание. Наметилась положительная тенденция в представительстве молодежи среди делегатов. Если на IV съезде ФНПР было только 6 делегатов до 35 лет, то на VI-ом – уже 54 делегата. Также молодежь была представлена и среди приглашенных.

Закономерно, что молодежи была предоставлена возможность с трибуны озвучивать свою позицию на многие вопросы (причем не только молодежного характера). Было отмечено, что в целом положение молодых работников остается уязвимым. Не решены многие проблемы: дискриминация в оплате труда, высокий удельный вес среди безработных, получение качественного, доступного образования и жилья, диспропорция между потребностями рынка труда и структурой специальностей, по которым ведется подготовка в образовательных учреждениях. Итогом стало принятие резолюции «Молодежь – стратегический ресурс профсоюзов».

В Устав ФНПР были внесены некоторые изменения, которые были восприняты молодыми участниками съезда с энтузиазмом. Теперь председатель Молодежного совета ФНПР по должности является делегатом съезда ФНПР и членом Генерального Совета ФНПР (высший руководящий орган после съезда). Примеру Федерации Независимых Профсоюзов России последовали некоторые организации, делегируя в новый состав Генерального совета ФНПР молодых представителей.

1.1. Концепция молодежной политики ФНПР

(выдержки)

Приложение
к постановлению Генерального Совета ФНПР
от 02.10.2002 № 3-4

Социально-экономический кризис в России, приведший к значительному падению уровня жизни населения, общему ухудшению условий труда и занятости населения, не обошел своим негативным влиянием молодежь. Наряду с общими проблемами особенно четко обозначились проблемы молодежи. К ним относятся: ухудшение возможности для получения бесплатного профессионального образования, сложности трудоустройства и получения первого рабочего места, высокий уровень безработицы, сокращение возможностей для создания семьи, материнства, полноценного культурного развития.

Положение молодежи усугубляется ее слабой организованностью. В настоящее время нет ни одной массовой молодежной организации, способной реально отстаивать ее жизненные интересы и социально-трудовые права. Систематическую, целенаправленную работу с молодежью проводят не все профсо-

юзные организации. Это ослабляет приток в профсоюзы новых членов, осложняет процесс омоложения профсоюзного актива. Изменить сложившееся положение призвана предлагаемая концепция молодежной политики ФНПР.

IV съезд ФНПР поставил задачу повышения эффективности работы профсоюзных организаций по защите социально-экономических интересов молодежи, более активного вовлечения молодежи в профсоюзы. В План практических действий ФНПР по реализации решений IV съезда ФНПР Включен раздел по молодежной политике.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Федерация Независимых Профсоюзов России вырабатывает и проводит свою молодежную политику на основе прав, предоставленных ей Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Основными направлениями государственной молодежной политики в Российской Федерации», международными конвенциями и стандартами, договорами и обязательствами России, а также в соответствии с требованиями Устава и программных документов Федерации.

1.2. Главной целью молодежной политики ФНПР является организация деятельности Федерации и ее членских организаций по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, привлечение ее в ряды профсоюзов, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми.

1.3. В соответствии с этими целями основными задачами профсоюзных организаций в осуществлении молодежной политики являются: координация деятельности Федерации в целом и ее членских организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, содействие расширению законодательных гарантий ее прав на учебу и труд, жилье, участие в решении производственных задач, на достойный доход, полноценный отдых и досуг; содействие привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзах, активизация профсоюзной работы для обеспечения, подготовки и пополнения профсоюзного актива из числа молодежи, помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, приучения молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов; изучение опыта работы с молодежью членских организаций ФНПР, совершенствование форм и методов этой работы; сохранение и развитие социальной инфраструктуры профсоюзов (санаторно-курортных учреждений, спортивных сооружений и баз, учреждений отдыха и туризма, учебных, досуговых центров, клубов), специализирующейся на работе с молодежью и ее обслуживании.

1.4. ФНПР ставит целью охватить молодежной политикой членов профсоюзов и молодежь в возрасте от 14 до 35 лет. С этой целью на всех уровнях профсоюзной структуры ФНПР необходимо соз-

дать молодежные советы (комиссии). Председателей молодежных советов (комиссий) следует рассматривать в качестве кадрового резерва руководителей профсоюзных организаций. Координация деятельности молодежных советов – задача Молодежного совета ФНПР, который формируется из профсоюзных лидеров не старше 35 лет, рекомендуемых членскими организациями, ассоциациями отраслевых профсоюзов и федеральных округов.

2. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

2.1 Координацию единой молодежной политики ФНПР осуществляет Молодежный совет ФНПР. Состав Совета и Положение о нем утверждаются Генеральным Советом ФНПР.

2.2. Работа с органами власти Молодежный совет ФНПР совместно с основными структурными подразделениями Аппарата ФНПР осуществляет сбор и анализ информации о готовящихся законопроектах и решениях исполнительной власти по вопросам, затрагивающим права молодежи, организует экспертизу, участвует в подготовке проектов новых законов, разрабатывает и предлагает свои поправки в действующие законодательные акты и добивается их принятия через депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, сотрудничающих с Профсоюзами.

При проведении трехсторонних переговоров, обсуждении вопросов с Правительством Российской Федерации необходимо добиваться расширения гарантий прав молодежи, обязательного включения раздела «Работа с молодежью» в Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, строгого контроля за его исполнением.

2.3. Работа с членскими организациями ФНПР

Решение текущих и перспективных задач молодежной политики невозможно без координации деятельности всех членских организаций ФНПР. Ее обеспечению должны способствовать:

создание Молодежного совета ФНПР, а также формирование молодежных советов во всех членских организациях;

проведение совместных профсоюзных акций членских организаций Федерации с целью защиты прав молодежи;

регулярное обсуждение вопросов состояния работы с молодежью на заседаниях Исполнительного комитета ФНПР, проведение не реже одного раза в 2 года общероссийских конференций, форумов по проблемам молодежи с участием представителей всех членских организаций Федерации;

введение во всех выборных профсоюзных органах гарантированного представительства молодежи не менее 30 процентов;

избрание председателей молодежных советов в руководящие профсоюзные органы всех структур;

финансовое обеспечение работы молодежных советов, выделение в профбюджетах всех уровней статьи расходов на реализацию молодежной политики;

изучение, анализ и обобщение специфических проблем различных категорий молодежи;

разработка и принятие специальных программ по работе с отдельными категориями работающей и учащейся молодежи, а также программ, направленных на решение отдельных, особо острых социально-трудовых проблем молодежи;

участие в международных профсоюзных программах, мероприятиях и акциях, направленных на защиту прав и интересов молодежи.

2.4. Пропагандистская и агитационная работа

Важнейшей задачей в этом вопросе ФНПР считает привлечение внимания всех слоев общества к проблемам молодежи и действиям профсоюзов по решению этих проблем, вовлечению самой молодежи в профсоюзную деятельность. Для достижения этой цели необходимо:

добиваться систематического и широкого освещения через средства массовой информации работы профсоюзов с молодежью;

принять действенные практические меры по масштабному увеличению тиража центральной профсоюзной газеты «Солидарность»;

продолжить публикации молодежных рубрик в газете «Солидарность» и газетах общероссийских профсоюзов и территориальных профобъединений, издание и распространение отдельных брошюр по вопросам защиты социально-экономических и трудовых прав молодежи;

пропагандировать через средства массовой информации лучший опыт работы отдельных членских организаций Федерации с молодежью, работу молодежных советов, молодых профсоюзных лидеров и активистов;

изменить имидж профсоюзов, сделать его привлекательным и престижным для молодежи, показывая значимость профсоюзов для молодежи в области реальной защиты их социально-трудовых, правовых и иных интересов, направляя энергию, инициативу, амбициозность молодых в созидательное русло;

осуществить комплекс мер, направленных на широкое внедрение в работу профсоюзов электронных средств массовой информации;

создать на сайте ФНПР (www.fnpr.org.ru) специальный раздел «Молодежный совет ФНПР»;

организовывать проведение массовых социально-культурных и спортивных акций молодежи (фестивалей, конкурсов, встреч и других мероприятий);

добиваться включения в программы общественных дисциплин средних, средне-специальных и высших учебных заведений специальных уроков, курсов и лекций, посвященных темам: «Профсоюзы и социальное партнерство», «Профсоюзы и молодежь», «Кому и зачем нужны профсоюзы?».

2.5. Работа по обучению и подготовке профсоюзного актива

Основой для реального улучшения профсоюзной работы с молодежью должно

стать обучение и постоянное совершенствование подготовки профсоюзного актива. С этой целью ФНПР будет:

уделять особое внимание подготовке профсоюзного актива из числа молодежи, используя новые образовательные и информационные технологии;

организовывать конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по конкретным молодежным проблемам;

изучать и распространять опыт работы с молодежью в членских организациях ФНПР, пропагандировать конкретные примеры реализации молодежной политики на местах, на регулярной основе освещать молодежную профсоюзную тематику в профсоюзных средствах массовой информации, а также на радио и телевидении.

3. ОТРАСЛЕВОЙ УРОВЕНЬ

В рамках единой молодежной политики ФНПР с учетом отраслевой специфики каждому входящему в ФНПР профсоюзу необходимо:

создать в своей структуре Молодежный совет, а в аппарате – подразделение или назначить сотрудников (в возрасте до 35 лет), ответственных за эту работу и осуществляющих взаимодействие с Молодежным советом ФНПР;

регулярно заслушивать на заседаниях руководящих органов профсоюза вопросы о работе с молодежью, проводить отраслевые конференции молодых членов профсоюзов с обсуждением на них наиболее актуальных вопросов;

вести активную работу по вовлечению в члены профсоюза молодежь; обеспечить участие председателей молодежных советов в руководящих органах профсоюзов;

предусмотреть моральное и материальное стимулирование роста профессионального мастерства молодых профкадров, создать систему действенных стимулов к переходу на профсоюзную работу, включая социальные гарантии, возможность получения бесплатного образования и специальности;

добиваться формирования специального раздела по вопросам защиты социально-трудовых прав молодежи в отраслевых тарифных соглашениях и контролировать их выполнение;

добиваться создания условий для повышения профессиональной подготовки молодежи, нормальных условий труда и жизни, учебы и отдыха;

публиковать материалы о работе молодежных советов, профсоюзных организаций с молодежью в отраслевых профсоюзных и специализированных изданиях, пропагандировать конкретные примеры реализации молодежной политики на предприятиях и в организациях;

распространять информацию, полученную от Молодежного совета ФНПР.

4. РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Входящие в ФНПР территориальные объединения организаций профсоюзов в рамках Концепции молодежной политики ФНПР создают в своей струк-

туре молодежные советы, добиваются включения в региональные соглашения раздела «Работа с молодежью», участвуют в создании и реализации региональных молодежных программ, разрабатывают и осуществляют собственные программы, направленные на:

социально-экономическую защиту молодежи путем обеспечения достаточного числа рабочих мест с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь;

привлечение в ряды профсоюзов новых членов из числа работающей и учащейся молодежи, создание первичных профсоюзных организаций в новых секторах экономики, где трудится большое количество молодых людей;

проведение коллективных профсоюзных акций с целью защиты прав и интересов молодежи;

содействие обучению, трудоустройству, профессиональному росту, занятости молодежи, обеспечению жильем и социальной поддержки малообеспеченных молодых семей, учащихся, студентов;

содействие и организацию массовых социальных, трудовых, культурных, спортивных и других молодежных мероприятий, организацию полноценного досуга и отдыха молодежи;

подготовку и учебу профсоюзных активистов из молодежи;

развитие сотрудничества с региональными средствами массовой информации по пропаганде работы профсоюзов с молодежью.

5. РАБОТА В ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Добиться серьезных изменений в профсоюзной работе с молодежью невозможно без активизации этой деятельности на конкретных предприятиях и в организациях.

С этой целью первичным профсоюзным организациям необходимо:

создать при профкомах молодежные советы (комиссии);

рекомендовать председателей молодежных советов (комиссий) для избрания заместителями председателя первичной профсоюзной организации; участвовать в реализации отраслевых и региональных молодежных программ; проводить активную целенаправленную работу по привлечению молодежи в профсоюз;

добиваться включения в коллективные договоры раздела «Социальная защита молодежи».

1.2. Молодежь – стратегический ресурс профсоюзов

Резолюция VI съезда ФНПР

«Молодежь – стратегический ресурс профсоюзов»

Реализация целенаправленной молодежной политики в сфере защиты социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи в последние годы стала одним из приоритетных направлений деятельности Федерации Независимых Профсоюзов России.

Создан Молодежный совет ФНПР и более 100 молодежных советов и комиссий в ее членских организациях, в федеральных округах, которые принимают активное участие в разработке законодательных и нормативных актов в области молодежной политики, подготовке разделов коллективных договоров и соглашений на всех уровнях, организации и проведении профсоюзных молодежных акций, конкурсов профессионального мастерства, издании информационных и методических материалов.

В результате проводимой работы увеличилось представительство молодежи в профсоюзных организациях. Каждый третий член профсоюза – молодой человек в возрасте до 35 лет.

Однако положение молодых работников в целом остается уязвимым. Не решены многие проблемы: дискриминация в оплате труда, высокий удельный вес среди безработных, получение качественного, доступного образования и жилья, диспропорция между потребностями рынка труда и структурой специальностей, по которым ведется подготовка в образовательных учреждениях. Недостаточное внимание к проблемам воспитания, обучения и трудоустройства молодежи порождает наркоманию, пьянство, преступность и другие антисоциальные проявления.

В составе руководящих профсоюзных органов не обеспечивается пропорциональное представительство молодежи, не выделяются необходимые средства на реализацию молодежной политики, недостаточно осуществляется целенаправленная подготовка и повышение квалификации молодых профсоюзных кадров и актива.

Признавая, что эффективное решение проблем и ожиданий молодых работающих мужчин и женщин, их активное вовлечение в профсоюзные ряды имеют решающее значение для повсеместного укрепления профсоюзного движения в России, съезд считает необходимым:

- усилить внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваться их решения, в том числе путем создания программ по работе с молодежью, участия в реализации национальных проектов и контроля за их выполнением;

- проводить согласованную политику с законодательными и исполнительными органами власти в области расширения гарантий и прав молодежи на учебу, труд, достойный доход, жилье, полноценный отдых и досуг, участие в решении производственных задач, добиваться принятия на федеральном уровне закона о молодежи;

- добиваться для молодежи бесплатного и качественного профессионального образования, в том числе обучения рабочим профессиям на базе профессионально-технических училищ с последующим обеспечением выпускников учебных заведений рабочими местами, возможностью приобретения жилья на льготных условиях;

- оказывать помощь молодежи в реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов;

использовать современные технологии для пропаганды профсоюзной идеологии и вовлечения молодежи в профсоюзное движение;

обеспечить представительство молодежи в руководящих профсоюзных органах, рабочих группах и комиссиях на всех уровнях, включение представителей молодежных советов в состав кадрового резерва на руководящие профсоюзные должности в соответствии с Концепцией молодежной политики ФНПР, создать молодежные советы во всех членских организациях Федерации Независимых Профсоюзов России;

выделять средства в профсоюзных бюджетах всех уровней на реализацию молодежной политики не менее 5 процентов;

активнее использовать для обучения молодых профсоюзных активистов возможности профсоюзных учебных заведений;

расширять практику проведения специальных уроков, курсов и лекций, конкурсов, посвященных деятельности профсоюзов и трудовому законодательству Российской Федерации в средних, средне-специальных и высших учебных заведениях.

Будущее профсоюзов – за молодежью!

1.3. II Всероссийский молодежный профсоюзный форум «Молодежный выбор – 2007».

2-5 ноября в г. Самаре состоялся II Всероссийский молодежный профсоюзный форум «Молодежный выбор-2007»

О значимости и масштабе мероприятия говорит тот факт, что на открытии форума присутствовали представители органов местной законодательной власти, главный федеральный инспектор Самарской области, заместители Председателя ФНПР Фролова Т.Л. и Нетеребский О. и Федерации профсоюзов Самарской области. В адрес участников форума были зачитаны приветствия Президента РФ – В. Путина, Председателя Государственной Думы – Б. Грызлова, полномочного представителя Президента в ПФО – Н. Коновалова.

В каждом выступлении звучал призыв молодежи к активным действиям в развитии гражданского общества, одним из институтов которого как раз и является сильный профсоюз. Говорилось также о том, что молодежь – стратегический ресурс России, в том числе ресурс профсоюзов. Видеообращение к делегатам прислал председатель ФНПР Михаил Шмаков, в котором выразил надежду на то, что молодые и активные профсоюзные лидеры на данном форуме выработают новые подходы к профсоюзной работе и рассмотрят возможные пути модернизации профсоюзного движения в целом.

В течение двух дней под руководством модераторов ребята обсуждали вопросы кадровой политики, мотивации профсоюзной работы, соцпартнерства, взаимодействия профсоюзов и политических партий, дальнейшего сотрудничества с международными организациями и пути развития профсоюзного движения в будущем.

По результатам форума было принято решение: принять резолюцию и разработать программный документ, который сможет повысить эффективность профсоюзной работы, решить проблемы кадров, определить круг внутрипрофсоюзных проблемных задач и технологий их решения, а также цели и основные направления работы молодежных советов по укреплению организационной структуры.

На форум прислали ребята из 70 регионов России и зарубежные делегации. Мероприятие показало, что молодежное движение живо, в развитии молодежной политики заинтересована не только сама молодежь, но и старшее поколение.

1.3.1. Резолюция форума «Молодежный выбор - 2007»

РЕЗОЛЮЦИЯ

II Всероссийского молодежного профсоюзного форума «Молодежный выбор – 2007»

В последние годы реализация целенаправленной молодежной политики стала одним из приоритетных направлений деятельности Федерации Независимых Профсоюзов России.

Создан Молодежный совет ФНПР, молодежные советы и комиссии в членских организациях, которые принимают активное участие в профсоюзной деятельности.

В результате проводимой работы увеличилось представительство молодежи в профсоюзах. Сегодня каждый третий член профсоюза – молодой человек в возрасте до 35 лет.

В целом можно отметить, что у молодежи сегодня формируется активная жизненная позиция, но она не всегда находит поддержку у руководителей профсоюзных структур всех уровней.

Мы считаем, что молодежь в профсоюзах не может и не должна быть обособленной. Нас волнуют не только проблемы молодежи, но и все вопросы, которые находятся в сфере деятельности и интересов профсоюзов и общества в целом. Для более полного участия в работе наши представители должны быть интегрированы в качестве полноправных участников во все профсоюзные структуры.

Мы призываем молодых профсоюзных лидеров повышать квалификацию и принимать активное участие в выборах в руководящие органы профсоюзных структур всех уровней.

Мы считаем необходимым разработать и внедрить критерии оценки эффективности деятельности профсоюзных организаций для проведения аттестации профсоюзных работников и специалистов.

Профсоюзы не могут оставаться вне политики, но при взаимодействии с политическими партиями должны придерживаться выработанных позиций и не попадать под влияние той или иной партии.

Необходимо активно выдвигать и поддерживать кандидатов от профсоюзов в законодательные (представительные) органы государственной власти и местного самоуправления.

Мы призываем каждого принимать активное участие в выборах всех уровней.

Будущее - за сильными профсоюзами, которые способны эффективно защищать интересы своих членов и пользоваться их поддержкой и доверием.

Мы готовы активно работать в рамках профсоюзных мероприятий, не используя их в качестве повода для «профсоюзного туризма».

Мы готовы вовлекать молодежь в профсоюзы и способствовать формированию её активной гражданской позиции.

Мы готовы привлекать молодежь к обсуждению актуальных проблем развития профсоюзного движения.

Мы выбираем сильные и современные профсоюзы!

II РАЗДЕЛ

МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ

2.1. Что такое Молодежный совет?

Молодежный совет при профсоюзном комитете предприятия (организации) создается на основании постановления профкома в целях привлечения молодых рабочих и служащих к активному участию в работе профсоюзов. Привлечению их к управлению производством, улучшению условий труда на производстве, жилищного и культурно-бытового обслуживания молодежи, повышения ее общеобразовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья и привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом.

Молодежные советы (комиссии) совместно со всей профсоюзной организацией занимаются решением социально-трудовых вопросов молодежи, организацией мероприятий, интересных для молодежи, конкурсов «Лучший по профессии», вечеров, концертов, спортивных соревнований, походов, дискотек и т.п.

Основные направления деятельности молодежных советов при профкомах.

Защита прав молодежи

1. консультации по региональному и федеральному трудовому праву, действующим нормативным актам по жилью, образованию, социальному партнерству;

2. участие в разработке законопроектов и нормативных актов совместно с молодежными парламентами (палатами) при муниципальных думах, советах при администрациях краев и областей;
3. организация массовых акций в защиту прав молодежи.

Взаимодействие с другими органами

1. с органами исполнительной и законодательной власти:
 - инициатива по проектам, программам;
 - организация совместных мероприятий и акций;
 - участие в комиссиях, советах при органах власти.
2. с негосударственными органами:
 - с коммерческими организациями по реализации совместных социальных проектов;
 - с партиями, общественными объединениями по участию в выборах, по спискам партий, взаимодействие с их молодежными структурами.

Информационный блок

1. взаимодействие со СМИ для информирования общественности о проводимых МС мероприятиях и пропаганды идеологии молодежного профдвижения;
2. информирование трудового коллектива о работе МС через стенгазеты, информационные стенды в подразделениях предприятия, создание молодежной страницы на сайте предприятия;
3. распространение агитационной и методической литературы (буклетов, листовок, календарей, ручек и т.д.);
4. сбор информации о молодежной работе подразделений предприятия, возможных перспективах для кадрового роста молодежи;
5. создание информационной базы активистов молодежного движения для оперативного контроля за их карьерным ростом;
6. сбор инициатив молодых активистов, создание банка инициатив.

Контроль за исполнением

1. включение молодых активистов в комиссии по социальному партнерству;
2. активное участие в собраниях, конференциях;
3. участие в работе выборных профсоюзных органов.

Вовлечение в профсоюз

1. проведение регулярной пропагандистской работы среди работников своей организации и среди знакомых, в т.ч. с раздачей наглядной агитационной литературы;
2. мотивация профчленства через:
 - включение и расширение социального пакета для молодежи в специальных разделах «Молодежная политика» в коллективных договорах и соглашениях;
 - проведение культурно-досуговых мероприятий для молодежи.

Кузница кадров

1. обучение (семинары, тренинги, круглые столы по актуальным вопросам профдвижения и проблемам молодежи);
2. выдвижение молодых профактивистов и их поддержка в выборах руководящих органов первичной профорганизации; инициирование их участия в выборах депутатов муниципального и краевого уровней;
3. включение в кадровый резерв на всех уровнях профсоюзных структур и структур социальных партнеров.

2.2. Как организовать работу молодежного совета на предприятии?

1. Проявить инициативу либо профкому, либо самим молодым работникам.
2. Определить существующие условия:
 - Вид и объем финансирования через профком, колдоговор, социальные программы предприятия, доленое финансирование первичной профорганизации и работодателя;
 - Провести мониторинг запросов молодежи.
3. из числа активной молодежи создать инициативную группу (в соответствии со структурой ППО).
4. поставить перед ней задачи:
 - мониторинг, анализ, сбор информации, анкетирование молодых работников предприятия;
 - подготовка документов (положение о работе МС, направления его деятельности и т.д.);
 - подбор и подготовка молодежного профактива из подразделений предприятия.
5. провести организационное заседание по созданию МС совместно с профкомом и инициативной группой, возможно, с администрацией предприятия. По итогам заседания должны быть оформлены и приняты следующие документы:
 - протокол;
 - список членов МС;
 - положение о МС (в соответствии с отраслевым, территориальным);
 - план работы;
 - документ о примерном финансировании (смета).
6. проинформировать работников об инициативе создания Молодежного Совета.
7. Определить концепцию работы МС;
8. Начать работу над созданием положительного имиджа МС.

III РАЗДЕЛ

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ МОЛОДОМУ ПРОФСОЮЗНОМУ ЛИДЕРУ

3.1. Некоторые аспекты правового регулирования трудовых отношений молодежи на современном этапе.

Введение

Политика по отношению к работающей молодежи формируется как на уровне государства и региона, так и на уровне конкретного предприятия и организации.

Участие в производственном процессе молодого человека – не только способ удовлетворить его личные и материальные потребности, такие как создание семьи и воспитание детей, создание необходимых для себя бытовых и жилищных условий, наличие минимальных социальных гарантий для себя и своей семьи, но и стремление к достижению наиболее высокого социального и производственного статуса, самообразование и самореализация личности.

Молодежный возраст достаточно продолжителен и включает несколько возрастных групп, существенно различающихся по своим ориентациям и роли в социальных процессах.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет, в основном, учащихся средних школ и профессиональных училищ. Как правило, они не вовлечены в трудовую деятельность, а, вступая на рынок труда, пополняют ряды безработных.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они также являются уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В возрасте 25-29 лет молодые люди, в основном, делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Труд несовершеннолетних (молодежь до 18 лет)

Подростки (несовершеннолетние граждане от 14 до 18 лет) – это особая социальная группа. Ограничения применения труда подростков направлены, в первую очередь, на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетнего. Специальные ограничения и льготы касаются возрастного ценза приема на работу, введения сокращенной продолжительности рабочей

недели, запрета труда в ночных сменах, установления пригодности к определенному виду деятельности на основе обязательного медицинского обследования, как предварительного (при поступлении), так и периодического.

Прием на работу несовершеннолетнего

Работодатель обязан заключить трудовой договор с несовершеннолетним, так же как и с любым работником. Но при заключении трудового договора с несовершеннолетним работником есть свои нюансы.

Статья 63 ТК РФ позволяет заключать договор лишь с лицами, достигшими 16 лет. С теми, кто моложе, подписать трудовой договор можно лишь при условии, что они уже закончили обучение в школе.

Не запрещено заключать договор и с лицами, 15-летнего и даже 14-летнего возраста, но обязательными условиями для заключения трудового договора с данной категорией являются:

1) согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства;

2) работа не должна мешать учебе;

3) работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью подростка.

Если договор заключается впервые, то организация обязана оформить подростку трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

Статья 70 ТК РФ указывает на то, что организация не имеет право устанавливать для несовершеннолетнего испытательный срок.

Прежде чем начать работать в организации, несовершеннолетний обязан пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, обязательный ежегодный медицинский осмотр (обследование) (ст. 266 ТК РФ). Указанные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, причем в соответствии со статьей 185 ТК РФ на время ежегодных осмотров за ним сохраняется его средний заработок.

Продолжительность рабочего времени

Сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ), устанавливается:

для работников до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

для работников до 16 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении – не более 12 часов (буквально, не может превышать половины нормы, установленной частью первой статьи 92 ТК РФ);

для работников от 16 до 18 лет, обучающихся в каком-либо образовательном учреждении – не более 18 часов.

Кроме того, статья 94 ТК РФ устанавливает для несовершеннолетних еще и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены):

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – не более 5 часов;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 2,5 часа;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 4 часов.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Согласно ст. 265 ТК РФ несовершеннолетние не могут быть заняты на:
подземных работах;

работах, которые могут причинить вред их здоровью и нравственному развитию (например, в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, а также в перевозке, производстве и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

тяжелых работах;

работах с вредными или опасными условиями труда.

В соответствии с формулировкой части третьей статьи 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Кроме того, ст. 268 ТК РФ запрещает:

привлекать несовершеннолетних к сверхурочным работам;

вызывать в ночную смену;

отправлять в служебные командировки;

выходные и нерабочие праздничные дни.

Также ст. 282 ТК РФ запрещает организациям принимать несовершеннолетнего на работу по совместительству, либо привлекать его к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Отпуска несовершеннолетних работников

В статье 267 ТК РФ определено, что работникам, которым еще нет 18 лет, должны предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня в удобное для них время.

Оплачиваемый отпуск может предоставляться работникам в возрасте до 18 лет и до истечения 6 месяцев непрерывной работы по их заявлению (ст. 122 ТК РФ).

Также ст. 116 ТК РФ предусматривает возможность предоставления несовершеннолетним работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами.

Работникам в возрасте до 18 лет запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, а также не допускается их отзыв из отпуска, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

Увольнение несовершеннолетнего работника

Несовершеннолетний работник может быть уволен по тем же причинам, что и любой другой сотрудник организации. Но следует учитывать, что прежде чем уволить несовершеннолетнего работника работодатель должен получить согласие территориальной государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Если же несовершеннолетний увольняется по собственному желанию, то организация также должна сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних. Сделать это надо в трехдневный срок с момента подачи заявления.

Согласно Федеральному Закону № 159 от 4 декабря 1996 г. «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» работникам и лицам из числа данных категорий, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством в данной или другой организациях.

Если несовершеннолетний работник является членом профсоюза, то работодателю при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с ним приходится учитывать мотивированное мнение органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Труд молодежи в возрасте 18-24 лет

На государственном уровне молодежь пользуется теми же правами что и остальные категории работников.

Однако для молодежи и здесь есть некоторые льготы – статьей 70 ТК РФ запрещается устанавливать испытательный срок для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Положениями главы 31 ТК РФ предусмотрено проведение работодателем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Положениями ст. 173-175 ТК РФ устанавливаются конкретные гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в том числе в обязанность работодателя вменяется предоставлять дополнительные отпуска, оплачивать проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно, устанавливать сокращенную рабочую неделю и т.д. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются им только при получении образования соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, полагаются только работникам, обучающимся в учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию. Если учебное заведение не аккредитовано, то гарантии и компенсации могут предоставляться только тогда, когда об этом записано в коллективном или трудовом договоре.

Работникам, совмещающим работу с учебной в образовательных учреждениях, положены дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

В учреждениях высшего профессионального образования:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом их последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

В учреждениях среднего профессионального образования:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 календарных дней, на каждом их последующих курсах – по 40 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

В учреждениях среднего профессионального образования: для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Также в некоторых случаях по просьбе учащегося работодатель обязан отпустить его в отпуск без сохранения заработной платы. К примеру, для сдачи вступительных экзаменов.

Кроме того, в статьях 173-175 ТК РФ предусмотрена полная или частичная оплата (зависит от уровня образовательного учреждения и успеваемости работника) работодателем проезда к месту обучения и обратно.

Положениями статьи 196 ТК РФ работодателю предоставлено право на обучение работников вторым профессиям в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования. Но этой же статьей определено, что обучение вторым профессиям, в том числе и при совмещении работы с обучением, осуществляется на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями или трудовым договором. Но конкретных гарантий и компенсаций работникам, направляемым на обучение для получения профессии или специальности соответствующего уровня неоднократно, положениями Трудового кодекса РФ не предусмотрено. Следовательно, условия и порядок обучения указанной категории работников фактически определяет работодатель, что не гарантирует создания работнику минимально необходимых условий для успешного освоения образовательных программ при совмещении работы и обучения.

Статьей 196 Трудового кодекса РФ установлено, что необходимость подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, работодатель не просто имеет право, а обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности

Труд молодежи в возрасте 25-29 лет

Одним из важнейших показателей благосостояния для работающей молодежи указанной возрастной категории является наличие у нее накопленного имущества. В составе недвижимых элементов имущественного накопления главным выступает наличие жилья.

В рассматриваемой молодежной группе жилищная проблема является на сегодняшний день одной из самых насущных.

Современные условия ипотеки не позволяют всем желающим оформить кредит, а предприятия очень мало работают в этом направлении, и наиболее вероятными решениями могут быть определенные действия государства: снижение процентной ставки по кредиту или предоставление государством сертификатов на покупку хотя бы однокомнатных квартир.

К сожалению, необходимо отметить, что характер и содержание норм действующего трудового законодательства не гарантируют разрешение постановленной проблемы, а степень дополнительной социально-трудовой защищенности фактически зависит от работодателя, повышенный уровень которой может

быть обеспечен через систему социального партнерства, особенно через коллективный договор.

К числу наиболее существенных изменений в Трудовой кодекс РФ в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» можно отнести следующие:

- увеличение числа уровней системы социального партнерства (появление нового межрегионального уровня) (ст. 26 ТК РФ);
- обязательное участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда;
- изменение порядка начала ведения коллективных переговоров (ст. 36 ТК РФ);
- внесение изменений в понятие «коллективный договор» — теперь это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями (таким образом, у работников индивидуального предпринимателя появилась возможность повысить уровень своих гарантий и установить более благоприятные условия труда посредством заключения коллективного договора) (ст. 40 ТК РФ).

Тенденция ухудшения состояния здоровья работающей молодежи не утратила своего значения и в последние годы. Ряд факторов такого ухудшения сформировался на протяжении последнего десятилетия. С точки зрения показанной проблемы изменения, внесенные в раздел «Охрана труда» ТК РФ, представляются значимыми.

В первую очередь, это касается управления охраной труда: впервые отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда на территориях субъектов РФ допускается передавать органам местного самоуправления (ч. 3 ст. 216 ТК РФ).

Во-вторых, в новой редакции изложена статья 221 ТК РФ «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», где законодателем сделан акцент на необходимость обеспечения работников сертифицированными средствами защиты при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Третий шаг сделан в сторону усиления контроля за соблюдением требований охраны труда. Отныне у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ). Он обязательно должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Следует отметить, что при отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда его функции осуществляет работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Если для оказания услуг привлекается

организация, оказывающая такие услуги, ее деятельность подлежит обязательной аккредитации.

Самым существенным и значимым дополнением, внесенным в ТК РФ, является проведение государственной экспертизы условий труда (ст. 216.1 ТК РФ). Государственная экспертиза условий труда осуществляется для оценки:

- качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соответствия проектов строительства, реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.

Такая экспертиза осуществляется на основании определений судебных органов, обращений работодателей, профсоюзов и самих работников...

Заключение

Официальные сведения не отражают в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди других возрастных категорий. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы.

Молодежь, с точки зрения организации труда, представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики.

Намечая перспективы развития трудовых отношений, в которые вступают подростки и молодежь, необходимо уделять внимание поддержке новых форм:

- создания малых производств, способных более полно занять молодежный труд;
- организации квотирования рабочих мест через законодательные акты, закрепляющие требования к работодателю по приему на работу молодого работника, а также систему льгот для него;
- создания более эффективных и устойчивых механизмов организации временной занятости подростков;
- создания благоприятных условий для развития системы дополнительных социально-трудовых гарантий через коллективные договоры.

Вопрос об эффективности государственной молодежной политики, особенно в сфере труда, остается актуальным. Государству пока слабо удается мобилизовать молодежную инициативу в общественно-трудовых интересах.

Необходимо вновь проработать практику бюджетных выплат на цели государственной молодежной политики в труде. Целенаправленные действия должны быть строго ограничены четко выделенными категориями нуждающихся в помощи молодых людей и точно очерченным кругом задач, а решение

проблем работающей молодежи скоординировано в действиях на всех уровнях органов власти, союзов и ассоциаций промышленников и предпринимателей, руководства предприятий, профсоюзных организаций, заинтересованных в решении проблем молодежи.

3.2. Макет раздела коллективного договора **«Условия труда и социальная защита молодежи»**

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организаций молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. развивать институт наставничества (доплата к окладу (ставке) наставника не менее 15 процентов); проводить смотры-конкурсы «Лучший наставник молодежи»;

8.1.2. предусматривать меры поощрения мастеров производственного обучения, обучающихся и студентов учреждений профессионального образования;

8.1.3. финансировать программы работы с молодежью в организации;

8.1.4. проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью;

8.1.5. оборудовать в организации комнаты «для релаксации» работников; принять в штат «дежурного» психолога, либо пригласить на определенное время для снятия стрессов;

8.1.6. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома;

8.1.7. оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере _____;

8.1.8. частично компенсировать стоимость содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях; (или производить оплату содержания детей в дошкольных учреждениях в размере ____%);

8.1.9. выплачивать единовременные выплаты поступающим на работу впервые выпускникам учреждений:

высшего профессионального образования – не менее 5 МРОТ;

среднего профессионального образования - не менее 4 МРОТ;

начального профессионального образования – не менее 3 МРОТ»;

8.1.10. организовать работу с молодыми семьями;

8.1.11. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством,

8.1.12. направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.

8.1.13. предоставлять молодым семьям в возрасте до 35 лет льготные ссуды, беспроцентные кредиты на приобретение или строительство жилья (не менее 50% от общего количества предоставляемых ссуд; доля выделяемых ссуд пропорциональна численности молодежи);

8.1.14. выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам:

возвратившимся на работу в организацию после военной службы;

на строительство жилья в размере до 100% его стоимости с частичным погашением средств и процентов за кредит при рождении детей;

на обзаведение домашним хозяйством (например, в размере 5-ти кратной суммы годового заработка) со сроком погашения, начиная с пятого года работы в организации;

8.1.15. заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы этих учреждений, проведении производственной практики и стажировки преподавателей; производить ежемесячную доплату к стипендии работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования по целевому направлению организации;

8.1.16. учреждать стипендии организации;

8.1.17. предоставлять льготы при повышении квалификации и получении профессионального образования по ходатайству первичной профсоюзной организации (квота 10% от общего количества молодых работников организации); принять меры по частичной оплате стоимости обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

8.1.18. предоставлять дополнительные выходные дни для молодых работников, обучающихся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования;

8.1.19. производить оплату проезда молодым работникам к месту обучения и обратно 1 раз в год;

8.1.20. производить повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

8.1.21. производить доплату к заработной плате в размере 15% от оклада (тарифа) молодым работникам, получавшим образование без отрыва от производства;

8.1.22. соблюдать квоты рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, а также демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;

8.1.23. разработать программу «Кадровый резерв организации» (предусмотреть создание условий для профессионального роста молодежи, повышения заработной платы и т.д.);

8.1.24. поступившим на работу молодым специалистам проводить стажировку по индивидуальному плану.

8.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

8.2.1. способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.;

8.2.2. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по ведению трудовых споров, по охране труда;

8.2.3. ввести штатного специалиста по работе с молодежью; или предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам молодежной комиссии первичной профсоюзной организации для проведения соответствующей общественной работы в интересах молодых Работников с сохранением среднего заработка за счет Работодателя:

председателю молодежной комиссии первичной профсоюзной организации _____ часов в неделю;

его заместителю _____ часов в неделю;

членам молодежной комиссии первичной профсоюзной организации _____ часов в неделю;

руководителям подразделений молодежной комиссии первичной профсоюзной организации _____ часов в неделю;

8.2.4. производить доплату к заработной плате председателю молодежной комиссии профкома, совета молодежи организации в размере 15% от оклада (тарифа) за счет Работодателя;

8.2.5. активно участвующим в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии профкома предоставлять 2 дополнительных дня к отпуску;

8.2.6. усилить внимание к работе в общежитиях:

осуществлять контроль за своевременным ремонтом и благоустройством общежитий; вести социальную и воспитательную работу в общежитиях; улучшать материальные и жилищно-бытовые условия для проживания работников; предоставлять общежития на льготных условиях молодым работникам; участвовать в республиканском конкурсе Федерации профсоюзов Республики Башкортостан «Лучшее общежитие Республики Башкортостан»

8.2.7. по представлению молодежной комиссии первичной профсоюзной организации оплачивать обучение молодых работников, обучающихся в вузах на заочном, вечернем отделении;

8.2.8. проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой рабочий» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов более высоких квалификационных разрядов, повышение окладов, выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат;

8.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. создать молодежную комиссию;

8.3.2. предусмотреть возможность выделения ставки освобожденного работника профкома-председателя молодежной комиссии для организаций численностью более 500 человек (для организаций численностью менее 500 чел. – 0,5 ставки);

8.3.4. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

8.3.5. вести контроль за соблюдением установленным законодательством норм, льгот и дополнительных гарантий молодых работников;

8.3.6. широко информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.3.7. организовывать систематическое обучение молодых рабочих по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

8.3.8. организовывать конкурсы: посвящение в молодые рабочие, специалисты в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация КВН, вечеров отдыха и т.д.;

8.3.9. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

8.3.10. учреждать стипендии первичной профсоюзной организации.

IV РАЗДЕЛ

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

4.1. Из опыта работы Молодежного Совета Федерации профсоюзов Красноярского края



4.1.1. Рекомендации по вопросам реализации молодёжной политики для включения в коллективный договор

В ходе социально-экономических реформ в стране обозначились проблемы, характерные для положения молодежи. К ним относятся:

- сложности трудоустройства, получения первого рабочего места,
- сокращение возможностей для создания семьи, ее социально-бытового обустройства.
- доступность организации культурного досуга, реализации своих творческих способностей.

Изменить положение работающей молодежи к лучшему, защитить ее социально-трудовые права, привлечь молодых тружеников в профсоюз – одна из важных задач профсоюзных организаций.

Практика включения в колдоговоры разделов по поддержке молодежи получает все большее распространение. Данное направление новое, связанное с почти 10-летним сокращением численности персонала предприятий. Пока только на тех предприятиях, которые стали расширять объем производства, встал вопрос омоложения кадров. Традиции адаптации молодых работников, их закрепления на производстве, наставничества, роста профессионального мастерства, учета интересов молодежи, деятельности комиссий по работе среди молодежи, советов молодых специалистов, молодежных организаций предприятий в большинстве случаев утрачены и воссоздаются. Во многих колдоговорах

практика включения раздела «Условия труда и социальные гарантии молодежи» отсутствует.

При заключении работодателем и профсоюзной организацией коллективного договора, который распространяется на всех работников, в нем помимо основных должны присутствовать обязательства по реализации молодёжной политики, которые могут быть сформированы в отдельный молодёжный раздел, либо данные обязательства включаются в соответствующие разделы коллективного договора.

Остановимся на мероприятиях по защите прав молодёжи, рекомендуемых для включения в коллективные договоры.

1. Общие положения

- Молодыми работниками считаются работники предприятия, организации в возрасте до 35 лет.
- Реализация молодёжной политики и защита социально-экономических прав работающей молодёжи является одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзного комитета предприятия, организации.
- Профком обязуется создать на предприятии, в организации МКП (Молодёжная комиссия профкома).
- На членов МКП распространяются положения ст. 374-377 ТК РФ.
- Профком обязуется включать в состав всех создаваемых комиссий представителей молодого профактива.
- Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает программу работы с молодёжью на предприятии, в организации и обеспечивает финансирование данной программы в размере, согласованном сторонами, с учетом мнения МКП.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

- Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает положение по наставничеству и в соответствии с данным положением организует работу наставников.
- Работодатель формирует кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе.
- Работодатель обеспечивает подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров:
- 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 внутрифирменного образования (подготовка новых работников, переподготовка, повышение квалификации).
- обеспечивает возможность повышения квалификации молодых работников не реже 1 раза в 3-5 лет.
- производит ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в учебных учреждениях, направленным на учёбу предприятием, организацией, в зависимости от успеваемости.

- учреждает стипендии предприятия, организации.
- работникам предприятия, организации, окончившим образовательное учреждение без отрыва от производства, выплачивает премию в размере ___ окладов.

3. Время труда и время отдыха.

- Работодатель предоставляет работникам, входящим в состав МКП ___ дней в месяц с сохранением заработной платы для реализации мероприятий программы работы с молодёжью на предприятии, в организации, для осуществления деятельности профсоюзной организации и для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

- Работодатель устанавливает оклады и тарифные ставки молодым работникам в соответствии со штатным расписанием, предусмотренной системой оплаты труда.
- Работодатель осуществляет систематическое поощрение молодого профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.
- Работодатель предоставляет единовременное пособие молодым работникам, поступившим на работу, в согласованном сторонами размере
- Работодатель выделяет дополнительные дотации на питание молодому работнику в первый год работы.

5. Охрана труда и здоровья.

- Профком выдвигает в состав “Уполномоченных по охране труда” представителей МКП.
- Работодатель обеспечивает бесплатным питанием беременных женщин до выхода в отпуск по беременности и родам.
- Работодатель проводит ежегодную диспансеризацию молодых работников за счёт средств работодателя.

6. Социальные гарантии.

- Работодатель совместно с профкомом предоставляет путевки на санаторно-курортное лечение молодым работникам в количестве ___% от общего числа путевок, и в первую очередь, работающим во вредных и не благоприятных условиях.
- Работодатель предоставляет молодым работникам (отработавшим на предприятии, в организации не менее года), молодым семьям беспроцентные ссуды со сроком погашения ___ лет или выступает гарантом при предоставлении банком ссуды (кредита) на приобретение, либо строительство жилья или обзаведение домашним хозяйством
- Работодатель гарантирует предоставление места в общежитии предприятия, организации молодым работникам или содействует в обеспечении местом в муниципальном общежитии.
- Работодатель предоставляет льготы и компенсации для работников предприятия, обучающихся в образовательных учреждениях в соответствии со

ст. ст. 173-177 ТК РФ, в том числе, для учащихся в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации.

- Работодатель оплачивает содержание детей молодых работников в дошкольных учреждениях в размере ____%
- Работодатель предоставляет молодым работникам, имеющим детей, обучающихся в школе, один выходной оплачиваемый день 1 сентября и в день "последнего звонка".
- Работодатель оказывает материальную помощь в размере ___ окладов при бракосочетании и рождении ребенка работника предприятия.



4.1.2. Наставничество

Хорошо зарекомендовала себя такая форма работы с молодежью как наставничество.

Наставничество - это систематическая воспитательная работа с каждым молодым рабочим, осуществляемая наставником в процессе совместного труда и общения в период адаптации.

Наставник - руководитель, или высококвалифицированный рабочий, имеющий навык воспитательной работы.

Молодой рабочий - в возрасте до 35 лет, впервые трудоустроившийся на предприятие.

Зачем необходимо наставничество?

Наставничество позволяет положительно влиять на:

- профессиональное развитие
- закрепление и самореализацию
- состояние трудовой дисциплины
- формирование позитивных ценностей

Кому необходим наставник?

- молодому рабочему - как друг и помощник в процессе адаптации
- подразделению - как связующее звено смены поколений
- предприятию - как проводник культуры организации

Стратегия развития наставничества

Необходимо разработать:

- критерии оценки деятельности структурных подразделений по наставничеству
- критерии оценки деятельности наставников
- систему материального стимулирования наставников по результатам адаптации
- методические пособия по наставничеству

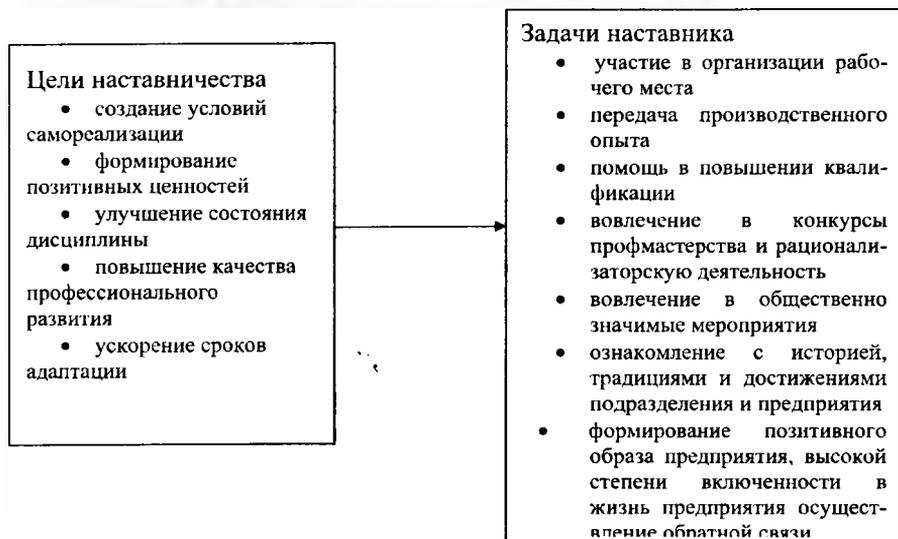
Организовать:

- обучение наставников

Определить:

- оптимальный перечень мероприятий направленных на цели наставничества

Задачи наставничества - привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива.



Наставничество помогает обеспечить единство нравственного и трудового воспитания молодежи, успешной адаптации молодежи на производстве. Роль наставника педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение. Деятельность наставника - важное общественное поручение. Наставником может быть передовой работник, достигший успехов в повышении квалификации, с богатым жизненным опытом, обладающий высокими нравственными качествами и имеющий навыки воспитательной работы.

Закрепление молодых работников за наставниками.

- подбор наставников;
- торжественное посвящение в наставники;
- заключение договора о взаимном сотрудничестве (наставник - молодой рабочий);
- завершение наставничества с вручением «Аттестата трудовой деятельности».

Документы, необходимые для работы наставника:

- распоряжение администрации о закреплении наставника;
- Положение о наставничестве;
- основные сведения из трудового законодательства о труде подростков и молодежи;
- перечень лиц, отделов и общественных организаций, ответственных за работу с молодежью, их телефоны;
- формы, по которым собираются основные сведения о труде, учебе и общественной активности воспитанника;
- карточка контроля адаптации молодого рабочего.

Отчеты наставников о работе

- рабочее собрание
- собрание бригады
- собрание участка
- заседание цехового комитета профсоюзов
- заседание совета по работе с молодежью профкома
- заседание совета наставников.

Цель отчетов

- контроль за выполнением поручения
- оказание помощи
- возможность дать совет по работе
- обмен мнениями по важным вопросам воспитания молодежи.

Учеба наставников

- Индивидуальная беседа (цель - разъяснить наставнику его задачи, права и обязанности, знакомство с Положением о наставничестве, приемы и методы воспитательной работы).
- Групповые методические инструктажи (для наставников, имеющих некоторый опыт работы с молодежью).
- Педагогический семинар (проводится по определенной программе в Учебном центре).

Основные формы и методы учебы на семинаре:

- лекции, беседы;
- семинарские занятия (совместное обсуждение вопросов по заранее сообщенному плану);
- подготовка наставниками реферативных сообщений
- обмен опытом работы между наставниками
- самостоятельное изучение педагогической, методической, юридической литературы.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о наставнике молодого работника предприятия

1. Цели и задачи наставника.

Наставничество – это систематическая воспитательная работа с каждым молодым работником, осуществляемая наставником и трудовым коллективом в процессе совместного труда и общения рабочих разных поколений.

Цель наставничества – формирование личности молодого работника. Наставник, помогая своему воспитаннику выполнять и перевыполнять производственное задание, тем самым дает ему возможность почувствовать себя полноправным членом трудового коллектива.

Задачи наставника:

- Формирование у молодого работника таких личностных качеств, как добросовестность, ответственность, инициативность, дисциплинированность и уважение к профессии.
- Создание условий для развития творческого потенциала молодых работников.
- Создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника.

2. Организация работы наставника.

2.1. Наставник молодого работника рекомендуется из числа высококвалифицированных рабочих, имеющих навыки воспитательной работы и образования не ниже среднего, а также стаж по специальности не менее 5 лет.

2.2. Кандидатура наставника подбирается непосредственным руководителем молодого работника, согласовывается с комиссией по работе с молодежью и утверждается распоряжением руководителя структурного подразделения.

2.3. Срок наставничества устанавливается от 1 года до 3 лет с учетом индивидуальных особенностей молодого работника. Ежегодно комиссия по работе с молодежью профкома подводит итоги работы наставника и выносит рекомендации о дальнейшей работе.

2.4. Наставничество может осуществляться над одним или группой молодых работников структурного подразделения.

2.5. Наставник проводит свою работу согласно утвержденному плану. План работы рассматривается на комиссии по работе с молодежью профкома и утверждается руководителем структурного подразделения. В плане устанавливаются конкретные задачи и срок наставничества.

3. Права и обязанности наставника.

3.1. Обязанности наставника:

- Проверять качество выполняемых работ молодым работником.
- По необходимости ходатайствовать перед администрацией о создании условий для высококвалифицированного труда молодого работника.
- Способствовать организации свободного времени и досуга молодого работника, развивать его интерес к культурным и духовным ценностям, привлекать к занятиям спортом, поддерживать связь с семьей молодого работника.

3.2. Наставник имеет право:

- Ходатайствовать перед администрацией и цеховым комитетом профсоюза о поощрении молодого работника.
- Ходатайствовать об оказании помощи в решении социальных и бытовых проблем молодого работника.

4. Поощрение наставника.

Лучшие наставники поощряются администрацией, профсоюзным комитетом производства, цеха, завода путем объявления благодарности, организации туристических экскурсий, выдачи денежной премии, вручения ценного подарка.



4.1.3. Организация и проведение собрания

Вы, как молодой профсоюзный лидер, рано или поздно будете организатором или участником профсоюзного собрания группы, цеха, комиссии. Поэтому знать основные моменты по организации и проведению собраний необходимо.

Собрание – одна из эффективных форм организационной работы профсоюзов и их лидеров. Альтернативы собраниям нет, поскольку они являются формой прямой демократии.

Собрание выполняет ряд функций:

- консолидирующую (помогают объединить членов профсоюзов в единый коллектив);
- воспитательную (собрания способствуют воспитанию коллективизма, социальной активности, ответственности и дисциплины).

Они формируют солидаристский тип мотивации профсоюзного членства по принципу «Подставим друг другу плечо»;

- социально-ориентирующую (информирование членов организации о результатах деятельности профсоюза).

Результативность профсоюзных собраний зависит от:

- актуальности повестки;
- содержания доклада и его остроты;
- деловитости обсуждения;
- конкретности принятого постановления;
- четкой организации его исполнения;
- контроля.

Как эффективно проводить профсоюзные собрания?

При проведении демократического профсоюзного собрания председатель способствует участию членов профсоюза, обеспечивает атмосферу беспристрастности и справедливости, но в первую очередь делает все, чтобы члены профсоюза могли принимать важные решения.

Определение своей цели.

Определите один или два вопроса, по которым можно рассчитывать на широкую поддержку коллектива или которые затрагивают интересы многих.

Организация поддержки.

Ключ к успеху в достижении любой цели на собрании очень прост – это числа:

- число людей, голосующих за ваше предложение;
- число людей, выступающих на вашей стороне;
- число людей, понимающих вашу проблему и создающих на собрании климат заинтересованности и поддержки.

Для того чтобы люди пришли на собрание надо:

- выпустить листовку;
- развесить объявления;
- обзвонить членов профсоюза;
- главное – поговорить с ними лично.

Как вести собрание.

Для того чтобы собрания проходили успешно, необходимо это собрание правильно спланировать и подготовить:

1. Руководящее ядро, которое планирует работу собрания. Профком;

2. Перечень четких целей для каждого собрания, подготовленный руководящим ядром. Цели собрания следует обсудить задолго до его проведения;

2.1. Какие важные вопросы должны обсуждаться на собрании;

2.2. Какие вопросы могут быть подняты членами профсоюза, как их следует решать?

2.3. Какие важные решения должны быть приняты на собрании;

2.4. Какие действия последуют за собранием?

3. Предварительное планирование.

3.1. Используйте сеть естественных (в том числе неформальных) лидеров, профактив, сайт для заблаговременного оповещения о собрании;

3.2. Большинство докладов должно быть краткими;

3.3. Первыми пунктами повестки должны быть наиболее важные вопросы;

3.4. Планируйте собрание так, чтобы после него у людей была возможность пообщаться;

3.5. Заранее переговорите с предполагаемыми выступающими;

3.6. Определите перечень печатных материалов для раздачи;

3.7. Проверьте все ли готово:

- микрофоны, другая техника

- напитки

- достаточное количество мест для участников.

4. Как правильно вести собрание.

Для того чтобы собрание прошло хорошо, его необходимо подготовить. Как только оно началось – важнейшей фигурой становится председатель. Председатель должен быть лидером собрания, который стремится помочь и членам профсоюза, и профсоюзу.

Хороший председатель собрания должен:

- как можно меньше уделять внимания техническим деталям;

Ключом к успеху председателя собрания является его справедливость. Если члены профсоюза видят, что вы справедливы – они вас поддержат.

- старайтесь уловить настроение участников собрания;
- выполняйте повестку дня;
- поддерживайте дух собрания.

Важно, чтобы собрание могло выразить свое ощущение единства и солидарности.

Аплодисменты, общий смех, голосование по различным вопросам – это важные элементы солидарности и их нельзя прерывать.

- задайте тон справедливости и открытости.



4.1.4. Методические советы по вовлечению в профсоюз новых членов.

Как нужно организовать работу по вовлечению на предприятии, где уже создана первичная профорганизация?

Главная особенность такой работы состоит в том, что она возлагается на действующую первичную профсоюзную организацию, а ее результат целиком зависит от авторитета первички и содержания деятельности.

Работа по вовлечению должна проводиться строго индивидуально. Традиционное проведение коллективных переговоров здесь может не сработать. К этой работе целесообразно подключать членов профсоюзного комитета, заслуженных ветеранов отрасли, наиболее авторитетных членов трудового коллектива.

Сначала нужно **тщательно подготовиться к беседе**, составить список таких работников, проанализировать состав по возрасту, категориям, образованию, специальности, продолжительности работы в отрасли и на предприятии, семейному положению. Важно узнать уровень оплаты труда, условия труда и проблемы по каждой категории работников, намеченных для собеседования.

В процессе бесед с вступающими в профсоюз главное внимание следует сосредоточить **на разъяснении позиции и действий профсоюза** по вопросам оплаты труда, улучшения условий труда, ведения переговоров с работодателем, содержание коллективного договора, роли профсоюза в отстаивании прав и интересов работников. Необходимо вступающих в профсоюз ознакомить со структурой профсоюза, его Уставом, общим положением о деятельности первичной профсоюзной организации, порядком формирования финансовой базы профсоюза и использовании членских профсоюзных взносов.

Но самое главное необходимо найти **актуальную тему** для беседы с конкретным работником, с помощью которого можно «разговорить собеседника». Это могут быть: проблемы в отношениях с администрацией и коллективом, условия работы, перспективы продвижения по службе, учеба, семейные пробле-

мы, воспитание детей. В особенности необходимо узнать текущие проблемы работников, а также, **какие услуги, предоставляемые профсоюзом, могут быть интересны** конкретной группе работников.

Этими услугами могут быть: содействие в обучении, переводе на другой участок работы, юридические консультации, различные виды страхования, лечение, помощь членам семьи.

Отношение администрации и работников к профсоюзу является ключевым фактором любой кампании по вовлечению новых членов. Ясно, что благожелательное или даже нейтральное отношение администрации будет способствовать успешному проведению кампании.

Организуя встречу с работниками, совсем необязательно проводить многочисленные собрания. Опыт показывает, что встреча с 3-5 наиболее авторитетными работниками может оказаться более полезной. Нередко участники этой первой встречи становятся агитаторами и организаторами создания первичной профсоюзной ячейки.

Как еще можно установить контакт с работниками?

Готовых рецептов не существует. Приведем несколько способов, которые хорошо зарекомендовали себя на практике.

Письма и поздравления. Некоторые комитеты профсоюза широко используют направление поздравительных писем и открыток к праздничным датам, адресованных администрации, трудовым коллективам предприятий, не состоящих в профсоюзе, таким образом, давая понять, что профсоюз знает о них и открыт для переговоров.

Листовки и объявления. Наиболее простым способом контакта является размещение листовок около входа на предприятие. Однако он не оставляет времени для переговоров и обмена мнениями. Расположенные около входа на предприятии объявления профсоюзного комитета, также привлекают внимание не состоящих в профсоюзе работников и дают им определенную информацию о деятельности комитета. Особенно привлекательными выглядят объявления о праздниках, экскурсиях и других досуговых мероприятиях только для членов профсоюза и их детей.

Хорошо себя зарекомендовали размещение комитетами профсоюза на предприятии листовок, объявлений, фотомонтажей по итогам профсоюзных акций и мероприятий, листовки и детях членов профсоюза и их успехах в учебе, музыке, спорте. Такая информация формирует мнение о профсоюзе, как о сплоченной и сильной организации и вызывает у работника желание быть вместе с коллективом, ощутить на себе заботу профсоюза.

Контакт «лицом к лицу» является наиболее эффективным методом вовлечения новых членов. Но организаторы при этом должны обладать умением убеждать. Они должны быть хорошо информированы о проблемах данного рабочего места, иметь ясные представления относительно того, что профсоюз может предложить конкретному работнику для его защиты, каким образом следует отвечать на возражения, возможные выпады со стороны собеседника в адрес профсоюза.

Нужно ли знать и использовать какие-либо тонкости проведения беседы при первой встрече с работником?

Да, первая встреча – это половина дела. При этом важно все:

- простое приветствие, знакомство;
- прямой взгляд;
- улыбка и дружелюбное поведение;
- подходящая случаю одежда;
- быстрая и понятная информация о том, что собой представляет профсоюз и чем он занимается.

Следует избегать:

- позиции превосходства над потенциальным членом профсоюза;
- употребления жаргона, непонятных для собеседника слов и выражений;
- чтения лекции, длинных монологов.

Другими словами, если облик и характерные черты профсоюзного активиста соответствуют характерным чертам потенциального члена, то ему скорее будет сопутствовать успех.

Важно продумать наиболее удачный переход от приветствия и представления к диалогу о том, какое значение для работника может иметь профсоюз. Очень важна правильная интонация беседы. Например:

Скажите: «Если мы сначала обсудим ваши проблемы и ситуацию в коллективе, то нам легче будет рассказать, что для вас может сделать профсоюз».

Не говорите: «Мы здесь для того, чтобы вовлечь вас в профсоюз».

Скажите: «Как вам здесь работается? Какие проблемы беспокоят?».

Не говорите: «все ждут, что вы вступите в профсоюз».

Очень важно послушать, какие слова потенциальный член профсоюза употребляет при описании своих проблем, и использовать их при ответе. Это поможет активисту говорить с вовлекаемым на одном языке.

Надо помнить, что если мы начнем "давить" на работников, голословно обвинять их в незнании сути профдвижения и неправильных оценках, то они начнут защищаться и искать оправдания и подтверждения своей позиции.

Отстаивая свою точку зрения, убеждая собеседника в преимуществах вступления в профсоюз, надо опираться на некоторые бесспорные утверждения:

- коллектив это сила;
- работодатель быстрее будет прислушиваться к мнению коллектива, чем одного работника;
- коллективу легче защитить интересы работника перед работодателем, чем самому работнику;
- через профсоюз можно участвовать в разработке планов и программ развития предприятий;
- профсоюз через колдоговоры может реально влиять на рост заработной платы и установление льгот;
- профсоюз – это бесплатные юридические консультации, помощь при рассмотрении дел в суде;

- профсоюз поможет в житейских и бытовых проблемах, в вопросах организации отдыха и лечения.

Работа по вовлечению требует финансирования. Придется перераспределять статьи расхода профвзносов на эти цели, а часть взносов каждого члена профсоюза будет расходоваться на вовлечение в профсоюз нового члена.

Вовлечение в профсоюз возможно тогда, когда организаторы владеют и показывают личный пример высокого профессионализма в работе, умеют собрать и команду единомышленников, привлекают к работе наиболее уважаемых, авторитетных профактивистов, искренне верят в профсоюз, в силу коллектива, умеют эту веру донести до остальных.



4.1.5. Подготовка профсоюзных кадров

Цель подготовки кадров:

- на равных говорить с социальными партнерами на переговорах всех уровней
- готовить хороших организаторов
- повышать личную профессиональную подготовку (по гражданской профессии)
- общий ликбез для формирования уверенности

и активности членов профсоюза

- формирование резерва
- обучение руководителей предприятий социальному партнерству

Чему учить:

1) Всех членов профсоюза:

- нормам ТК РФ в области трудовых прав и охраны труда и формам защиты своих прав в индивидуальных и коллективных спорах.

2) Профсоюзный актив и освобожденных профсоюзных работников:

- нормам ТК в области трудовых прав и охраны труда и формам защиты своих прав в индивидуальных и коллективных спорах;

- экономика предприятия, участие в управлении предприятием;

- пропаганда и информационная работа;

- методы сплочения коллектива;

- организация коллективных действий.

Формы учебы:

- Информационные дни, собрания
- Информационные листки, СМИ
- Круглые столы
- Выездные и постоянно-действующие семинары
- Направление на учебу в УМЦ
- Выездные бригады УМЦ

Примерные темы для проведения обучения с молодыми профлидерами организации и профактивом

1. «МОЛОДЕЖНЫЙ АКТИВ: СОЗДАНИЕ, РАЗВИТИЕ»

Рассматриваемые вопросы:

- Молодежный актив: основной инструмент реализации молодежной политики на предприятии; понятия и принципы деятельности.
- Пути создания молодежного актива на предприятии, организационные модели.
- Этапы организации деятельности молодежного актива (подготовительный этап, организационное распределение обязанностей).
- Методы групповой работы (практикум).

2. «ОСНОВЫ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНОГО ЛИДЕРА»

Рассматриваемы вопросы:

- Структура.
- Целеполагание.
- Планирование.
- Организация конкретного дела, его анализ.
- Оформление документации.
- Формирование имиджа команды, организации, дела.

3. «ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ»

Рассматриваемые вопросы:

- Адаптация. Мотивация труда.
- Наставничество, конкурсы профессионального мастерства.
- Социальные гарантии молодежи.
- Защита трудовых прав молодежи.
- Формы организации досуга.

4. «СОЗДАНИЕ МОЛОДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ И ПРОГРАММ»

Рассматриваемые вопросы:

- Идея написания проекта
- Постановка целей и задач
- Обоснование актуальности проекта
- Направления и подпрограммы проекта
- Требования к написанию молодежных проектов и программ, составные элементы.

5. «МОЛОДЕЖНЫЙ ЛИДЕР»

Рассматриваемые вопросы:

- Понятие лидерства.
- Типология лидерства.
- Формы и методы работы с группой: микрогруппы, инициативная группа, деловая игра, «Мозговой штурм», «Метод взаимодействия».
- Стили управления в молодежной группе.
- Деловое общение.

- Подготовка и проведение лидерских тренингов.

6. «СОСТАВНЫЕ УСПЕХА МОЛОДЕЖНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ»

Рассматриваемые вопросы:

- Организационная культура.
- Корпоративная культура.
- Членская база.
- Ресурсное обеспечение молодежной деятельности.
- Общественное признание.

7. «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СМИ»

Рассматриваемые вопросы:

- Работа молодежного пресс-центра.
- Пресс-релиз.
- Проведение пресс-конференций.
- Работа с журналистами.

8. «МЕТОДИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Рассматриваемые вопросы:

- Подготовка и проведение занятий с активом.
- Организация и проведение круглых столов, дискуссий, опросов.
- Методика конструирования конкурсно-игровых программ.
- Игротека организатора.
- Школа ведущего.
- Прикладные умения: оформление стенгазет, мест выступления, изготовление призов и подарков.