



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

молодежных комиссий
профсоюзных организаций
РПРАЭП 2017–2021 гг.



ОБРАЩЕНИЕ

председателя РПРАЭП

Дорогие друзья!

Работа с молодежью, вовлечение ее в активную общественную деятельность, формирование кадрового резерва из числа молодых членов профсоюза — обязательное условие для развития и укрепления каждой профсоюзной организации и всего Профсоюза.

Комиссия по работе с молодежью РПРАЭП создана 20 лет назад. Сегодня для большинства наших членских организаций активная работа с молодежью и реализация молодежной программы Профсоюза стали нормой. Чтобы идти в ногу со временем, Профсоюз должен постоянно развиваться, искать новые подходы и методы работы, опираться на лидеров, которые хорошо знают, что нужно современному человеку.

Сегодня как никогда востребованы инициативные молодые люди с лидерскими качествами, нестандартно мыслящие, пользующиеся авторитетом у коллег, способные придать новый импульс профсоюзной работе и в то же время сохранить лучшие традиции, обеспечить преемственность.

У нас создана хорошая база для реализации молодежных инициатив, и для нас молодежь — это не только «будущее» профсоюза, но и его «настоящее». Наша профсоюзная молодежь обладает компетенциями, деловыми и личными качествами, которые позволяют успешно развивать социальное партнерство с учетом постоянно меняющихся условий.

Уверенности вам в ваших силах, вдохновения и удачи в реализации задач, стоящих перед нашим отраслевым профсоюзом!

Председатель
Российского профессионального союза
работников атомной энергетики
и промышленности
И. А. Фомичев



СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I.

Основные нормативные документы РПРАЭП для работы с молодежью 3–24

1. ПОЛОЖЕНИЕ о постоянной комиссии РПРАЭП
по работе с молодежью..... 4–5
2. ПОЛОЖЕНИЕ о региональной комиссии РПРАЭП
по работе с молодежью..... 6–7
3. Типовое положение о комиссии
по работе с молодежью профсоюзной организации..... 8–9
4. Программа формирования и развития
молодежного профсоюзного актива
в профсоюзных организациях РПРАЭП 10–14
5. Положение о наградах РПРАЭП
утверждено президиумом ЦК РПРАЭП 28.02.2018 г.
(постановление № 05–35п) с изменениями,
утвержденными президиумом ЦК РПРАЭП 19.06.2019 г.
(постановление № 12–59п) 15–18
6. Награды РПРАЭП 19–24

РАЗДЕЛ II.

Информация о работе молодежных комиссий (советов) профсоюзных организаций РПРАЭП за 2017–2021 г.г. 26–110

РАЗДЕЛ III.

Разделы «Работа с молодежью» коллективных договоров 111–158



Основные нормативные документы
РПРАЭП
для работы с молодежью

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ о молодежи в ППО

343 473
всего
работающих



132
организации

данные по итогам сводной
отчетности по работе
с молодежью членских
профсоюзных организаций
РПРАЗП



78 080
работающая в отрасли
молодежь до 35 лет



39 553
состоит
в составе
РПРАЗП

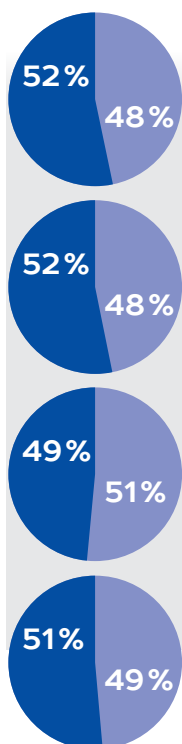


50,65%
из числа
работающей
молодежи

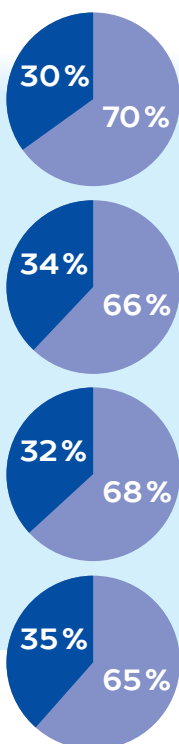
ППО, имеющие МК (МС)



молодые работники

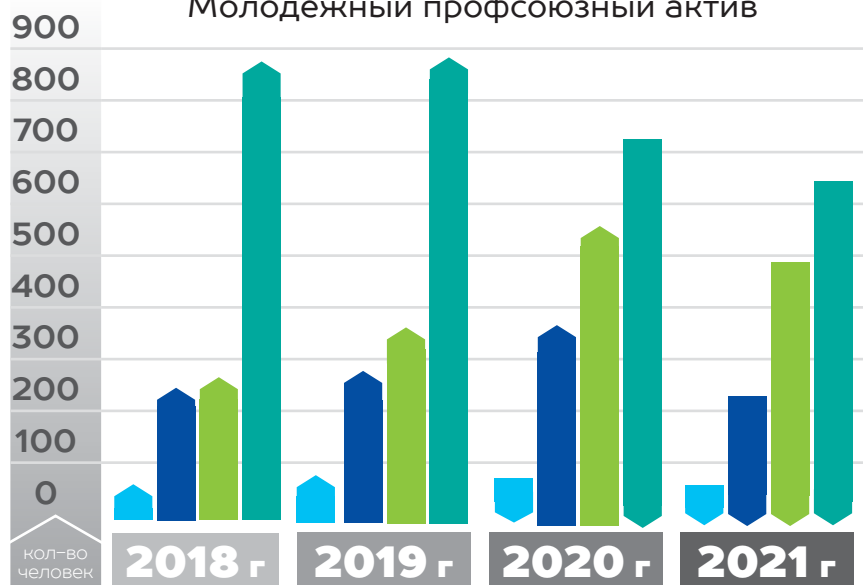


студенты



● Члены РПРАЗП
● Не члены РПРАЗП

Молодежный профсоюзный актив



● Председатели МК (МС)
● Ответственные в ППО
● Ответственные на предприятии
● Члены МК (МС)

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия РПРАЭП по работе с молодежью (далее — Комиссия) создается для координации деятельности Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (далее — РПРАЭП) и его членских организаций, для привлечения молодежи к активной профсоюзной деятельности, изучения и распространения опыта работы с молодежью, подготовки соответствующих рекомендаций, а также для оказания помощи в создании и повышении эффективности деятельности молодежных комиссий, молодежных советов в профсоюзных структурах всех уровней.

1.2. Комиссия в своей практической деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом РПРАЭП, решениями съезда, пленумов, президиумов ЦК профсоюза и настоящим положением.

1.3. Состав комиссии утверждается президиумом ЦК профсоюза из представителей, рекомендуемых профсоюзными организациями. В состав комиссии входят работники аппарата РПРАЭП.

1.4. Срок полномочий комиссии определяется сроком полномочий действующего ЦК РПРАЭП настоящего созыва. Полномочия комиссии могут быть прекращены досрочно по решению президиума ЦК профсоюза.

1.5. Комиссия РПРАЭП по работе с молодежью может иметь свою символику, в том числе эмблему, флаг, вымпел и т. п.

II. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Координация деятельности профсоюзных организаций, молодежных структур профсоюзных комитетов с целью создания и повышения эффективности деятельности молодежных комиссий.

2.2. Содействие созданию на всех уровнях профсоюзных структур комиссий по работе с молодежью, молодежных советов.

2.3. Вовлечение молодежи в члены профсоюза.

2.4. Разработка Программы РПРАЭП по работе с молодежью и Программы РПРАЭП по формированию и развитию молодежного кадрового резерва.

2.5. Участие в разработке раздела «Работа с молодежью» Отраслевого соглашения, а также критериев выполнения раздела.

2.6. Содействие работе по обучению и подготовке профсоюзных кадров и актива из числа молодежи.

2.7. Содействие созданию условий для профессионального роста молодежи, реализации ее творческого потенциала.

III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Проведение форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов по проблемам молодежи.

3.2. Анализ информации о социально-экономическом положении различных категорий молодежи. Подготовка предложений в раздел «Работа с молодежью» отраслевого соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров предприятий и организаций.

3.3. Подготовка предложений для принятия специальных программ по решению социально-трудовых проблем молодежи.

3.4. Содействие подготовке и выдвижению молодежи в выборные органы отраслевого профсоюза и его членских организациях.

3.5. Взаимодействие с различными организациями в рамках реализации Программы РПРАЭП по работе с молодежью.

3.6. Обобщение и распространение опыта работы с молодежью профсоюзных организаций, деятельности молодежных комиссий, советов молодежи.

3.7. Совершенствование информационной работы по формированию позитивного имиджа молодежи и Профсоюза в молодежной среде.

3.8. Осуществление мониторинга инициатив и проектов по молодежной тематике, реализуемых с использованием ресурсов различных федеральных программ, и подготовка предложений по участию в них.

3.9. Участие в работе Центрального комитета РПРАЭП и его президиума, комиссий отраслевого Профсоюза по вопросам совершенствования работы с молодежью.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

4.1. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год и считаются правомочными, если в них участвует более половины от общего числа членов комиссии. Решение принимается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, при наличии кворума.

4.2. Деятельностью комиссии руководит председатель, а в его отсутствие — заместитель председателя или ответственный секретарь.

4.3. Комиссия работает на основе плана, утвержденного на ее заседании.

4.4. На заседании комиссии РПРАЭП по работе с молодежью рассматриваются и выно-

сятся на рассмотрение президиума ЦК Профсоюза предложения по изменению (ротации) в составе комиссии по согласованию с соответствующей профсоюзной организацией.

4.5. В целях оперативного рассмотрения неотложных вопросов комиссия может принимать решения путем опроса (в т. ч. с использованием средств телекоммуникаций) всех членов комиссии с информированием о полученных результатах.

4.6. Комиссия в соответствии с целями и задачами может образовывать региональные комиссии, рабочие группы и другие структуры.

4.7. Комиссия по направлениям своей деятельности разрабатывает, принимает рекомендации и направляет их в профсоюзные организации для использования в работе, вырабатывает предложения по совершенствованию работы с молодежью РПРАЭП, вносит их на рассмотрение коллегиальных органов РПРАЭП.

4.8. Координацию работы, а также организационно-техническое обеспечение работы комиссии, подготовку и проведение ее заседаний осуществляет Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

4.9. Деятельность Комиссии финансируется за счет средств профсоюзного бюджета РПРАЭП в пределах утвержденной сметы расходов. Расходы, связанные с участием членов комиссии в ее заседаниях, несут соответствующие профсоюзные организации.

ПОЛОЖЕНИЕ

о региональной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Региональная комиссия Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее — РПРАЭП) по работе с молодежью является объединяющим органом молодежных структур, действующих в профсоюзных организациях РПРАЭП на территории региона.

1.2. Региональные комиссии по работе с молодежью осуществляют свою деятельность в регионах: Москвы и Московской области, Центральной части РФ, Урала и Сибири.

1.3. Основой деятельности региональной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью является организационно-координирующая работа с молодежными структурами, исходя из задач, стоящих перед РПРАЭП.

1.4. Региональная комиссия РПРАЭП по работе с молодежью осуществляет свою деятельность на общественных началах.

1.5. Региональная комиссия РПРАЭП по работе с молодежью в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, а также:

- Действующим законодательством РФ;
- Уставом РПРАЭП;
- Решениями съезда, пленума, президиума ЦК профсоюза;
- Программой РПРАЭП по работе с молодежью;
- Положением о постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью.

1.6. Региональная комиссия РПРАЭП по работе с молодежью может иметь свою символику, в том числе эмблему, флаг, вымпел и т. п., которые согласовываются с отделом организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ

2.1. Увеличение численности РПРАЭП;

2.2. Координация деятельности молодежных структур профсоюзных организаций РПРАЭП в регионе по реализации Программы РПРАЭП по работе с молодежью;

2.3. Содействие созданию в профсоюзных организациях РПРАЭП молодежных комиссий (советов);

2.4. Развитие новых направлений в профсоюзной деятельности и привлечение молодежи к их внедрению;

2.5. Улучшение имиджа профсоюза.

3. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

Для достижения своих целей региональные комиссии РПРАЭП по работе с молодежью ставят перед собой следующие задачи:

3.1. Содействие привлечению молодежи в члены РПРАЭП;

3.2. Содействие молодежным структурам профсоюзных организаций региона в реализации Программы РПРАЭП по работе с молодежью;

3.3. Поддержка и развитие инициатив молодежных структур профсоюзных организаций;

3.4. Разработка предложений по вопросам молодежной политики и реализации молодежных программ, обсуждение их на заседаниях постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью и дальнейшая передача в адрес РПРАЭП и Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»;

3.5. Формирование общих позиций, обмен опытом и анализ работы в части молодежной политики на всех уровнях общественных организаций и объединений;

3.6. Участие в подготовке молодежного профсоюзного актива.

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Совместная работа с постоянной комиссией РПРАЭП по работе с молодежью по реализации Программы РПРАЭП по работе с молодежью.

4.2. Анализ информации о социально-эконо-

мическом положении различных категорий молодежи предприятий и организаций в регионах и подготовка соответствующих предложений для рассмотрения на заседаниях постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью.

4.3. Выполнение решений постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью.

4.4. Организация, проведение и участие в региональных слетах, конференциях, семинарах, круглых столах и других мероприятиях.

4.5. Организация и проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий среди молодежи региона.

4.6. Изучение инициатив и проектов по молодежной тематике в регионах и подготовка предложений по их реализации.

4.7. Формирование региональной системы информирования.

4.8. Оказание содействия молодежным объединениям, действующим в профсоюзных организациях РПРАЭП, в реализации решений, принятых съездом, пленумом, президиумом ЦК РПРАЭП и постоянной комиссией РПРАЭП по работе с молодежью.

4.9. Координация участия профсоюзного актива региона в Программе формирования и развития молодежного профсоюзного актива в профсоюзных организациях РПРАЭП.

4.10. Согласование представлений к награждению знаком РПРАЭП «Молодежный профсоюзный активист» при обращении профсоюзной организации.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК РАБОТЫ

5.1. Состав региональной комиссии формируется из профсоюзных молодежных активистов, рекомендуемых молодежными комиссиями (советами) профсоюзных организаций данного региона и делегируемых профсоюзной организацией.

5.2. При наличии в организации нескольких молодежных структур представитель в состав региональной комиссии может быть рекомендован совместным решением этих структур и делегирован профсоюзной организацией.

5.3. Заседания (семинары-совещания) региональных комиссий РПРАЭП по работе с молодежью проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5.4. Деятельностью региональной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью руководит ее председатель, а в его отсутствие — заместитель председателя, которые избираются на заседании региональной комиссии. Для ведения протокола на заседании региональной комиссии избирается ответственный секретарь.

5.5. Решения принимаются большинством голосов присутствующих на заседании. По итогам заседания оформляется протокол. Решение считается правомочным в случае присутствия представителей с более половины профсоюзных организаций РПРАЭП, находящихся в регионе.

5.6. В целях оперативного рассмотрения неотложных вопросов комиссия может принимать решения путем заочного опроса членов комиссии с последующим информированием на очередном заседании комиссии.

5.7. Региональная комиссия РПРАЭП формирует и утверждает план работы на год, который включается в план работы на год постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью.

5.8. Протоколы заседаний региональной комиссии РПРАЭП, итоги проведенных семинаров-совещаний, круглых столов и иных принятых решений региональной молодежной комиссии направляются в постоянную комиссию РПРАЭП по работе с молодежью.

5.9. Для реализации принимаемых решений региональная комиссия РПРАЭП может формировать рабочие группы.

5.10. Председатель региональной комиссии, а в его отсутствие — заместитель:

- созывает и проводит заседание комиссии, организует работу региональной комиссии;
- представляет региональную комиссию на заседаниях постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью;
- представляет региональную комиссию в общественных организациях региона.

5.11. Деятельность региональных комиссий РПРАЭП по работе с молодежью финансируется:

- из средств профсоюзных организаций региона на проведение соответствующих мероприятий;
- в пределах расходов, выделяемых на работу постоянной комиссии РПРАЭП по работе с молодежью;
- иных источников финансирования.

5.12. Координацию работы региональных комиссий РПРАЭП по работе с молодежью осуществляет отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по работе с молодежью профсоюзной организации

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по работе с молодежью создается решением профсоюзного комитета организации в целях:

- привлечения молодежи в Профсоюз и к активной профсоюзной деятельности;
- социальной защиты, защиты прав, гарантий и льгот молодежи;
- содействия созданию условий для профессионального роста молодежи, реализации ее творческого потенциала;
- содействия созданию надлежащих условий труда, быта, учебы и отдыха молодежи;
- объединения молодежи для реализации собственного потенциала в области профессионального, социального и культурного развития;
- содействия созданию условий для занятий физической культурой и спортом;
- содействия в адаптации молодежи;
- повышения имиджа Профсоюза;
- разработки современных программ мотивации вступления в Профсоюз.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующим законодательством РФ о профсоюзах, Уставом РПРАЭП, коллективным договором организации, Программой РПРАЭП по работе с молодежью, документами и решениями профсоюзных органов, нормативными документами о государственной поддержке и гарантиях для молодежи, а также настоящим положением.

1.3. Комиссия создается на срок полномочий профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается профсоюзным комитетом из числа членов профсоюза. Количество членов комиссии определяется с учетом специфики, структуры и численности профсоюзной организации. При необходимости последующая замена (ротация) членов комиссии осуществляется решением профсоюзного комитета.

1.4. В структурных подразделениях организации при наличии крупных цеховых подразделений могут создаваться аналогичные комиссии, действующие на основе настоящего положения.

1.5. Председатель, заместитель председателя и секретарь Комиссии по работе с молодежью выбираются на заседании комиссии из числа ее членов.

1.6. Председатель Комиссии, как правило, входит в состав профсоюзного комитета организации.

1.7. В случае необходимости в комиссии могут формироваться рабочие группы по направлениям деятельности.

2. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ КОМИССИИ

Комиссия:

2.1. Проводит среди молодых работников разъяснительную работу о роли и задачах Профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов Профсоюза, привлекает их к активной деятельности в Профсоюзе.

2.2. Развивает различные формы взаимодействия молодежи с целью формирования у них активной жизненной позиции.

2.3. Вовлекает молодежь в экономическую, социальную, культурную, спортивно-оздоровительную жизнь профсоюзной организации и предприятия (организации).

2.4. Участвует в организации и проведении молодежных мероприятий города, области, района.

2.5. Взаимодействует с кадровой службой организации в вопросах совместной реализации и проведения кадровых программ для молодых работников предприятия; повышения вовлеченности, улучшения социального климата на предприятии; научных и производственных проектов; проектов ПСР и др.

2.6. Вырабатывает предложения в адрес руководства профсоюзной организации по вопросам молодежной политики и реализации молодежных программ.

2.7. Подает предложения в Коллективный договор организации.

2.8. Участвует в подготовке раздела «Работа с молодежью» Коллективного договора организации.

2.9. Выступает с инициативой о реализации мер, направленных на мотивацию вступления в Профсоюз.

2.10. Оказывает помощь в создании условий деятельности для молодежи на предприятии.

2.11. Принимает участие в организации научно-практических конференций, семинаров, совещаний и т. д.

2.12. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о социальных и правовых гарантиях молодежи.

2.13. Участвует в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для молодежи, в развитии спорта и туризма среди молодежи.

2.14. Оказывает содействие и помощь в проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.15. Взаимодействует с различными организациями в рамках своей деятельности.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

3.1. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц и считаются правомочными, если в их работе участвуют более половины членов комиссии. Решение комиссии принимается большинством голосов при наличии кворума.

3.2. Комиссия в своей работе взаимодействует с другими комиссиями профсоюзного комитета, а также с молодежными организациями, действующими на предприятии.

3.3. Комиссия отчитывается о проделанной работе перед профсоюзным комитетом. Председатель комиссии постоянно информирует профсоюзный комитет о принимаемых комиссией решениях.

3.4. Деятельность комиссии финансируется профсоюзным комитетом в пределах утвержденных расходов на эти цели в смете профсоюзного комитета и (или) из целевых средств работодателя, также возможен другой иной способ финансирования деятельности комиссии.

ПРОГРАММА

формирования и развития молодежного профсоюзного актива в профсоюзных организациях РПРАЭП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа формирования и развития молодежного профсоюзного актива в профсоюзных организациях РПРАЭП (далее — Программа) представляет собой систему основных направлений и приоритетов деятельности Профсоюза и его организаций в области формирования и подготовки кадрового потенциала среди молодежи.

Программа способствует:

- определению ключевых направлений кадровой работы;
- формированию взглядов, принципов и основных путей ее совершенствования;
- повышению профессионализма профсоюзных кадров;
- усилению мотивации к профсоюзной деятельности и вовлечению в активную профсоюзную работу молодежи;
- сохранению преемственности.

Участники программы — молодые члены РПРАЭП, обладающие активной позицией, деловыми и личными качествами, степень проявления которых позволяет сделать вывод об их готовности для активной деятельности в Профсоюзе и его организациях.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

2.1. Цели Программы:

2.1.1. Создание системы подходов и принципов для формирования и развития кадрового потенциала, способного организовывать и активно осуществлять профессиональную и профсоюзную деятельность, направленную в том числе на эффективную защиту социально-трудовых и экономических прав и интересов членов Профсоюза.

2.1.2. Подготовка молодежного профсоюзного актива, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами.

2.1.3. Повышение эффективности работы с молодежным профсоюзным активом.

2.1.4. Повышение имиджа Профсоюза.

2.1.5. Увеличение численности Профсоюза.

2.1.6. Сохранение преемственности профсоюзных кадров.

2.1.7. Разработка методик подбора и обучения профсоюзных кадров из числа молодежи.

2.2. Задачи Программы:

2.2.1. Выявление наиболее способных и подготовленных молодежных профсоюзных активистов для работы на выборных должностях различного уровня и в аппаратах профсоюзных органов.

2.2.2. Системность профсоюзного обучения, подготовки (переподготовки) и повышения квалификации профсоюзного актива и кадров.

2.2.3. Формирование принципов, приоритетов и задач в области профессионального развития кадрового потенциала Профсоюза.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Осуществление системной, целенаправленной работы по подбору молодежных профсоюзных кадров, формированию молодежного резерва, его подготовке, повышению квалификации и дальнейшему применению приобретенных навыков в работе Профсоюза.

Формирование предложений по продвижению молодежного профсоюзного актива и кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей, проявленных в работе профсоюзных организаций.

Обучение молодежного профсоюзного актива с дальнейшей стажировкой, предоставлением возможности участвовать в заседаниях выбор-

ных коллегиальных органов профсоюзных организаций, массовых мероприятиях Профсоюза и профсоюзных организаций.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Программа имеет свои особенности для различных уровней профсоюзной структуры.

4.1. Профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций:

4.1.1. участвуют в реализации Программы;

4.1.2. при необходимости разрабатывают Положения ПО по реализации Программы в части отбора, подготовки участников и мотивации, которые не должны противоречить принципам настоящей Программы;

4.1.3. формируют первоначальный список участников Программы по согласованию с председателем молодежной комиссии (совета);

4.1.4. проводят и организуют обучение, подготовку (переподготовку), повышение квалификации участников Программы;

4.1.5. привлекают профсоюзных активистов, включенных в Программу, к подготовке вопросов на заседания профсоюзных комитетов, профсоюзных собраний и конференций, а также привлекают к работе в комиссиях и иных рабочих органах профсоюзной организации;

4.1.6. оценивают молодежный профсоюзный актив и поощряют с целью мотивации к профсоюзной деятельности.

4.2. Комиссия РПРАЭП по работе с молодежью:

4.2.1. разрабатывает и поддерживает Программу в актуальном состоянии;

4.2.2. курирует участие профсоюзного актива, включенного в Программу, в мероприятиях РПРАЭП, семинарах-совещаниях (региональных и отраслевых), слетах и форумах и т. д.

4.3. Президиум ЦК Профсоюза:

— утверждает и в случае необходимости вносит изменения в Программу.

4.4. Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП:

4.4.1. выходит с предложениями к руководству Профсоюза о приглашении участников Программы принять участие в заседаниях президиума, отраслевых комиссий, пленумов

по согласованию с профсоюзной организацией участника;

4.4.2. по запросу профсоюзных организаций готовит информационную справку об участии участника Программы в указанных мероприятиях;

4.4.3. выступает куратором и координатором реализации Программы.

5. ПОДБОР И ПОДГОТОВКА УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

5.1. Принципы подбора профсоюзного актива для участия в Программе:

5.1.1. Планирование работы по подбору основывается на:

- анализе уровня подготовки кадрового потенциала молодежного профсоюзного актива и молодых штатных работников аппаратов профсоюзных организаций;
- анализе и прогнозе потребностей в кадрах с учетом изменений, происходящих в Профсоюзе и его организациях.

5.1.2. Подбор участников программы заключается в выявлении в профсоюзных организациях членов Профсоюза из числа молодежи, проявивших себя в общественной деятельности, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности. Работа по подбору и участию должна вестись целенаправленно, системно и постоянно. Подбор участников Программы осуществляется путем:

- изучения личных и деловых качеств молодежного активиста;
- инициативности и самовыдвижения молодежного активиста.

5.1.3. К участию в Программе привлекаются молодые члены Профсоюза не старше 35 лет, трудолюбивые, постоянно повышающие свой профессиональный уровень, инициативные, обладающие высокими организаторскими способностями, чувством ответственности за порученное дело, умеющие вести за собой людей и пользующиеся авторитетом в коллективе. Участники семинаров и мероприятий, проводимых в ППО.

5.1.4. При формировании списков участников Программы следует исходить из принципа сочетания возраста и опыта. Особое внимание должно быть уделено поиску талантливых молодых профсоюзных активистов, проявивших способности к руководящей работе.

5.2. Порядок формирования списка участников программы:

5.2.1. Работу по формированию списка участников Программы проводят председатели первичных, территориальных и объединенных профсоюзных организаций совместно с председателем молодежной комиссии ПО, ими формируются предложения (с учетом самовыдвиженцев) о составе участников Программы. Список участников Программы утверждают на заседании профсоюзного комитета организации. Утвержденный список направляется в Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

5.2.2. Председатель профсоюзной организации сообщает члену Профсоюза, включенному в Программу, решение соответствующего выборного коллегиального органа.

5.2.3. Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП по предоставленной информации от профсоюзных организаций формирует сводный список участников Программы.

5.3. Порядок пересмотра и дополнения списка участников Программы:

5.3.1. Список участников Программы уточняется председателем профсоюзной организации, как правило, один раз в год, после чего уточненный список направляется в Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

5.3.2. При уточнении списка участников Программы проводится оценка подготовки молодых профсоюзных активистов и принимается решение о дальнейшем их участии в Программе. Одновременно, если в этом есть необходимость, рассматриваются новые кандидатуры для включения в список участников Программы.

5.3.3. Исключение из участия в Программе может производиться по решению профсоюзного комитета в связи с неудовлетворительной оценкой профсоюзной деятельности участника Программы, невыполнения плана индивидуальной подготовки, дисциплинарными нарушениями и по другим причинам.

5.4. Порядок подготовки участников Программы

5.4.1. Основной формой подготовки является обучение на курсах, семинарах и т. д. При этом необходимо создавать условия для приобретения опыта и развития организаторских способностей.

5.4.2. Подготовка участников Программы осуществляется по планам индивидуальной подготовки (приложение № 1), составляемым председателями профсоюзных организаций по согласованию с Отделом организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

В планах должны предусматриваться конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение профсоюзных навыков и знаний участниками Программы, в том числе навыков для работы с людьми, таких как:

- знание Устава Профсоюза и умение пользоваться им и другими локальными нормативными актами Профсоюза для оказания практической помощи членам Профсоюза и консультативной помощи членам Профсоюза в рамках деятельности Профсоюза;
- знание истории Профсоюза;
- знание основ профсоюзной работы по всем направлениям;
- умение мотивировать к вступлению в Профсоюз;
- выполнение отдельных заданий по организационным, правовым, экономическим и иным вопросам;
- участие в подготовке и заседаниях выборных и иных профсоюзных органов;
- участие в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций и других мероприятий.

5.4.3. Планы индивидуальной подготовки составляются сроком на один год в течение одного месяца со дня включения в Программу.

5.4.4. В индивидуальные планы рекомендуется включать прохождение обучения по программе «Школа профсоюзного актива».

5.4.5. Результаты обучения систематически отражаются в личных карточках участников программы (приложение № 2).

Личные карточки ведутся председателем соответствующей профсоюзной организации или по его поручению другим ответственным лицом.

5.4.6. Участника Программы, получившего положительную оценку, а также при достижении соответствующего уровня подготовки по решению председателя ПО и/или профсоюзного комитета рекомендуют на выдвижение в выборные и рабочие органы профсоюзных организаций и Профсоюза.

5.4.7. Информация об участниках Программы (а также копии заполненных приложений № 1 и № 2) ежегодно направляется в Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП не позднее сроков предоставления данных о статистическом отчете.

ПЛАН

индивидуальной подготовки участника Программы РПРАЭП
по формированию и развитию молодежного профсоюзного актива в
профсоюзных организациях РПРАЭП

_____
(Ф.И.О.)

Год зачисления в Программу: _____

№№ п/п	Содержание мероприятий и заданий	Сроки исполнения	Что сделано и в какие сроки (заполняется по мере выполнения заданий)	Замечания (предложения) по выполнению заданий
1	2	3	4	5

Председатель ПО

_____

«   » _____ 20__ г.

Член профсоюза,
участвующий в
Программе

_____

«   » _____ 20__ г.

КАРТОЧКА

учета члена профсоюза, включенного для участия в Программе по формированию и развитию молодежного профсоюзного актива в профсоюзных организациях РПРАЭП

Профсоюзная организация _____

Фамилия _____ **Имя** _____ **Отчество** _____

Дата рождения _____

Образование _____
(какое учебное заведение окончил, когда)

Специальность по образованию _____

Занимаемая должность _____

Стаж по основному месту работы _____

Выполняемая общественная работа в ПО _____

Год вступления в РПРАЭП _____

Дата начала участия в Программе _____

Перечень мероприятий	В какие сроки проведено	Содержание работы	Результаты выполнения	Оценка, кто проводил
Пример: Формы обучения: - Повышение квалификации; - Обучение на курсах (каких); - Прохождение стажировки - Индивидуальные занятия (какие); - Отдельные общественные поручения (какие); - Выполняемая общественная работа; - Другие формы				

ПОЛОЖЕНИЕ О НАГРАДАХ РПРАЭП

утверждено президиумом ЦК РПРАЭП
28.02.2018 г. (постановление № 05–35^П)
с изменениями, утвержденными
президиумом ЦК РПРАЭП 19.06.2019 г.
(постановление № 12–59^П)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение о наградах Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности (далее — РПРАЭП, Профсоюз) разработано в соответствии с Уставом РПРАЭП в целях поощрения за вклад в деятельность Профсоюза.

Положение определяет условия и порядок награждения наградами РПРАЭП.

1.1. Награды РПРАЭП — система оценки активности членов Профсоюза и лиц, взаимодействующих с РПРАЭП.

1.2. Награждение наградами РПРАЭП осуществляется с целью поощрения:

а) членов Профсоюза и работников профсоюзных организаций за вклад в осуществление деятельности профсоюзных организаций, Профсоюза по защите законных прав и интересов членов профсоюза;

б) руководителей организаций и должностных лиц, осуществляющих взаимодействие и сотрудничество с РПРАЭП и профсоюзными организациями, входящими в состав РПРАЭП, за личный вклад в развитие эффективного и плодотворного социального партнерства, взаимодействие с профсоюзной организацией данного предприятия и содействие ее деятельности;

в) российских и иностранных граждан, внесших существенный вклад в развитие международного сотрудничества профессиональных союзов;

г) членов Профсоюза и работников профсоюзных организаций в возрасте до 35 лет, внесших существенный вклад в осуществление деятельности профсоюзных организаций, Профсоюза по защите законных прав и интересов членов профсоюза в области молодежной политики;

д) профсоюзных организаций за плодотворную работу по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, большой вклад в развитие Профсоюза.

1.3. Награждение наградами РПРАЭП производится на основании постановления президиума ЦК Профсоюза.

2. НАГРАДЫ РПРАЭП

2.1. К наградам РПРАЭП относятся:

2.1.1. Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I и II степени.

2.1.2. Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I и II степени для награждения коллективов.

2.1.3. Нагрудный знак РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» I и II степени.

2.1.4. Нагрудный знак РПРАЭП «За вклад в развитие международного сотрудничества».

2.1.5. Нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» I, II и III степени.

2.1.6. Нагрудный знак РПРАЭП «Молодежный профсоюзный активист».

2.1.7. Почетная грамота РПРАЭП.

2.1.8. Почетная грамота РПРАЭП для награждения коллективов.

2.1.9. Благодарность РПРАЭП.

2.2. Высшей наградой РПРАЭП является Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I степени.

2.3. Члены РПРАЭП также могут награждаться памятными часами с логотипом РПРАЭП.

3. ПОРЯДОК НАГРАЖДЕНИЯ НАГРАДАМИ РПРАЭП

3.1. Решение о представлении к награждению наградами РПРАЭП принимается коллегиальным выборным органом профсоюзной организации. Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета и представление к награждению направляются в аппарат РПРАЭП. Также решение о представлении к награждению наградами РПРАЭП может принимать президиум ЦК РПРАЭП. Требования к содержанию представления устанавливаются настоящим Положением.

3.2. При представлении к награждению вид награды определяется настоящим Положением в соответствии с Приложением 1.

3.3. В случаях изменения фамилии, имени, отчества либо возникновения иных обстоятельств профсоюзный комитет информирует об этом в кратчайшие сроки отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП.

3.4. Учет награжденных ведется отделом организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП и профсоюзными организациями РПРАЭП (первичными, объединенными, территориальными).

3.5. Повторное награждение одной и той же наградой РПРАЭП не производится. Исключением являются Почетная грамота и Благодарность РПРАЭП.

3.6. Отдел организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП осуществляет:

а) организационное обеспечение выполнения настоящего Положения;

б) методическую и практическую помощь профсоюзным организациям по вопросам применения настоящего Положения;

в) подготовку проектов постановлений президиума ЦК Профсоюза о награждении;

г) совместно с постоянной Комиссией РПРАЭП по работе с молодежью в отдельных случаях

рассматривает представления на награждение нагрудным знаком «Молодежный профсоюзный активист» для подготовки проектов постановлений президиума ЦК Профсоюза о награждении;

д) подготовку предложений об изменениях и дополнениях в Положение о наградах РПРАЭП для рассмотрения Комиссией по организационной работе и кадровой политике;

ж) ведение учета награжденных наградами РПРАЭП.

3.7. В трудовую книжку награжденного наградой РПРАЭП вносится соответствующая запись в установленном порядке с указанием даты и номера постановления президиума ЦК РПРАЭП о награждении.

3.8. Награды вручаются в торжественной обстановке председателем Профсоюза, заместителем председателя Профсоюза или по поручению президиума ЦК Профсоюза уполномоченным представителем.

4. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ О НАГРАЖДЕНИИ НАГРАДАМИ РПРАЭП

4.1. При представлении к награждению члена РПРАЭП необходимо руководствоваться следующим статусом наград (в порядке возрастания):

4.1.1. Награды профсоюзной организации (при наличии).

4.1.2. Благодарность РПРАЭП.

4.1.3. Почетная грамота РПРАЭП.

4.1.4. Нагрудный знак РПРАЭП «Молодежный профсоюзный активист» (для членов РПРАЭП до 35 лет).

4.1.5. Нагрудный знак «За активную работу в профсоюзе».

4.1.6. Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности». Награждение одноименными знаками отличия (имеющими степени) производится последовательно — от низшей степени к высшей.

4.2. Для подготовки материалов на награждение профсоюзные комитеты направляют в аппарат РПРАЭП следующие документы:

4.2.1. выписку из протокола заседания коллегиального выборного органа профсоюзной организации;

4.2.2. ходатайство о награждении на имя председателя Профсоюза;

4.2.3. представление к награждению.

4.2.3.1. Для награждения Почетным знаком РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I и II степени, Нагрудным знаком РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» I, II и III степени, Почетной грамотой РПРАЭП, Благодарностью РПРАЭП, памятным часами с логотипом РПРАЭП (пп. 2.1.1, 2.1.5, 2.1.7, 2.1.9 и 2.1.10) оформляется представление по установленной форме (приложение 2, форма № 1):

а) фамилия, имя и отчество представляемого к награждению заполняется в именительном падеже. При оформлении представления на несколько лиц список формируется в алфавитном порядке;

б) должность и место работы заполняется согласно записи в трудовой книжке;

в) в графе «Выполняемая работа в профсоюзной организации» указываются конкретные выполняемые общественные обязанности;

г) в графе «Краткая характеристика, профсоюзные награды» дается характеристика награждаемого с указанием конкретных заслуг в профсоюзной деятельности, имеющих профсоюзных наград, подтверждение отсутствия нарушений и наличие достижений в трудовой деятельности.

4.2.3.2. Для награждения коллективов предприятий и организаций Почетным знаком РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I и II степени для награждения коллективов и Почетной грамотой РПРАЭП для награждения коллективов (пп. 2.1.2 и 2.1.8) в представлении необходимо указать полное наименование коллектива, краткое описание заслуг, за которые коллектив представляется к награждению. Оформляется представление в произвольной форме.

4.2.3.3. Для награждения нагрудным знаком РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» (п. 2.1.3) в представлении заполняется характеристика, где указывается личный вклад награждаемого в развитие

эффективного и плодотворного социального партнерства, взаимодействие с профсоюзной организацией данного предприятия и содействие ее деятельности. Оформляется представление в произвольной форме.

4.2.3.4. Для награждения нагрудным знаком РПРАЭП «Молодежный профсоюзный активист» (п. 2.1.6) представление на награждение от коллегиального выборного органа профсоюзной организации готовится с участием молодежной комиссии профсоюзной организации и согласовывается с руководителем региональной молодежной комиссии РПРАЭП (в письменной или устной форме с отображением согласования в представлении).

Представление оформляется по установленной форме (приложение 2, форма № 2). При оформлении представления на несколько лиц представление заполняется на каждого награждаемого отдельно.

4.3. Награждение нагрудным знаком РПРАЭП «За вклад в развитие международного сотрудничества» (п. 2.1.4) готовится по представлению президиума ЦК Профсоюза и (или) руководства РПРАЭП. Решением для данного награждения является постановление президиума ЦК Профсоюза, в котором указывается вклад награждаемого в развитие международных связей РПРАЭП и атомной отрасли России.

4.4. В случае неправильного оформления представления к награждению наградные документы подлежат возврату в профсоюзную организацию.

4.5. Очередное награждение, как правило, производится за новые достижения после предыдущего награждения не ранее чем через:

4.5.1. Три года — для Почетного знака РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» (п. 2.1.1) и нагрудного знака РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» (п. 2.1.3);

4.5.2. Пять лет — для Почетного знака РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» для награждения коллективов (п. 2.1.2) и нагрудного знака РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» (п. 2.1.5).

4.6. Вручение наград, как правило, приурочивается к мероприятиям по подведению итогов работы, профессиональным праздникам, юбилейным и памятным датам.

4.7. Материалы на награждение представляются не менее чем за месяц до даты вручения наград РПРАЭП.

5. НОШЕНИЕ И ХРАНЕНИЕ НАГРАД РПРАЭП

5.1. Нагрудные знаки РПРАЭП носят на левой стороне груди. При наличии государственных наград нагрудные знаки РПРАЭП носят ниже государственных наград.

5.2. Хранение наград и документов к ним осуществляется награжденными организациями и лицами.

5.3. В случае утраты наград дубликаты не выдаются. При обращении в аппарат РПРАЭП отделом организационной работы и кадров может выдаваться выписка из постановления, подтверждающая награждение наградой РПРАЭП конкретного лица.

6. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

6.1. Обработку и хранение персональных данных, представленных в аппарат РПРАЭП в целях реализации настоящего Положения, осуществляют уполномоченные работники аппарата РПРАЭП.

1. ПОЧЕТНЫЙ ЗНАК РПРАЭП ИМ. А.Н. КАЛЛИСТОВА «ЗА ЗАСЛУГИ ПЕРЕД РОССИЙСКИМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СОЮЗОМ РАБОТНИКОВ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

1.1. Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» имеет две степени:

- Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I степени;
- Почетный знак РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» II степени.

1.2. Почетным знаком РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» награждают:

- члены Профсоюза и работники профсоюзных организаций за многолетнюю плодотворную работу по защите социально-

трудовых прав и интересов членов профсоюза, большой личный вклад в развитие отраслевого профсоюзного движения, имеющие профсоюзный стаж в РПРАЭП не менее 20 лет и награды: Почетная грамота РПРАЭП, нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» I степени (до 01.07.2018 нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» не имел степеней);

- профсоюзные организации за многолетнюю плодотворную работу по защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза, большой вклад в развитие и совершенствование Профсоюза, ранее награжденные Почетной грамотой РПРАЭП для награждения коллективов.

1.3. Награжденным вручается Почетный знак и выдается удостоверение установленной формы (коллективам: Почетный знак и Грамота установленной формы).

Бланк удостоверения, грамоты и изображение Почетного знака РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» I степени



Бланк удостоверения, грамоты и изображение Почетного знака РПРАЭП им. А.Н. Каллистова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности» II степени



2. НАГРУДНЫЙ ЗНАК РПРАЭП «ЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО»

2.1. Нагрудный знак РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» имеет две степени:

- нагрудный знак РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» I степени;
- нагрудный знак РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» II степени.

2.2. Нагрудным знаком награждаются представители работодателя, руководители организаций и должностные лица, в том числе государ-

ственных и муниципальных органов власти, осуществляющие взаимодействие и сотрудничество с РПРАЭП и профсоюзными организациями, входящими в состав РПРАЭП, за личный вклад в развитие эффективного и плодотворного социального партнерства, взаимодействие с профсоюзной организацией данного предприятия и содействие ее деятельности.

2.3. Награжденным вручается нагрудный знак и выдается удостоверение установленной формы.

Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» I степени



Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство» II степени



3. НАГРУДНЫЙ ЗНАК РПРАЭП «ЗА ВКЛАД В РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА»

3.1. Нагрудным знаком РПРАЭП «За вклад в развитие международного сотрудничества» награждаются российские и иностранные граждане, внесшие существенный вклад в развитие международных связей РПРАЭП и атомной отрасли России.

Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «За вклад в развитие международного сотрудничества»



4. НАГРУДНЫЙ ЗНАК РПРАЭП «ЗА АКТИВНУЮ РАБОТУ В ПРОФСОЮЗЕ»

4.1. Нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» имеет три степени:

- нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» I степени;
- нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» II степени;
- нагрудный знак РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» III степени.

4.2. Нагрудным знаком РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» награждаются члены Профсоюза и работники профсоюзных организаций за вклад в осуществление деятельности профсоюзной организации (Профсоюза) по защите законных прав и интересов членов профсоюза, активную работу по повышению

уровня профсоюзного членства и ранее награжденные Почетной грамотой РПРАЭП, а также имеющие профсоюзный стаж в РПРАЭП не менее:

- 5 лет — для награждения нагрудным знаком III степени;
- 10 лет — для награждения нагрудным знаком II степени;
- 15 лет — для награждения нагрудным знаком I степени.

4.3. Награжденным вручается нагрудный знак и выдается удостоверение установленной формы.

Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» I степени

Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности	Награжден _____ _____ _____ нагрудным знаком «За активную работу в профсоюзе» I степени Председатель _____ Постановление № _____



Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» II степени

Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности	Награжден _____ _____ _____ нагрудным знаком «За активную работу в профсоюзе» II степени Председатель _____ Постановление № _____



Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе» III степени

Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности	Награжден _____ _____ _____ нагрудным знаком «За активную работу в профсоюзе» III степени Председатель _____ Постановление № _____



5. НАГРУДНЫЙ ЗНАК РПРАЭП «МОЛОДЕЖНЫЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ АКТИВИСТ»

Нагрудным знаком награждаются члены Профсоюза и штатные работники профсоюзных организаций в возрасте до 35 лет, состоящие в РПРАЭП не менее трех лет и внесшие существенный вклад в осуществление деятельности профсоюзных организаций

и Профсоюза в целом по защите законных прав и интересов членов профсоюза в области молодежной политики, в том числе на региональном и отраслевом уровнях. Награждаемый должен быть ранее награжден или поощрен профсоюзной организацией или РПРАЭП.

Бланк удостоверения и изображение нагрудного знака РПРАЭП «Молодежный профсоюзный активист»



6. ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА РПРАЭП

Почетная грамота РПРАЭП учреждена для награждения членов Профсоюза и работников профсоюзных организаций, ранее награжденных или поощренных (Благодарность, премирование, ценный подарок, Почетная грамота и (или) иные знаки отличия профсоюзных организаций) за большой вклад в осуществление деятельности профессионального союза по защите законных прав и интересов членов Профсоюза.

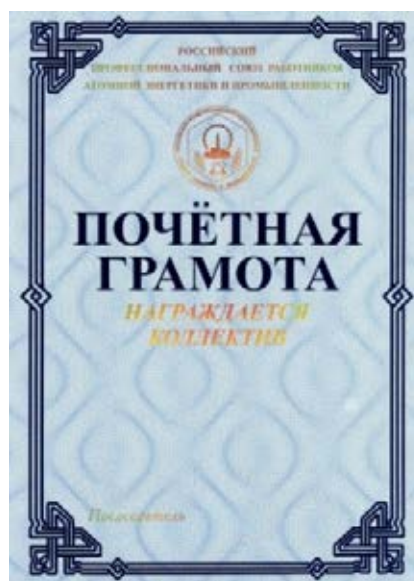
Бланк Почетной грамоты РПРАЭП



7. ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА РПРАЭП ДЛЯ НАГРАЖДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Почетная грамота РПРАЭП учреждена для награждения коллективов организаций и учреждений, работники которых являются членами РПРАЭП, за активную профсоюзную деятельность, внесших большой вклад в повышение эффективности производства, создание благоприятных социальных условий для работников организаций и учреждений.

Бланк Почетной грамоты РПРАЭП для награждения коллективов предприятий и организаций



8. БЛАГОДАРНОСТЬ РПРАЭП

Благодарность РПРАЭП объявляется членам Профсоюза и работникам профсоюзных организаций за активное участие в повышении эффективности работы профсоюзной организации, большой вклад в деятельность профессионального союза по защите законных прав и интересов членов профсоюза.

Бланк Благодарности РПРАЭП



9. ПАМЯТНЫЕ ЧАСЫ С ЛОГОТИПОМ РПРАЭП

Памятными часами с логотипом РПРАЭП награждаются:

- члены РПРАЭП за длительную (более 10 лет) и плодотворную работу в профсоюзе (работа в составе выборных профсоюзных органов, постоянных комиссиях и рабочих группах);
- штатные работники аппарата профсоюзной организации.

Представляемый к награждению памятными часами должен быть ранее награжден наградами профсоюзной организации (при наличии) и наградами РПРАЭП.

Приложение 2

Формы для представления на награждение наградами РПРАЭП:

Форма № 1

Список на награждение _____
(наименование награды РПРАЭП)

Ф.И.О. полностью (в им. по алфавиту)	Должность, место работы	Трудовой стаж (полных лет)	Профсоюзный стаж в РПРАЭП (полных лет)	Выполняемая работа в профсоюзной организации	Краткая характеристика, профсоюзные награды

Председатель ПО

_____ (_____)
подпись Ф.И.О.

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Форма № 2

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

к награждению знаком РПРАЭП «Молодёжный профсоюзный активист».

1. Наименование профорганизации:

_____

2. Фамилия, имя и отчество:

_____

3. Дата рождения:

_____

4. Стаж работы в организации:

_____

5. Стаж профсоюзного членства в РПРАЭП

_____

6. Выполняемая общественная работа в профсоюзной организации:

_____

_____

7. Краткая характеристика достижений в общественной и трудовой деятельности:

_____

_____

8. Наличие профсоюзных наград:

_____

9. Справочно:

% профсоюзного членства в организации

_____ %

в т.ч. среди молодёжи до 35 лет:

_____ %

Председатель
профсоюзной организации

_____ (_____)
подпись Ф.И.О.

Председатель
молодёжной комиссии (Совета)

_____ (_____)
подпись Ф.И.О.

Согласование с региональной молодёжной комиссией РПРАЭП: есть __ нет __

Председатель РМК

_____ (_____)
подпись Ф.И.О.

М.П.

«__» _____ 20__ г.

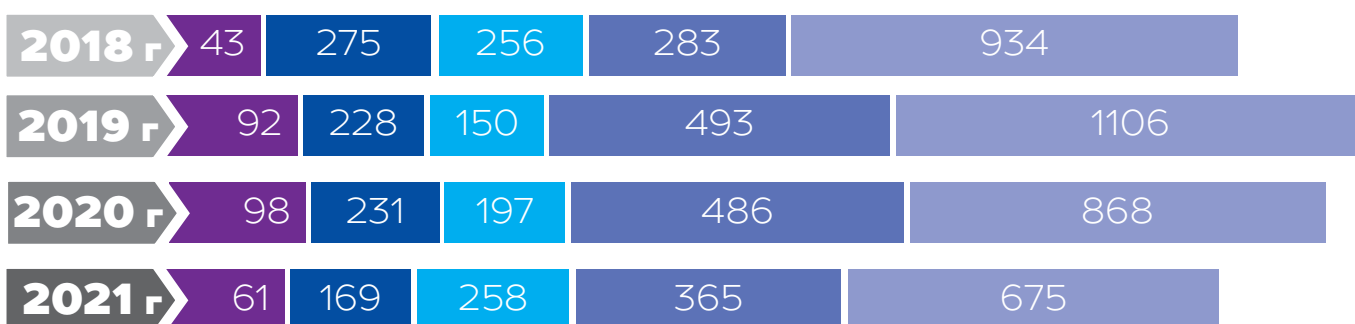


Информация о работе
молодежных комиссий (советов)
профсоюзных организаций РПРАЭП
за 2017–2021 гг.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО МОЛОДЕЖИ в профсоюзной работе



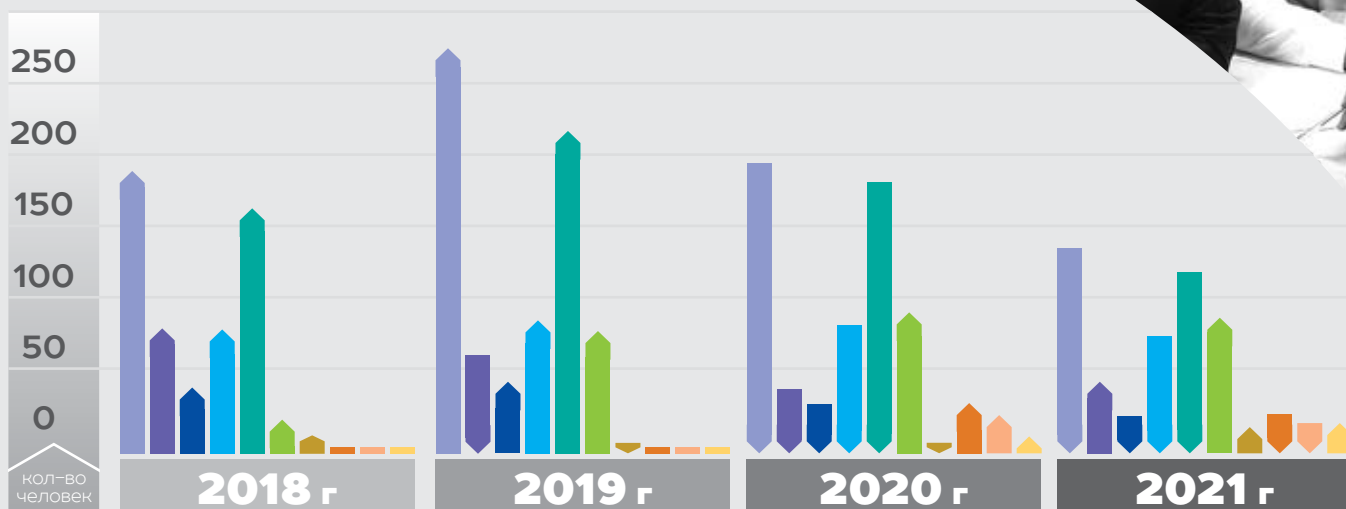
МОЛОДЕЖНЫЙ АКТИВ В ВЫБОРНЫХ ОРГАНАХ ППО



- Председатели и заместители председателей ППО (для ТОП)
- Председатели и заместители председателей организаций структурных подразделений

- В профсоюзном комитете ППО
- В профсоюзных комитетах структурного подразделения
- В профгруппах (профбюро)

МОЛОДЕЖНЫЙ АКТИВ В РАБОЧИХ ОРГАНАХ



- По подготовке коллективного договора предприятия
- По вопросам трудовых споров
- По обеспечению сотрудников предприятия жильем

- По разработке социальных программ предприятия
- По вопросам охраны труда
- По культурно-массовой работе
- Ревизионная комиссия

- По распределению стимулирующих надбавок
- По аттестации работников
- По информационной работе

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛА

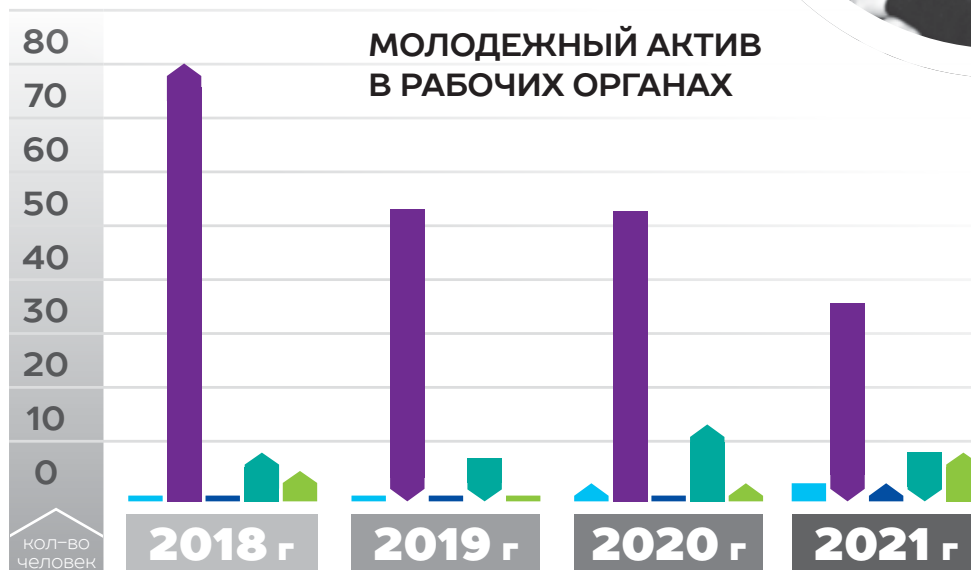
Информация о работе молодежных комиссий (советов) профсоюзных организаций РПРАЭП за 2017–2021 г.г.

1.	Комиссия по работе с молодежью ППО ОАО «МСЗ»	29
2.	Совет молодежи УЭМЗ	32
3.	Комиссия по работе с молодежью ППО ЧМЗ	33
4.	Молодежная комиссия ППО РФЯЦ-ВНИИТФ имени академика Е. И. Забабахина	36
5.	Комиссия по работе с молодежью Первичной профсоюзной организации Государственного научно-исследовательского института Научно-производственного объединения «Луч»	38
6.	Молодежный комитет Первичной профсоюзной организации ПАО «НЗХК»	39
7.	Совет Молодых Работников ПО «Старт»	42
8.	Союз молодежи АО «АЭХК»	44
9.	Совет молодежи АО «ПО «Север»	46
10.	Совет молодых специалистов ВНИИА	48
11.	Общественное молодежное объединение «ПЧЕЛА» при Трехгорной городской организации Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (ТГОП РПРАЭП)	50
12.	Комиссия по работе с молодежью ОКП-123 УЭХК	52
13.	Общественное молодежное объединение АО «СХК»	53
14.	Совет молодежи ОАО «КЧХК»	55
15.	Комиссия по работе с молодежью при профкоме ППО АО «ГНЦ НИИАР»	57
16.	Комиссия по делам молодежи ПО ПО «ЭХЗ»	58
17.	Совет молодежи ППО № 192 АО «Санаторий «Алтай»	61
18.	Комиссия по работе с молодежью Объединенной профсоюзной организации 206	64
19.	Совет молодежи НИИИС	65
20.	Молодежная комиссия ППО ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова» РПРАЭП	66

21.	Молодежная комиссия ППО СНПО «Элерон»	69
22.	Молодежный совет ФМБА России	71
23.	Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ	72
24.	Молодежная комиссия при ППО «ПО «Маяк»	75
25.	Молодежная комиссия городской организации профсоюза городских и коммунальных предприятий города Озерска Челябинской области	77
26.	Комиссия по работе с молодежью при профкоме ППО «ГХК»	78
27.	Комиссия по работе с молодежью профкома НВАЭС	80
28.	Комиссия по работе с молодежью ППО № 320 КуАЭС	81
29.	Молодежная комиссия ППО ЛАЭС	83
30.	Комиссия по работе с молодежью первичной общественной профсоюзной организации работников Кольской АЭС	85
31.	Организация молодых атомщиков Ростовской АЭС	87
32.	Общественная организация молодых атомщиков филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Смоленская атомная станция» (ОМА САЭС)	89
33.	Молодежный совет территориальной организации профсоюза города Новоуральска	91
34.	Комиссия по работе с молодежью Снежинской городской организации РПРАЭП	93
35.	Молодежная комиссия ППО ПСЗ	94
36.	Комиссия по работе с молодежью первичной профсоюзной организации комбината «Электрохимприбор»	96
37.	Молодежный Совет территориальной организации профсоюза ЗАТО г. Заречного Пензенской области	97
38.	Молодежный комитет ОАО «Ковровский механический завод»	98
39.	Совет Молодежи АО ИК «АСЭ»	100
40.	Совет молодежи ФГУП «Атомфлот»	101
41.	Совет молодых работников ФГУП «ФЭО» (ФГУП «РосРАО»)	102
42.	Комиссия по работе с молодежью ППО НИЯУ МИФИ	104
43.	Молодежное общество АО «Атомпроект»	106
44.	Молодежная комиссия Первичной профсоюзной организации «Атоммаш»	108

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО МОЛОДЕЖИ

в работе территориальных
общественных органов
и **НАЛИЧИЕ МОЛОДЕЖНОГО
РЕЗЕРВА**



- Территориальная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
- Молодежные объединения при муниципальных и региональных органах власти

- Молодежный парламент при Законодательном собрании
- Городской совет (собрание депутатов)
- Городские советы политических партий

Председатели
и заместители председателя
цеховых комитетов

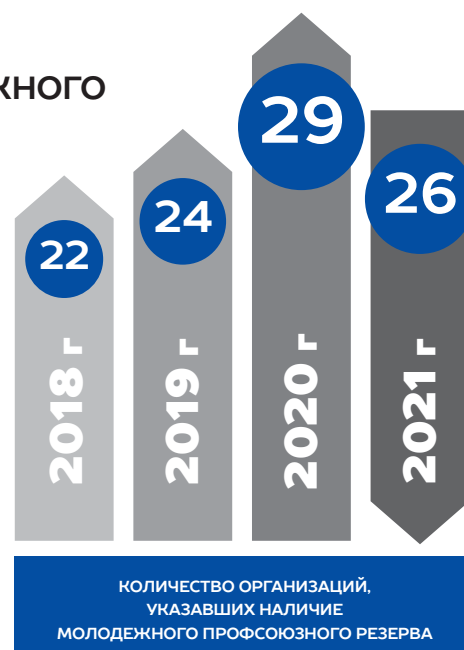
Председатели ППО
и заместители
председателей ППО

Председатели
комиссий ППО

Технические
инспекторы
труда

**МОЛОДЕЖНЫЙ
ПРОФСОЮЗНЫЙ
РЕЗЕРВ**

**НАЛИЧИЕ
МОЛОДЕЖНОГО
РЕЗЕРВА**



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ ППО ОАО «МСЗ»

Комиссия по работе с молодежью ППО ОАО «МСЗ» была создана в декабре 1969 г. Ежегодно работа молодежной комиссии осуществляется согласно плану мероприятий по работе с молодежью ПК ППО ОАО «МСЗ».

Молодежная комиссия осуществляет свою деятельность по пяти основным направлениям.

Творческая и производственная деятельность — закрепление молодых работников на предприятии, их адаптация в производстве, а также реализация научного и творческого потенциала:

- участие в конференциях, семинарах и пр.;
- ведение работы по наставничеству;
- экскурсии на предприятие, в музей и на профильные выставки;
- организация практики для студентов.

Мотивация труда молодежи — один из важнейших аспектов работы с молодежью на предприятии, многократно повышающий уровень вовлеченности молодых работников в деятельность завода, а также способствующий закреплению молодых работников:

- поощрение актива профсоюзной молодежи;
- выделение путевок в санатории и дома отдыха;
- предоставление общежитий;
- участие в жилищной программе.

Информационная деятельность осуществляется посредством повышения уровня информированности, и, как следствие, повышения вовлеченности молодых работников в деятельность предприятия. Молодежная комиссия проводит мероприятия, которые способствуют популяризации бренда «С заботой о каждом», «Традиционная надежность», «МСЗ — социально ориентированное предприятие»:

- размещение в заводской электронной сети материалов о заводских молодежных мероприятиях;
- публикация в заводской газете материалов молодежной тематики;
- публикация на сайте ППО ПАО «МСЗ»;
- размещение информации в социальных сетях.

Культурно-спортивное направление носит развлекательный характер, его основные задачи — это Team building среди молодых работников предприятия, популяризация здоро-

вого образа жизни и организация досуга. Одним из самых ярких мероприятий, проводимых Комиссией по работе с молодежью ППО ОАО «МСЗ», является, «Веревочный курс».

Формирование команды — это поэтапный и постепенный процесс, в который все участники тренинга вовлекаются путем выполнения физических упражнений, требующих коллективного участия. В одиночку выполнить упражнение невозможно.

В процессе выполнения упражнения каждый член команды задействован, так как упражнение не считается законченным, пока все участники его не пройдут. Тренинг построен таким образом, что, выполнив первое задание, у участников «разжигается» интерес к выполнению последующих. Некоторые задания усложнены тем, что их выполнение должно происходить в полной тишине. Это помогает участникам обращать внимание на всех членов команды, а не только на самых громких.

Перед началом выполнения упражнения ведущий объясняет суть задания, правила, которые необходимо соблюдать при его выполнении. В данном случае работает закон «что не запрещено, то разрешено».

Прежде чем приступить к выполнению упражнения, команде дается время на обсуждение и формирование стратегии выполнения. Затем команда начинает выполнять упражнение.

При нарушении любым членом команды установленных правил задания (заступ за линию, разговор,



и т.п.) вся команда возвращается на исходную точку, упражнение начинается заново. Так происходит до тех пор, пока задача не будет выполнена всеми участниками с соблюдением всех правил.

Ведущий следит за участниками и имеет право остановить выполнение упражнения в любой момент, даже в самом конце, если кто-то из участников (в том числе закончивших упражнение) нарушает правила. Таким образом, каждый участник команды ощущает личную ответственность за общий, командный результат.

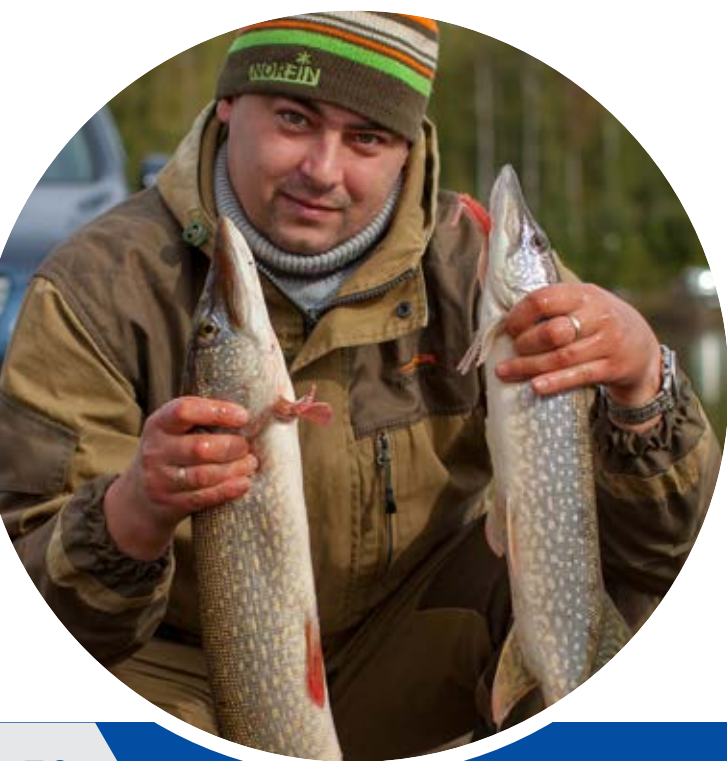
С целью повышения у молодых работников мотивации к производительному, творческому труду, а также для поощрения наиболее трудолюбивых, ответственных и инициативных молодых работников предприятия ежегодно самым достойным присваивается звание «Лучший молодой работник ПАО «МСЗ».

Звание «Лучший молодой работник ПАО «МСЗ» (далее — Звание) присуждается молодым работникам Общества в возрасте до 35 лет включительно по следующим номинациям:

- «Лучший молодой рабочий» (категория — основные рабочие);
- «Лучший молодой рабочий» (категория — вспомогательные рабочие);
- «Лучший молодой специалист»;
- «Лучший молодой руководитель».

Для выдвижения кандидатур на присвоение Звания в структурных подразделениях Общества организуется ежегодное подведение итогов отдельно по каждой категории работников.

При определении кандидатуры на соискание Звания руководитель структурного подразделения руководствуется следующими критериями:



- активная работа по освоению и внедрению новых технологий и нового оборудования (техники);
- участие в работах, которые привели к экономии финансовых средств и материальных ресурсов;
- участие в мероприятиях по повышению производительности и качества труда;
- продвижение и внедрение на предприятии новых технологий в области менеджмента;
- разработка и внедрение мероприятий по привлечению дополнительных объемов производства;
- разработка и внедрение мероприятий по повышению качества готовой продукции и повышению уровня экологической безопасности производства;
- достижения в научных и прикладных областях, связанных с деятельностью предприятия, в том числе присвоение молодому работнику научных степеней, оформление рационализаторских предложений и (или) изобретений;
- активная деятельность по организации работы с молодежью и (или) деятельное участие в общественной жизни предприятия.

Рассмотрение кандидатур на присуждение Звания осуществляется членами комиссии в следующем составе:

- заместитель генерального директора по управлению персоналом и связям с общественностью — председатель комиссии;
- директор по производству;
- заместитель технического директора по контролю безопасности;

- начальник ОМиЭКР;
- начальник ОПОиРП;
- ответственный по работе с молодежью от администрации ПАО «МСЗ»;
- председатель ППО.



Работникам, удостоенным звания «Лучший молодой работник ПАО «Машиностроительный завод», выплачивается единовременное вознаграждение на основании приказа «О присвоении звания «Лучший молодой работник ПАО «Машиностроительный завод» и выплате единовременного вознаграждения» в следующих размерах:

- «Лучший молодой рабочий» — 40 000 руб.;
- «Лучший молодой специалист» — 50 000 руб.;
- «Лучший молодой руководитель» — 50 000 руб.

Работники, удостоенные звания «Лучший молодой работник ПАО «Машиностроительный завод»:

- в течение следующего года имеют преимущественное право на получение путевки в санаторий или дом отдыха по льготной стоимости;
- в течение последующих трех лет после присвоения звания «Лучший молодой работник ПАО «МСЗ» имеют право на получение помощи в соответствии с «Положением об оказании помощи в улучшении жилищных условий работникам ПАО «МСЗ» при условии нахождения в информационной базе и наличия финансовой возможности. Данный вид помощи оказывается по ходатайству руководителя подразделения и председателя цехового комитета.

На основании протокола заседания комиссии специалисты ОПОиРП оформляют приказ по Обществу «О присвоении звания «Лучший молодой работник ПАО «Машиностроительный завод» и выплате единовременного вознаграждения».

В трудовую книжку работника, удостоенного звания «Лучший молодой работник ПАО «МСЗ», вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа.

Руководителям структурных подразделений предоставляется право вносить предложения по работникам, удостоенным звания «Лучший молодой работник ПАО «Машиностроительный завод», о проведении внеплановой оценки профессионального статуса и повышении размера ИСН в соответствии с «Положением по оплате труда ПАО «МСЗ», о повышении квалификационной категории / квалификационного разряда.

СОВЕТ МОЛОДЕЖИ УЭМЗ



Работа по созданию Совета молодежи на УЭМЗ началась в 2003 году, а в 2007-м было утверждено положение о молодежной комиссии профкома. Позже, в 2009 году, было утверждено положение о Совете молодежи завода, а в 2017 г. — положение, которое действует по сегодняшний день.

Председателями Совета молодежи УЭМЗ в эти годы являлись:

2003–2011 — Бовырин Алексей Владимирович;
2011–2016 — Лежнин Дмитрий Викторович;
2016–2017 — Панова Елена Александровна;
2017–2018 — Никифорова Айгуль Рахимьяновна;
2018–2020 — Некрасова Дарья Александровна.

Совет молодежи АО «Уральский электромеханический завод» создан для совершенствования работы с молодыми работниками, повышения их активности в решении производственных и социальных задач, стоящих перед коллективом предприятия.

Основные задачи Совета молодежи:

- содействие администрации и профсоюзной организации в решении и выполнении общих производственных задач;
- формирование и претворение в жизнь совместно с администрацией предприятия и профсоюзной организацией молодежной политики на предприятии;
- содействие в адаптации молодежи в трудовых коллективах подразделений предприятия и дальнейшем развитии движения наставничества;
- повышение уровня вовлеченности молодежи в деятельность предприятия;
- развитие и поддержка научно-технической, рационализаторской и изобретательской деятельности среди молодежи;
- повышение уровня благосостояния и жизненного уровня молодежи, улучшение

социально-бытовых условий путем участия молодых работников в социальных программах предприятия;

- содействие в профессиональном и карьерном росте молодежи, в овладении нормами корпоративной культуры;
- организация и проведение культурно-массовых мероприятий, развитие КВН-движения, самодеятельного творчества и туризма;
- проведение профилактической работы по предупреждению правонарушений и укреплению трудовой дисциплины среди молодежи;
- повышение уровня правовых знаний;
- воспитание приверженности к традициям и ценностям отрасли и патриотизма у молодежи;
- организация взаимодействия с различными молодежными организациями;
- содействие в привлечении новых членов профсоюзной организации.

Одним из самых ярких проектов Совета молодежи УЭМЗ является акция «День дублера». «День дублера» проводится на Уральском электромеханическом заводе с 2017 года с целью повышения уровня вовлеченности работников предприятия, повышения производственной, творческой и общественной активности молодежи на предприятии, информирования молодежи о производственной деятельности предприятия через знакомство с работой органов управления.

Молодые работники предприятия, пройдя конкурсный отбор, имеют возможность в течение нескольких дней пройти стажировку с наставником из топ-менеджмента предприятия, а в финале — остаться на один день за своего наставника. В процессе акции дублерам предлагается обсудить и предложить свой вариант решения одной из задач, стоящих перед предприятием, после чего результаты совместной работы дублеров защищаются перед наставниками. Итоги акции подводятся на встрече с генеральным директором завода.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ ППО ЧМЗ

В конце 1990-х на ЧМЗ возникла ситуация, когда заводу стала нужна свежая, энергичная сила для производства, тогда вновь стали набирать молодые кадры. Профсоюзный комитет во главе с Константином Поликарповичем Нагорных решают привлечь самых активных ребят из всех подразделений завода в молодежную организацию. 25 января 1999 года на собрании выдвиженцев из молодежи цехов объявляют: «У кого есть желание поработать в Совете Молодежи — просьба остаться!». Вот так все просто и началось.

Целями и задачами Комиссии по работе с молодежью ППО ЧМЗ являются: реализация концепции молодежной политики РПРАЭП, привлечение молодежи в члены профсоюза и к участию в управлении организацией, а также к участию в общественной и спортивной работе, создание условий для раскрытия и реализации потенциала молодых членов профсоюза (в том числе обучения), решение вопросов защиты социально-экономических и трудовых прав молодых членов профсоюза, оказание им юридической и психологической помощи.

Члены Комиссии принимают активное участие в мероприятиях, организованных ЦК РПРАЭП, ГК «Росатом», ТК «ТВЭЛ», Министерствами УР и учреждениями города Глазова, и не раз становились лауреатами и призерами различных конкурсов и мероприятий, международного и всероссийского формата: WorldSkills, AtomSkills, «Лучший профсоюзный лидер РПРАЭП».

Молодые работники, входящие в состав Комиссии по работе с молодежью ППО ЧМЗ, принимают активное участие в организации и проведении различных мероприятий как на уровне завода, дивизиона и отрасли, так и на уровне города и республики. За плечами богатый опыт проведения мероприятий, таких как: Открытая научно-техническая конференция, Открытый молодежный фестиваль юмора, конкурсы «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодежный коллектив», Открытый брейн-ринг и др. Члены Комиссии принимают активное участие в работе по профориентации со студентами вузов и ссузов, а также со школьни-

ками города, активно развивают волонтерство, оказывая помощь ветеранам и пенсионерам завода, помощь в посадке деревьев и т.п., принимают активное участие в обсуждении и внесении изменений и предложений в документы социальной направленности, затрагивающие интересы молодежи предприятия.



Традиционное мероприятие Комиссии по работе с молодежью ППО ЧМЗ, на котором собираются около 50 представителей Совета ветеранов завода и заводская молодежь, — «Встреча поколений»

Мероприятие направлено на укрепление связи между поколениями: ветераны вспоминают трудовую молодость, в то время как молодые специалисты перенимают опыт предшественников.

На протяжении всего мероприятия ветераны делятся своими воспоминаниями о первых этапах становления предприятия. Сейчас каждый из ветеранов ЧМЗ молод душой, энергичен и активен: кто-то поет в хоре ветеранов, кто-то пишет стихи, рисует картины. В течение всего вечера ветераны и молодежь обмениваются творческими номерами, исполняют любимые песни, принимают участие в различных конкурсах. На таких встречах ветераны «молодеют» и заряжаются оптимизмом, а молодежь узнает много интересных фактов из истории становления своего предприятия.



Помимо защиты проектов для участников конференции была организована обширная культурная программа, которая включила в себя посещение Информационно-выставочного центра ЧМЗ, музея-заповедника и городища «Иднакар».

Открытый молодежный фестиваль юмора — традиционный фестиваль КВН на АО «ЧМЗ», проводимый Комиссией по работе с молодежью ППО ЧМЗ, уже вышел за рамки заводского фестиваля и с удовольствием встречает гостей из других городов.

Целями данного мероприятия являются выявление творческой молодежи и создание условий для реализации ее творческого потенциала, укрепление профессиональных и культурных связей с городами участниками и организация активного досуга.

Традиционно «атомные» кавээнщики борются в конкурсах «Приветствие», «Разминка» и «Музыкальное домашнее задание». Также по итогам фестиваля отмечают участников, которым присуждается «Лучшая мужская роль» и «Лучшая женская роль». Вне зачета участвуют сборные школ г. Глазова.

Кроме конкурсных испытаний участников ожидает культурная программа, где они погружаются в историю Удмуртии, узнают о быте и культуре удмуртов.

Молодежный КВН — это всегда море положительных эмоций и драйва, которые получают как участники, так и зрители, пришедшие на мероприятие.

Комиссия по работе с молодежью ППО ЧМЗ раз в два года проводит Открытую научно-техническую конференцию АО «ЧМЗ». В 2019 году конференция вышла на новый уровень, т.к. в ней приняли участие представители из профильных и отраслевых научных организаций, а соответственно, и уровень докладов стал выше. С докладами выступили сотрудники цехов и отделов ЧМЗ, а также представители ведущих отраслевых и профильных институтов: АО «ВНИИНМ им. А.А. Бочвара», НИЦ «Курчатовский институт» — ЦНИИ КМ «Прометей», АО «ВНИИХТ», ФГБУН «Федеральный исследовательский центр «Институт катализа им. Г.К. Борескова СО РАН», ФГБОУ ВО «ПНИПУ», ФГБОУ ВО «ИжГТУ им М.Т. Калашникова».

Участники представили 55 проектов по пяти направлениям:

- «На шаг впереди» (новые продукты и технологии);
- «Ответственность за результат» (совершенствование существующих технологий);
- «Эффективность» (экономика и финансы, управление и организация производства, закупки, ПСР-проекты);
- «Безопасность» (обеспечение (сопровождение) производственной инфраструктуры (информационные технологии, охрана труда, экология, метрология));
- «Единая команда» и «Уважение» (социальная политика и кадровое обеспечение).

Молодецкие забавы — еще одно традиционное мероприятие Комиссии по работе с молодежью ППО ЧМЗ, а девиз «Быстрее. Выше. Сильнее!» как нельзя лучше описывает эти соревнования. Мероприятие проводится в течение трех дней, и в нем участвуют около 20 команд, насчитывающих 240 человек. Молодые ребята соревнуются в плавании, тяжелой атлетике, стрельбе и других видах спорта. А это и «Веселые старты», и квест, и баскетбол, и боулинг. В плавании помимо скоростной эстафеты проводят комбинированную, где команда с мячами, шайбами и прочим инвентарем плывет определенным способом по задумке организатора. А если схалтуришь — штраф! Даже стрельба бывает разнообразной: лежа — из МК-винтовки, стоя — из пистолета и пневматической винтовки. В таких соревнованиях участникам приходится быть практически универсалами во всех видах, ведь состав команды всего

12 человек, а видов состязаний — до 5–6, и, чтобы занять пьедестал, команде приходится выкладываться на каждом виде. До конца соревнований команды находятся в напряжении, ведь ситуация может измениться после каждого вида состязаний в любую сторону. И традиционно на закрытии соревнований в процедуре награждения всегда принимает участие руководство предприятия и профсоюзной организации, вручая грамоты и подарки сильнейшим.



Молодежная политика уже давно стала одним из приоритетных направлений в работе и профсоюза, и руководства Чепецкого механического завода. Наше предприятие уникально тем, что кроме производственной деятельности здесь можно проявить себя еще и в своих увлечениях. Так, молодежь участвует в конкурсах профессионального мастерства, добивается успехов в спортивных и культурно-массовых мероприятиях на заводе, в городе, республике и отрасли. Каждый год на предприятии подводятся итоги побед и завоеваний на Фестивале достижений. Ежегодно в мероприятии участвует около 200 человек из разных подразделений предприятия.

Фестиваль проводится с целью выявления и пропаганды лучшего опыта работы, популяризации рабочих профессий, а также мотивации молодых специалистов к эффективному труду. Также в рамках фестиваля подводятся итоги конкурсов «Лучший молодежный коллектив АО «ЧМЗ», «Лучший молодой специалист АО «ЧМЗ», «Лучший молодой рабочий АО «ЧМЗ» и вручаются заслуженные награды.

В торжественной обстановке лучшим вручаются дипломы и памятные сувениры в таких номинациях, как «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодежный коллектив», «Лучший молодежный предцехком», «Лучший молодежный начальник», «Лучший по профессии» и др. Также на фестивале отмечаются лучшие коллективы подразделений предприятия и их представители в отдельных номинациях.

За годы проведения этого мероприятия многие номинанты выросли и стали руководителями подразделений и предприятия, но всегда оказывают поддержку проведению фестиваля и развитию молодежного движения.



МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ ППО РФЯЦ-ВНИИТФ имени академика Е. И. Забабахина

Молодежная комиссия ППО РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина создана в январе 2009 года в целях привлечения молодых рабочих и специалистов к активному участию в работе профсоюзной организации по вопросам улучшения условий труда на производстве, жилищного и культурно-бытового обеспечения, охраны здоровья и привлечения к занятию физической культурой, спортом и туризмом, а также для подготовки профсоюзного кадрового резерва. На втором собрании молодежной комиссии председателем был избран Константин Кацман, его заместителем — Николай Новаковский. На этом же собрании было принято Положение о комиссии. С этого момента комиссия работает непрерывно согласно комплексным планам, которые составляются и утверждаются ежегодно. В своей деятельности члены комиссии реализуют целевые программы «Культура» и «Спорт», оказывают шефскую помощь школе 135 в организации и проведении научно-исследовательской конференции среди учащихся школ города «Литвиновские чтения», организуют субботники, активно участвуют в работе семинаров-совещаний молодежного профактива Уральского региона и отраслевого профсоюза. В августе 2016 года председателем молодежной комиссии становится Екатерина Черникова. К этому времени обновлен состав комиссии. Организуются и проводятся как традиционные мероприятия, так и новые, возникающие по запросам молодежи. С 2018 года представители Молодежной комиссии входят в состав молодежной палаты при Собрании депутатов Снежинского городского округа.

В канун празднования Дня матери Молодежная комиссия ППО РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина проводит ставшее уже традиционным мероприятие, приуроченное к этому празднику. В самом большом танцевальном зале города разворачивается множество площадок, нацеленных занять пришедших гостей праздника, учитывая интересы каждого. Программа мероприятия включает в себя официальную часть, где ведущий и председатель молодежной комиссии обращаются с теплыми благодарственными словами ко всем

мамам, пришедшим в этот день на праздник. Далее проходит концерт, подготовленный вокальными и танцевальными коллективами города. Со сцены звучат стихи и песни, посвященные мамам. Параллельно работает салон красоты, где каждая женщина может получить консультацию по уходу за лицом, а также профессиональный макияж. Пока мамы отдыхают и наслаждаются праздником, детки успевают подготовить небольшие поделки и портреты своих мам, а также порезвиться в игровой зоне, покататься на машинках и попрыгать на батуте. Очень трогательно выглядит момент вручения подарков. Всех гостей ожидает ароматный горячий чай и сладкие угощения.

В завершение праздника все мамы в знак уважения и искренней любви получают от организаторов небольшие открытки, сувениры и, конечно же, цветы!



В 2019 году в танцевальном зале «Ритм» впервые состоялось интеллектуально-юмористическое шоу Comedy Girls. Это мероприятие являлось совместным проектом Молодежной комиссии ППО РФЯЦ-ВНИИТФ и выпускников школы профсоюзного актива. Четыре команды участниц — сотрудниц института вышли блеснуть не только своей красотой, но и умом и юмором. Приветствовали участниц шоу и пожелали им успеха председатель Первичной профсоюзной

организации РФЯЦ-ВНИИТФ Ефим Сергеевич Александров и председатель Молодежной комиссии Екатерина Вячеславовна Черникова. Разнообразие подходов и сценариев визиток не оставили равнодушными ни болельщиков в зрительном зале, ни членов жюри. Главное требование к визитке — это использование музыки. Далее командам-участницам предстояло сразиться в таких этапах, как «музыкальный крокодил», «железная женская логика», представить свое видение проблем безопасности в нашей жизни, выразив это в юмористической зарисовке, а также презентовать членам жюри агитплакат, отражающий наиболее актуальные проблемы современности.

Все участницы получили памятные призы и подарки от первичной профсоюзной организации и партнеров мероприятия. В завершение шоу всех пришедших в этот день в т/з «Ритм» ожидали чай и сладости.



Ежегодно в конце ноября в одном из кафе города проходит мероприятие «Молодежь атомного назначения».

Стены кафе объединяют молодых работников РФЯЦ-ВНИИТФ, имеющих трудовой стаж на предприятии до одного года. На входе каждому пришедшему молодому работнику вручают традиционные сувениры (магнит и/или брелок) с символикой мероприятия и организаторов. Открывает мероприятие приветственным словом Председатель Молодежной комиссии ППО.

Для гостей мероприятия готовится увлекательная конкурсная программа от профессионального ведущего, зажигательные выступления творческих коллективов, состоящих из сотрудников института. Гости вечера проявляют свои творческие навыки и смекалку в конкурсах и получают памятные призы, предоставленные ППО и партнерами мероприятия.



Традиционное и самое популярное мероприятие среди молодежи института, проводимое Молодежной комиссией ППО РФЯЦ-ВНИИТФ, — «Остров Оз». Мероприятие проходит на территории базы отдыха «Озерки» в формате квеста, состоящего из нескольких этапов, называемых островами. Каждый год выбирается новая тема, которая еще ни разу не повторилась. Организаторам приходится прикладывать все свои силы для разработки и реализации задуманных сценариев. Также в мероприятии принимают участие команды предприятий Региональной молодежной комиссии «Урал».

Участники приезжают на базу отдыха в субботу утром, где и начинается основная подготовка. Открывается мероприятие с приветствия и визиток команд. С каждым годом профессионализм и творческий потенциал участников растет и растет. Зачитывается легенда в соответствии с выбранной темой и сценарием, команды приступают к движению по маршруту. На прохождение каждого острова отводится семь минут, на передвижение между островами — три минуты. После квеста, немного передохнув, молодежь соревнуется в турнире по волейболу. Вечером же озвучиваются результаты и проходит торжественное награждение победителей.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Государственного научно-
исследовательского института Научно-
производственного объединения «Луч»

В первичной профсоюзной организации Государственного научно-исследовательского института Научно-производственного объединения «Луч» комиссия по работе с молодежью была создана в 2010 году, и в ее состав на тот момент входило пятеро молодежных профсоюзных активистов.

Целью комиссии по работе с молодежью является оказание помощи в развитии профессиональных, коммуникационных и личностных навыков молодых работников предприятия. Задачами комиссии по работе с молодежью являются:

- адаптация молодых работников к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам предприятия;
- развитие системы наставничества;
- содействие в активном участии молодых работников в производственной, общественной и спортивной жизни предприятия;
- создание условий для реализации творческих способностей молодых работников в корпоративных профессиональных конкурсах.

Помимо выполнения своих профильных задач комиссия по работе с молодежью, находясь в составе комитета Первичной профсоюзной организации Государственного научно-исследовательского института Научно-производственного объединения «Луч», обеспечивает выполнение социальных гарантий работникам предприятия в соответствии с принципами и нормами корпоративных социальных программ, а также обеспечивает проведение культурно-массовых мероприятий, вечеров отдыха, туристических поездок, посещение музеев, выставок, театров, спортивных мероприятий.

Традиционно Комиссия по работе с молодежью профсоюзной организации проводит велопробег для сотрудников предприятия и членов их семей. Основными целями мероприятия являются популяризация спортивного образа жизни, создание условий для установления дружеских контактов и знакомство с неисследованными местами в городе.

На предприятии Научно-производственного объединения «Луч» ежегодно проходят весенние субботники при организации комиссии по работе с молодежью, в которых принимают участие практически все сотрудники предприятия. А ведь это не только уборка территории предприятия, сбор листвы, покраска деревьев и бордюров, стрижка газонов и деревьев, но и создание условий для установления дружеских контактов, популяризация и стимулирование активной жизненной позиции.

В 2019 году комиссия по работе с молодежью приняла участие в организации фестиваля детского и юношеского творчества «ЛУЧ» ЗАЖИГАЕТ ЗВЕЗДЫ — 2019», участниками которого были детско-юношеские коллективы и отдельные исполнители в возрасте до 17 лет — дети и внуки работников ФГУП «НИИ НПО «Луч». Целями и задачами этого мероприятия являлись:

- создание атмосферы праздника, условий для установления дружеских контактов и возможностей обмена творческим опытом;
- популяризация самодеятельного творчества, приобщение детей и подростков к занятиям в художественных коллективах;
- раскрытие детского творческого потенциала и выявление ярких талантов среди участников фестиваля;
- развитие детских творческих коллективов, повышение уровня исполнительского мастерства.



МОЛОДЕЖНЫЙ КОМИТЕТ

Первичной профсоюзной организации ПАО «НЗХК»

Организация молодежного движения в ППО ОАО «НЗХК» началась осенью 2002 года группой молодых работников предприятия при непосредственной поддержке администрации предприятия в лице главного специалиста по общим и социальным вопросам Ю.В. Борисова.

В ПАО «НЗХК» и Первичной профсоюзной организации ОАО «НЗХК» всегда понимали, что молодые работники являются стратегическим ресурсом Общества и требуется развитие их профессиональных и лидерских качеств. Необходимо развивать активную жизненную позицию молодых работников через привлечение молодежи к обсуждению ее собственных жизненно важных (непроизводственных) интересов, которая в дальнейшем трансформируется в производственную инициативу. Важно добиваться эффективного участия молодежи во всех процессах жизнедеятельности Общества, направлять энергию молодежи в русло развития и модернизации производства, совершенствования технологий, внедрения новых методик увеличения объемов реализации конкурентоспособной продукции, минимизации затрат и получения прибыли, достаточной для устойчивого развития Общества. Главной стратегической целью ПАО «НЗХК» и ППО ОАО «НЗХК» в области работы с молодежью является эффективная реализация потенциала молодых работников Общества, привлечение и закрепление молодых работников в Обществе для устойчивого развития предприятия.

Основными задачами Молодежного комитета ППО ОАО «НЗХК» являются:

- привлечение молодых работников к активному участию в работе профсоюзной организации;
- выявление, реализация и развитие научно-технического потенциала, лидерских качеств и творческого потенциала молодых работников, повышение эффективности их работы;
- мотивация профсоюзного членства;
- сохранение традиций Общества и Профсоюзной организации;
- совершенствование молодежной политики ПАО «НЗХК»;
- совершенствование жилищной политики

ПАО «НЗХК», в том числе в части, касающейся улучшения жилищных условий молодых работников; оказание помощи и поддержки молодым работникам в решении жилищных вопросов;

- организация и участие в общественных, творческих, культурно-массовых и спортивных мероприятиях ПАО «НЗХК» и ППО ОАО «НЗХК».

Комиссия по работе с Молодежью ППО ОАО «НЗХК» ведет работу по пяти основным направлениям деятельности:

- социальное;
- информационное;
- культурно-массовое;
- научное;
- организационное.

Одной из визитных карточек Комиссии по работе с Молодежью ППО ОАО «НЗХК» является фестиваль «Два века — Две юности».

В течение трех дней два поколения сотрудников Новосибирского завода химконцентратов обмениваются опытом и положительными эмоциями, принимая участие в этапах и конкурсах, организованных Молодежным комитетом «НЗХК».

В первый день фестиваля участников традиционно ожидают спортивные соревнования по боулингу, дартсу, бильярду и др. А заканчивается первый день конкурсом «Художественная самодеятельность», выступления для которого подготовлены командами двух поколений работников НЗХК. Второй день фестиваля еще более насыщенный и включает в себя целый ряд спортивно-развлекательных мероприятий: стрельбу из пневматической винтовки по мишеням, дартс (личный зачет), распил бревна на скорость, «Веселые старты», шахматы, волейбол и перетягивание каната. После обеда и небольшого отдыха все соби-



раются в конференц-зале для участия в игре «Былиновские вечера», которая основана на ряде телевизионных шоу и тренирует логику, память и быстроту реакции. Игра состоит из пяти этапов, в которых команды соревнуются в разгадывании ребусов, вспоминая кадры и цитаты из любимых фильмов, а также пословицы и песни. Возможность проверить смекалку есть не только у команд, но и у болельщиков. По итогам конкурса все получают сувенирную продукцию. Фестиваль «Два века — Две юности» всегда собирает много положительных отзывов от участников, и его всегда с нетерпением ждут как ветераны предприятия, так и молодые работники.



Туристический слет — уже традиционное ежегодное мероприятие Комиссии по работе с Молодежью ППО ОАО «НЗХК» со своей историей и традициями, которое состоит из следующих этапов:

- первый этап — «Пешеходная полоса препятствий», он собирает множество болельщиков и желающих испытать себя;
- второй этап — «Спортивное ориентирование» — самый трудоемкий и значимый этап слета, где у каждого есть возможность проявить себя;
- третий этап — «Водная полоса препятствий» — самый зрелищный и запоминающийся конкурс;
- четвертый этап — «Конкурс лесорубов» — этап, во время проведения которого команды должны продемонстрировать невероятную скорость и физическую подготовку;
- пятый этап — «Турбыт, блюдо»; на этом этапе Комиссия проверяет лагеря команд, которые участники разбивают заранее, на наличие необходимых атрибутов турлагеря, после чего проходит презентация и дегустация праздничного конкурсного блюда, подготовленного каждой командой;
- шестой этап — «Пляжный волейбол»; в этом этапе участвуют только два представителя от команды, которые на протяжении всего дня состязаются и пытаются «добыть» победу для своих коллег;
- седьмой этап — «Перетягивание каната», в котором снова определяется самая сильная команда;
- восьмой этап — «Конкурс гитар»; команды, вооружившись гитарами и хорошим на-



строением, принимают участие в вокальном конкурсе под гитару;

- завершает все финальный девятый этап — «Художественная самодеятельность».

Ежегодно Молодежный комитет Первичной профсоюзной организации ПАО «НЗХК» проводит научно-техническую конференцию молодых работников ПАО «НЗХК» и дочерних обществ, посвященную памяти бывшего главного инженера ОАО «НЗХК» А.К. Иванова. В работе НТК могут принимать участие молодые работники в возрасте до 35 лет включительно, лично выполнявшие или участвовавшие в проектных, исследовательских и иных

работах, актуальных для деятельности ПАО «НЗХК» и дочерних обществ, высших учебных заведений, а также представители других предприятий, входящих в состав ГК «Росатом». Молодые работники представляют членам оценочной комиссии свои достижения и труды в науке. Каждый достойно и профессионально доносит суть своей работы, а также важность и актуальность затронутых тем для завода в настоящее время. По итогам конференции предусмотрены вознаграждения за призовые места в каждой из секций.

Молодежный комитет Первичной профсоюзной организации ПАО «НЗХК» проводит не первый год уже полюбившийся сотрудникам предприятия фестиваль «Снежная волна». Фестиваль «Снежная волна» — это мероприятие среди молодежных команд ПАО «НЗХК», дочерних обществ и аутсорсинговых компаний, обслуживающих предприятие, а также команд общественных организаций. Фестиваль «Снежная волна» — это спортивный праздник по нетрадиционным зимним командным видам спорта, таким как эстафета на охотничьих лыжах и/или снегоступах, пешеходный марш-бросок по заснеженной местности, поход в зимний период времени с выполнением теоретического и практического минимума по тематике «выживание в лесу зимой». Фестиваль «Снежная волна» — это командообразующее мероприятие, позволяющее заводить новые знакомства, выстраивать личные взаимоотношения и отношения с партнерами своей и кооперативной команд, учиться преодолевать сложности как единый и слаженный механизм в таких конкурсах, как изготовление фигур из снега и льда и участие в снежковых баталиях.

Фестиваль «Снежная волна» — это семейный праздник, позволяющий детям ощутить атмосферу приключений, а взрослым — почувствовать себя детьми. Возможность покататься на ватрушках и ледянках, полепить снеговиков и поиграть в снежных ангелов, а также приготовить и отведать блюда на живом огне.

Под Новый год, во время сказок и чудес, Комиссия по работе с Молодежью ППО ОАО «НЗХК» проводит акцию «Елка желаний». На волшебной елке размещаются самые заветные желания детей — воспитанников социально-реабилитационного центра «Снегири», оставшихся без попечения родителей. Молодежная комиссия помогает сделать мечты этих малышей реальностью! На обороте каждого елочного украшения с именем ребенка подписано, о каком подарке больше всего на свете мечтает малыш. Работник может забрать с елки любой шарик с пожеланием, приобрести подарок и передать его через Совет МК маленьким «снегирятам». Каждое 30 декабря молодежь проводит уходящий год вместе с воспитанниками социально-реабилитационного детского центра «Снегири». Проводят веселые конкурсы и розыгрыши, загадывают загадки, рисуют аквагримом, слушают и оценивают творческие номера ребятшек — в общем, дарят детям эмоции и праздник.



СОВЕТ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

ПО «Старт»

АО «ФНПЦ «ПО «Старт» им. М.В. Проценко» на сегодняшний день обеспечивает трудовыми местами порядка 6 тыс. человек. Около 27,5% — это молодые люди в возрасте до 35 лет. Совет Молодых Работников действует на предприятии с 2004 года.

Члены Совета принимают активное участие в жизни предприятия. Молодежь входит в состав действующих на предприятии совместных комиссий администрации и профсоюзной организации, комиссий при профсоюзной организации: жилищной, социальной, трудовой, принимает участие в обсуждении и принятии коллективного договора. В рамках коллективного договора на предприятии была принята Корпоративная программа «Молодежная политика АО «ФНПЦ «ПО «Старт» им. М.В. Проценко» по созданию социальной привлекательности предприятия». Документ «живой», соответствует текущему моменту времени и отражает все направления деятельности молодежи.

Необходимым связующим звеном между администрацией и молодежью является профсоюз. Это дополнительная возможность получения помощи, площадка для общения и решения вопросов.

На предприятии практикуются встречи руководства с молодежным активом. Члены СМР включены во все производственные процессы предприятия. Отдельные руководящие должности на нашем предприятии доверяют сотрудникам в возрасте до 35 лет. Молодой специалист имеет доступ ко всей необходимой информации, получает информацию о готовящихся обучающих программах, курсах повышения квалификации, приказах, руководящих документах.

Сегодняшнее благополучие молодого специалиста — залог стабильности предприятия в будущем. Стратегия развития непременно должна быть социально ориентирована, особенно на молодых. На ПО «Старт» в этом направлении ведется строительство доступного жилья, оказывается помощь при рождении ребенка, предоставлена возможность получения льготного кредита, осуществляется компенсация проезда иногородним работникам, компенсация платы съемного жилья, доступность культурных и спортивных объектов. Все это позво-

ляет не только привлекать, но и закреплять молодых специалистов на предприятии.

С 2018 года Совет молодых работников активно принимает участие во всероссийской акции «Неделя без турникетов». Совместно с отделом кадров заводские активисты два раза в год (весной и осенью) проводят экскурсии по производственным площадкам для школьников нашего города. У многих из этих ребят родители трудятся на ПО «Старт», что положительно сказывается на их дальнейшем выборе места работы.

Одним из важных мероприятий для ПО «Старт» является День молодого работника. Он проводится при непосредственном участии администрации завода, первичной профсоюзной организации и Совета молодых работников. Также хорошей традицией стали встречи генерального директора с молодежью, в ходе которых рассматриваются социально важные вопросы.



Одной из старых добрых традиций СМР при поддержке администрации завода и профсоюзного комитета стала организация и непосредственное участие в благотворительных спектаклях на ПО «Старт». А в 2018 году был запущен целый благотворительный марафон, включающий в себя спектакль, семейно-спортивный фестиваль «Добрые баночки» в здании буфета. На благотворительной ярмарке в сентябре 2021 года удалось собрать более 150 тысяч рублей. Не менее любимой традицией многодетных семей наших заводчан является поздравление Деда Мороза и Снегурочки. Профсоюзные активисты в новогодних костюмах совершенно бесплатно поздравляют всех нуждающихся ребятишек с наступающим праздником.

У СМР есть закрытая группа в социальной сети «ВКонтакте», которая является своего рода информационным порталом только для заводчан. В ней избранные администраторы — члены Совета публикуют информацию о прошедших или будущих мероприятиях, фотографии, афиши, важные объявления о заводской жизни. Благодаря группе СМР повышается информированность работников.

В 2021-м создана страничка в Instagram, где публикуется информация от всех заводских служб, благодаря этому повышается информированность работников; также выкладываются открытые вакансии.

Участие молодых заводских активистов в разного рода мероприятиях при поддержке администрации завода и первичной профсоюзной организации помогает налаживать горизонтальные связи между работниками и создает социальную привлекательность предприятию.



СОЮЗ МОЛОДЕЖИ

АО «АЭХК»

На Ангарском электролизном химическом комбинате всегда велась большая работа с молодежью: наставничество, вовлечение в общественную жизнь, защита социально-трудовых прав и интересов. В 2003 году был создан совет молодых специалистов на самом комбинате и комиссия по работе с молодежью при ППО «АЭХК».

В 2013 году благодаря совместному решению руководства АЭХК и профсоюзной организации АО «АЭХК» был создан Союз молодежи АО «АЭХК».

Основными целями Союза молодежи является защита социально-трудовых прав и интересов молодежи, привлечение молодежи в профсоюз, реализация потенциала молодых людей. А также:

- развитие духовного и интеллектуального единства молодых работников Общества;
- укрепление активной жизненной позиции среди молодых работников Общества;
- вовлечение молодых работников в общественную и производственную жизнь Общества;
- содействие в развитии компетенций молодых работников Общества;
- создание условий молодым работникам Общества для укрепления здоровья и пропаганды здорового образа жизни;
- содействие в решении общих проблем молодых работников Общества;
- укрепление трудовой дисциплины среди молодых работников Общества.

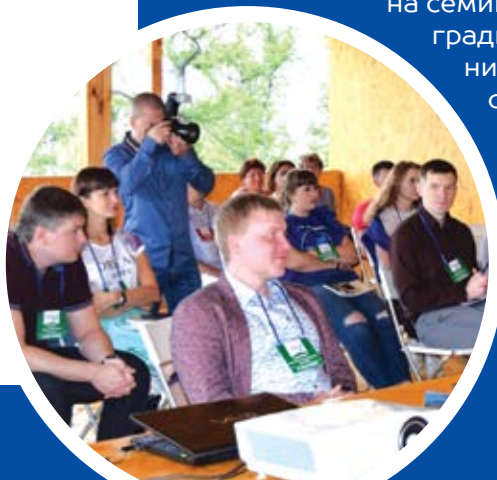
Работа с молодежью ведется на комбинате уже на протяжении восьми лет. За это время молодые специалисты превратились в профессионалов своего дела, подходящих к своей работе со всей ответственностью. Союз молодежи на АЭХК — это школа будущих руководителей.



Одно из самых ярких мероприятий Союза молодежи АО «АЭХК» — Байкальский диалог. Было проведено уже пять «диалогов». В 2018 году состоялся V трехдневный семинар-совещание молодежного профсоюзного актива сибирского региона «Байкальский диалог — 2018». Обсуждали проблемы формирования молодежного профсоюзного кадрового резерва как одной из целей реализации Программы РПРАЭП по работе с молодежью.

В гости к ангарчанам — Союзу молодежи АО «АЭХК» — традиционно приехали представители аппарата РПРАЭП, молодые активисты из Новосибирска, Северска, Зеленогорска, Железногорска и Краснокаменска. Также в работе семинара-совещания приняло участие руководство АО «АЭХК» и ППО АО «АЭХК».

По традиции молодежным лидерам на семинаре были вручены награды РПРАЭП, а все участники семинара получили свидетельство о том, что прошли программу подготовки профсоюзных кадров и актива.



В начале 2018 года Союз молодежи АО «АЭХК» впервые провел социальную акцию «Делать добро — просто», и с тех пор она стала ежегодной. Суть этой акции: создание комфортных условий существования людей, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Союз молодежи АО «АЭХК» организовал благотворительную акцию — сбор вещей для мужчин (пожилых людей, инвалидов), находящихся в приюте НКО «Милосердие». На следующий год уже собирали вещи в благотворительный фонд «Семьи-детям», который помогает сиротам в социализации.



Начиная с 2018 года Союз молодежи АО «АЭХК» ежегодно проводит благотворительную акцию «Кто, если не мы?». Суть акции: благоустройство и поддержание в надлежащем состоянии квартир участников ВОВ, одиноких ветеранов АО «АЭХК». Каждый год молодежь комбината помогает навести порядок в квартирах у трех-пяти пожилых людей.



Также ежегодно на АЭХК весной проводится экологическая акция «Чистый — Ангарск», а с недавнего времени Союз молодежи АО «АЭХК» принимает участие и во Всероссийском экологическом субботнике «Зеленая весна».

Молодые работники предприятия традиционно наводят порядок на улице имени В.Ф. Новокшенова, а также в уголке памяти первого директора комбината около мемориальной доски. Ежегодно ко дню памяти Виктора Федоровича руководство комбината и ветераны возлагают здесь цветы.

СОВЕТ МОЛОДЕЖИ

АО «ПО «Север»

Совет молодежи АО «ПО «Север» (СМС) образован в 2005 г. при поддержке Администрации и Профсоюзного комитета предприятия.

В состав совета входит большое количество членов профсоюза — от рабочих ребят до молодых руководителей, каждый из которых получает возможность саморазвития и карьерного роста.

Основные цели работы Совета молодежи: поддержка инициатив молодых работников, помощь и представление интересов молодежи на различных уровнях, вовлечение в профсоюз, популяризация и информирование о профсоюзном движении, закрепление, формирование и реализация системы приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной адаптации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах АО «ПО «Север».

На счету СМС — участие в мероприятиях, организованных ГК «Росатом», ЦК РПРАЭП и ФП НСО, мэрией города Новосибирска и администрацией района. В 2017 году представители совета молодежи участвовали во Всемирном фестивале молодежи и студентов в г. Сочи. Ребята неоднократно становились призерами и лауреатами в городских конкурсах в номинациях «Лучший молодой рабочий, специалист, руководитель». У СМС огромное количество кубков, медалей и почетных грамот, их очень ценят и уважают в районе и городе, приглашают на конкурсы, круглые столы, фестивали и форумы. Кроме этого, ребята организуют большое количество соревнований, культурно-массовых мероприятий, игры КВН, «Что? Где? Когда?», ежегодный турслет, День семьи, субботники, волонтерские акции: помощь пенсионерам в уборке снега, подклю-

чение приставок для цифрового телевидения, доставка продуктов, помощь бездомным животным и т.д.

СМС вносит большой вклад в гарантированность защиты прав и интересов молодых работников и принимает участие в работе в социальных структурах завода, определяющих



защищенность молодых работников (профсоюзный комитет, комиссия социального страхования, комиссия содействия семье и школе при профкоме и т.д.).

В 2019 г. в городском конкурсе молодежных организаций «Перспектива NSK» СМС во вто-



рой раз занял первое место в номинации «Лучшая организация работы с молодежью» «Численность менее 2500 сотрудников».

В День семьи работники могут провести своих родственников на территорию предприятия — показать место своей работы и поучаствовать в грандиозном семейном празднике с аниматорами, мастер-классами, аквагримом и площадками, посетив которые ребяташки получали отметку на билете и небольшие сувениры; собрав все шесть отметок, каждый ребенок получал большой подарок на память от ПО «Север».

Еще одно мероприятие — это День адаптации в формате квеста по предприятию. Мероприятие состоит из двух частей: теоретический курс, в рамках которого всем участникам раздаются буклеты с максимальным количеством необходимой информации о предприятии, и квест-путешествие по производству с подведением итогов и вручением дипломов о прохождении курса адаптации.

Самое любимое заводчанами летнее мероприятие — турслет на природе с конкурсами, свежим воздухом, яркими эмоциями, купанием, палатками, полевой кухней, песнями под гитару и встречей рассвета. Каждый год дружный се-

мейный коллектив собирает самых активных и веселых работников завода.

Эмоциональное выгорание на работе и большая загрузка руководителей добавили еще одну традицию ПО «Север» — тренинги психологического роста, на которых ребята в группе озвучивают свои проблемы тренеру и все вместе, сообщая, их решают. Дружеская беседа и полезные идеи и предложения позволяют на время забыть о работе, чтобы со свежими силами вновь ринуться в бой.



СОВЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ВНИИА

Совет молодых специалистов ВНИИА (СМС) был официально воссоздан во ВНИИА в декабре 1996 года. СМС является представителем социального партнерства предприятия, выполняя функции молодежной комиссии при МОО-ППО ВНИИА и совета молодежи при администрации института. Цель создания: повышение вовлеченности и активности молодых специалистов в научно-технической и общественной жизни института.

Основные задачи СМС:

- помощь молодым специалистам в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам предприятия и отрасли;
- содействие в активном участии молодых специалистов в производственной и общественной жизни института;
- содействие в творческом, профессиональном и карьерном росте молодых специалистов;
- продвижение ценностей Госкорпорации «Росатом», укрепление приверженности корпоративной культуре ВНИИА и отрасли.

СМС ведет свою деятельность по трем основным направлениям:

- научно-техническое;
- культурно-массовое;
- информационное.

Функции СМС в рамках научно-технического направления:

- организация внутренних научно-технических конференций, семинаров, лекций, знакомящих молодежь с передовыми достижениями науки и техники;
- организация участия молодых специалистов ВНИИА в отраслевых конференциях и семинарах;
- поддержка и развитие научно-технических и производственных инициатив молодых специалистов.

Функции СМС в рамках культурно-массового направления:

- организация массовых мероприятий: молодежных и общеинститутских выездных мероприятий, спортивных и интеллектуальных игр, викторин, конкурсов и т.п.;
- поддержка и развитие различных форм творчества молодых специалистов;
- организация участия молодых специалистов ВНИИА в отраслевых и областных молодежных мероприятиях ненаучного характера.

Функции СМС в рамках информационного направления:

- информационное сопровождение мероприятий, организованных СМС; сбор и подготовка материалов для институтских и отраслевых СМИ; подготовка и публикация отчетных материалов по работе СМС;
- наполнение, сопровождение и издание «Welcome book ВНИИА»;
- поддержание взаимосвязи с молодежными организациями предприятий отрасли.

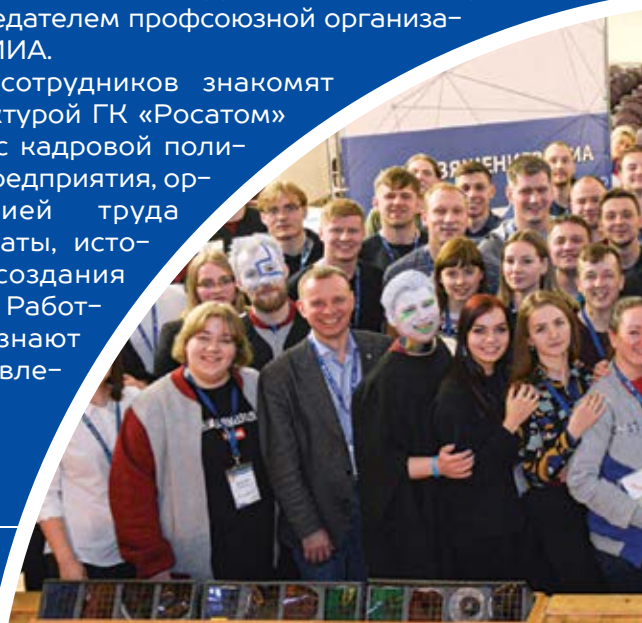
Основными достижениями СМС на данный момент являются:

- мероприятие СМС «Посвящение в Молодые специалисты» стало мероприятием отраслевого формата, которое посещают руководители отрасли;
- укреплен имидж профсоюза в глазах молодежи;
- достигнут высокий процент членства в профсоюзе.

«ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА» — это мероприятие Совета молодых специалистов ВНИИА, которое проводится в течение трех дней для сотрудников в возрасте до 35 лет, проработавших во ВНИИА не больше года. Обучение в ходе данного мероприятия позволяет новым сотрудникам ознакомиться со всеми сферами деятельности института и встретиться с руководством предприятия.

Программа «Школы молодых специалистов» очень информативная, насыщенная и интересная. В результате трехдневного обучения молодые специалисты знакомятся с основными направлениями деятельности ВНИИА, его структурой, перспективами, общаются с руководителями ключевых функциональных служб и председателем профсоюзной организации ВНИИА.

Новых сотрудников знакомят со структурой ГК «Росатом» и ЯОК, с кадровой политикой предприятия, организацией труда и зарплаты, историей создания ВНИИА. Работники узнают о становле-



нии института, формировании основных направлений работ и исследований, о проблемах научно-технического развития ВНИИА и роли молодежи в их решении; получают информацию об общественных организациях института, их деятельности и профсоюзной поддержке сотрудников ВНИИА; узнают о возможности участия молодых специалистов во многих мероприятиях: научных, спортивных, творческих, в том числе отраслевого масштаба.

Каждый год зимой Совет молодых специалистов ВНИИА проводит уже традиционное для института мероприятие на территории базы отдыха «Искорка» — «Посвящение в молодые специалисты». С каждым годом Совет молодых специалистов ВНИИА старается разработать все более интересную программу.

Традиционно в программу мероприятия входит знакомство, командообразующие мероприятия, образовательная программа в малых группах, деловые игры, мастер-классы. По традиции молодые работники ВНИИА дают клятву молодого специалиста.

На посвящении создается очень сплоченный коллектив, который прошел путь от незнакомых друг другу людей до настоящей команды, готовой свернуть горы.

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ВНИИА —

ежегодное мероприятие Совета молодых специалистов ВНИИА, которое дает возможность сотрудникам института обменяться опытом, ознакомиться с актуальными разработками и получить ценные советы специалистов. По традиции на открытии конференции присутствуют руководители ВНИИА и профсоюзной организации.

За 10 лет проведения НТК увеличилось и число секций, и количество докладов по абсолютно новым направлениям. Например, в секции «Проблемы фундаментальной и прикладной физики и математики» в 2020 году было подготовлено 25 докладов, в то время как в остальных секциях в среднем участвуют по 10–15 докладчиков. Конференция проводится для молодых сотрудников и для стажеров, включение этих ребят в научную деятельность является исключительно важным, потому что после получения диплома об образовании они сразу будут готовы и к производству, и к научной работе.

Формат НТК позволяет участникам побывать на заседаниях различных секций и при этом никого не выбить из производственного ритма. К тому же это очень удобная площадка для оттачивания умения выступать перед аудиторией, что весьма полезно в научной деятельности.

Советом молодых специалистов ВНИИА проводится ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ АКЦИЯ «ЗЕЛЕННЫЕ ИГРЫ».

Эта акция проходит на всех площадках предприятия, и заключается она в сборе отработанных батареек. Экологические проблемы с каждым годом становятся все острее, и в наших силах сделать мир чище и безопаснее для нас и наших потомков. Было решено начать со сбора отработанных батареек. Каждого участника акции в обмен на принесенные старые батарейки отблагодарили сочным яблоком. В итоге за день проведения акции на предприятии удалось собрать более 130 кг отработанных батареек, которые в специальных контейнерах направляются в город Челябинск на переработку, а неравнодушные коллеги получают более 150 кг яблок. Но сбор отработанных батареек с завершением акции не заканчивается. Пункты приема размещены на постоянной основе.



ОБЩЕСТВЕННОЕ МОЛОДЕЖНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «ПЧЕЛА»

при Трехгорной городской организации
Российского профсоюза работников
атомной энергетики и промышленности
(ТГОП РПРАЭП)

Общественное молодежное объединение «Пчела» (далее — МО «Пчела») является массовым и добровольным объединением молодежи муниципального образования ЗАТО города Трехгорного, созданное с целью развития и реализации гражданской инициативы и разносторонних общественно значимых лидерских способностей молодежи.

Целью Объединения является создание условий для самореализации молодежи муниципального образования в рамках продвижения молодежных социально значимых инициатив. Основные задачи:

- участие в нацпроектах;
- реализация программ в сфере государственной молодежной политики, образования, культуры, спорта и досуга;
- подготовка и проведение муниципальных молодежных профсоюзных мероприятий в городе;
- формирование позитивного общественного мнения о профсоюзной молодежи, в том числе через средства массовой информации.

С 2018 года «Пчела» организует фестиваль, посвященный празднованию победы в Великой Отечественной войне, «В памяти поколений живы всегда» и акцию ко Дню памяти и скорби «Звезда памяти».

В фестивале принимают участие дети с ограниченными возможностями здоровья, воспитывающиеся в специальной коррекционной школе или в инклюзивных классах; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, воспитывающиеся в детском доме. Каждый участник или коллектив исполняет номер патриотического содержания.

Фестиваль проходит в два этапа. Первый этап — заочный, участники конкурса предоставляют заявку на участие в фе-

стивале. Второй этап — проведение фестиваля с участием всех заявленных номеров. Все участники фестиваля награждаются памятными дипломами. Каждому присваивается номинация за исполнение номера. Одному из участников, набравшему наибольшее количество голосов членов жюри, присваивается Гран-при.

Акция «Звезда памяти» проводится в детских летних оздоровительных лагерях. В этой акции принимают участие более 500 детей разного возраста. Ребята выстраиваются в звезду, слушают запись 22 июня 1941 года о начале ВОВ и в знак памяти и скорби по трагическому событию склоняют головы в минуту молчания.

Мероприятия проводятся для патриотического воспитания детей, повышения интереса общественности к отечественной культуре, воспитания у подрастающего поколения чувства любви к родной земле, уважения к памяти ее защитников.

В 2019 году в ДЦ «Утес» прошел городской фестиваль патриотической песни и сценического чтения «В памяти поколений живы всегда», организованный молодежным объединением «Пчела» при Трехгорной городской организации профсоюза РПРАЭП.

Фестиваль призван способствовать выявлению ярких исполнителей песен и сценического чтения патриотического содержания, приобщению детей и молодежи к культурному и историческому наследию Отечества, воспитанию патриотизма и гражданственности, пропаганде патриотических духовных ценностей, нацио-



нальной гордости, уважения к чести и достоинству людей, выбравших своей профессией служение и защиту Отечества, повышению социальной активности обучающихся и педагогической общественности.

Данное мероприятие — очень важная площадка для детей с ОВЗ. Искренние выступления вдохновляют, способствуют социализации, реализации творческого потенциала.



День матери — еще одно необычное и яркое событие города, организованное МО «Пчела», в котором принимают участие приглашенные творческие коллективы ЦДТ. И, конечно, поздравление с добрым праздником главы администрации города Трехгорного, представителя Собрания депутатов, председателя ОО «Женсовет» и председателя ТГОП.

Это мероприятие традиционное, ему шесть лет. Каждый год — новая тема и разные участницы: мамы-декретницы, многодетные мамы, мамы-солдатки (чьи сыновья в армии), династии (четыре поколения), мамы до 35 лет, мамы-руководительницы, мамы-физкультурницы.

Мероприятие разделено на три этапа: визитка, интервью, дефиле.

Визитка — это представление каждой женщиной себя, своей семьи и деятельности (как профессиональной, так и общественной).

В интервью участники рассказывают о сферах их деятельности, после — обязательное дефиле.

КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ ОКП-123 УЭХК

Комиссия по работе с молодежью ОКП-123 УЭХК создана в 1998 году с целью объединения молодежи Уральского электрохимического комбината. При создании комиссии ставились следующие задачи:

- повышение профессионального мастерства и престижности рабочего труда;
- развитие творческой активности молодежи;
- подготовка кадрового резерва;
- развитие шефства и наставничества;
- гражданско-патриотическое воспитание молодежи;
- развитие научного и творческого потенциала молодежи;
- участие в решении социально-бытовых проблем молодежи и молодых семей;
- участие в разработке и реализации городских, корпоративных программ молодежной политики, сотрудничество с другими молодежными и детскими организациями.

В 2001 году по инициативе комиссии была создана Молодежная организация Уральского электрохимического комбината, которая в 2010 году была зарегистрирована как юридическое лицо. Комиссия по работе с молодежью выступила куратором молодежной организации, и начиная с 1998 года комиссией по работе с молодежью ОКП-123 УЭХК и Молодежной организацией комбината проводятся мероприятия различной направленности. С 2017 года наиболее яркими и массовыми можно выделить следующие:

Туристский слет молодежи, проходящий на живописном берегу одного из озер Свердловской области, объединяет ежегодно несколько десятков команд профсоюзной молодежи из Новоуральска, городов Свердловской и Челябинской областей. Команды проходят специальную полосу препятствий, готовят творческие выступления и повышают навыки командной работы.

Турнир по пляжным видам спорта среди молодежных команд, который включает в себя соревнования по волейболу, пляжному футболу, бадминтону, гребле, многоборью и строительству замков из песка.

Тематические семинары и командообразующие мероприятия, проводимые молодежными профсоюзными активистами, позволяют молодежи разобраться в непростых задачах, найти решение насущных проблем, узнать новое о профсоюзной работе, сформировать молодежные команды, познакомиться с молодыми работниками других подразделений, предложить решения для администрации предприятия, получить дополнительные знания.

Открытые уроки в школах дают уникальную возможность молодым работникам освоить навыки ораторского мастерства, школьникам — новые знания в области атомной отрасли, социальной политики предприятия и основ социального партнерства.

Мероприятия шефской направленности для воспитанников реабилитационных центров и детских домов позволяют настроить диалог поколений, популяризировать атомную отрасль и организовать досуг детей. Молодежь с большим удовольствием и ответственностью подходит к организации шефских мероприятий.



ОБЩЕСТВЕННОЕ МОЛОДЕЖНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ АО «СХК»

Общественное молодежное объединение АО «СХК» создано в 2000 г. по инициативе молодежи, объединившейся на основе схожести интересов, для решения задач и реализации целей молодежи предприятия.

Цели ОМО АО «СХК»:

- улучшение правовых, экономических и социальных условий для гражданского становления, адаптации на производстве и самореализации молодых работников предприятия; содействие в повышении производственных показателей деятельности предприятия;
- содействие в развитии научно-исследовательской работы на предприятии;
- формирование положительного общественного мнения по отношению к предприятию и атомной отрасли в целом.

Для достижения своих целей Объединение решает следующие основные задачи:

- развитие инициатив молодежи, увеличение вклада в достижение высоких результатов в деятельности предприятия;
- формирование условий для духовно-нравственного воспитания, гражданского и патриотического становления и всестороннего развития личности каждого молодого работника предприятия;
- участие в формировании резерва на должности руководителей и специалистов из числа высокопрофессиональных, общественно активных представителей молодежи предприятия;
- поддержка и развитие различных форм художественного и технического творчества молодежи, создание творческих коллективов;
- дальнейшее развитие системы социальных служб и информационного обеспечения молодежи, основных форм организации досуга, отдыха, массовых видов спорта и туризма.

Направления работы Общественного молодежного объединения СХК

Кадровое:

- школа корпоративного развития;
- образовательный проект «Большая перемена»;
- конкурс «Лучший молодой работник среди РСС и рабочих»;



- посвящение молодых специалистов — адаптация.

Научно-производственное:

- совместная работа с СУП по подготовке и проведению чемпионатов профессионального мастерства TVELskills, AtomSkills, а также привлечение и подбор молодежи для участия;
- участие молодежи в научно-практической конференции, научных сессиях, форумах, конкурсах «Инженер года России — 2018»;
- участие молодежи во внедрении, развитии и конкурсах ПСР, проектах КПИ;
- проведение технических туров по подразделениям комбината,
- экскурсии на строительную площадку ОДЭК.

Социально-правовое:

- жилищная программа и материальная помощь;
- работа с ветеранами;
- экологические акции и программы;
- работа с населением и администрацией города;
- проведение новогоднего утренника для детей из малообеспеченных семей;
- поздравление родителей новорожденных и молодоженов в день работника СХК.

Культурно-массовое:

- проведение игровой программы ко Дню защиты детей для жителей города;
- спортивно-туристический слет «Янтарное лето»;
- игра MusicQuiz;
- мероприятие для первоклассников «Квест водолаза».

Спортивное:

- акция по подготовке к сдаче норм ГТО;
- катание на коньках;
- турнир по боулингу, картингу;
- велоквест по памятникам города.

Информационное:

- проведение открытых уроков в школах города и НИЯУ МИФИ по профориентации;
- участие представителей молодежи в фестивале профессий «Проектория»;
- проекты «Трудовое лето», «Кругосветка», «День открытых дверей»;
- обмен информацией с другими организациями и общественными объединениями;
- формирование позитивного общественного мнения в отношении вопросов, связанных с атомной энергетикой.



Проект, который является визитной карточкой ОМО АО «СХК» и транслируется многими молодежными объединениями профсоюзных организаций РПРАЗП, — ШКОЛА КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ.

Цели проекта:

- вовлечение молодых работников в развитие стратегически важных направлений деятельности АО «СХК»;
- формирование команды квалифицированных и мотивированных молодых работников, способных реализовывать социальные и производственные проекты;
- адаптация молодежи и развитие приверженности корпоративным ценностям.

Описание проекта: школа корпоративного развития (далее — Школа) включает в себя комплекс образовательных и развивающих семинаров и тренингов, а также встреч с представителями руководства, главными и ведущими специалистами предприятия.

В Школу зачисляются молодые работники предприятия в возрасте до 35 лет, а также студенты, проходящие практику на предприятии с перспективой трудоустройства. Школа состоит из двух сессий. Первая сессия направлена на ознакомление с отраслевыми

ценностями, адаптацию и обучение молодых работников инструментам ПСР, приверженности культуре безопасности, ознакомление с производством предприятия, тайм-менеджмент и т.п. Вторая сессия направлена на выработку проектных решений по запросу топ-менеджмента предприятия. Программа Школы реализуется в течение двух дней (в выходные дни), с выездом за пределы города для полного погружения в процесс обучения и адаптации. Количество участников — не менее 50 молодых работников.

Основной отличительной особенностью является то, что организаторами и преподавателями школы корпоративного развития являются работники предприятия (руководители, главные и ведущие специалисты, внутренние тренеры, спикеры, представители общественного молодежного объединения), которые знают о перспективах предприятия, стоящих задачах, сложностях и возможностях.

Отбор участников для зачисления в Школу проводится по представлению руководителя, профсоюзного лидера и председателя совета молодежи подразделения, также в Школу принимаются победители конкурса «ТЕМП» и конкурсов профессионального мастерства. Таким образом, для обучения отбираются лучшие молодые сотрудники, в развитии которых непосредственно заинтересовано руководство и коллектив структурного подразделения. Успешные ученики (по результатам рейтинга) Школы в качестве бонуса получают возможность пройти обучающие курсы, направленные на развитие управленческих компетенций.

Формируется база наиболее эффективных и активных участников Школы (по результатам мониторинга эффективности и результативности участников в период проведения занятий). Участники Школы получают возможность неформального общения с руководством предприятия и в результате могут сформировать собственное мнение об эффективности управления предприятием и обоснованности принимаемых решений.

В результате активного участия в Школе, а также при реализации проектов Школы участники развивают приверженность корпоративным ценностям, получают знания в области производства и об актуальных проектах, реализующихся на АО «СХК». Получают возможность стать членом рабочей группы при реализации актуальных проектов, направленных на повышение эффективности производственных процессов.

Наиболее активных участников Школы представляют в СУП для дальнейшего рассмотрения на замещение вакантных должностей. В результате обучения в Школе сотрудники понимают свою возможную карьерную траекторию.

СОВЕТ МОЛОДЕЖИ ОАО «КЧХК»

Совет молодежи ОАО «КЧХК» был организован из Совета молодых специалистов ОАО «КЧХК» в 2006 году. В это время шло выделение промышленных площадок в самостоятельные предприятия. На каждом предприятии создавались свои Советы молодежи или Советы молодых специалистов.

Председателями Советов молодежи были избраны:

ООО «Завод полимеров КЧХК» —
Мельников Владислав Анатольевич;
ООО «ЗМУ КЧХК» —
Пыхов Олег Сергеевич;
ООО «РМЗ КЧХК» —
Софронова Елена Валерьевна;
ООО «РСЗ КЧХК» —
Хлебников Алексей Сергеевич;
ООО «ЭСО КЧХК» —
Шестаков Роман Сергеевич;
ООО «ТЛК КЧХК» —
Чулков Константин Валериевич.

Каждый Совет молодежи осуществлял деятельность по годовым планам работы. В 2006 году было утверждено Положение о Совете молодежи ОАО «КЧХК». В состав Совета были избраны:

председатель —
Громов Александр Евгеньевич;
заместитель председателя —
Дернова Екатерина Рафаиловна;
руководитель направлений «Научно-техническое творчество» и «Кадровая оптимизация» —
Мурин Алексей Васильевич;
руководитель направления «Спорт» —
Соколов Леонид Константинович;
руководитель направления «Культура» —
Городецкая Елена Владимировна.

В период с 2006 по 2009 год. Советом молодежи проводились конкурсы научно-технического творчества, конкурсы «Лицо предприятия», «Зимняя сказка», «Леди Химия», конкурс авторской песни. Команда молодежи ОАО «КЧХК» принимает участие в спартакиаде работающей молодежи Кировской области. Проводится спартакиада работающей молодежи ОАО «КЧХК» по семи видам спорта. Начиная с 2010 года работа с молодежью осуществляется на каждом предприятии самостоятельно. Отделы кадров вместе с советами молодежи разрабатывают планы работы, которые утверждаются при защите годовых бизнес-планов предприятий.

Первичная профсоюзная организация ОАО «КЧХК» в своей смете расходов предусматривает статью «Работа с молодежью». Софинансирует такие мероприятия для молодых членов профсоюза, как «ГалоСплав», сплав на байдарках для работников Филиала «КЧХК» АО «ОХК «УРАЛХИМ».

Ежегодно проводится профсоюзный турслет. Команды молодых членов профсоюза традиционно принимают в нем участие. На турслет приезжают целыми семьями. В 2021 году проф-





союзный турслет прошел 3 и 4 июля на берегу реки Чепца. Несмотря на переменчивую погоду, праздник для любителей активного отдыха состоялся.

Программа мероприятия традиционно включает в себя представление команд, технику пешеходного и водного туризма, кулинарный поединок, соревнования по перетягиванию каната, детскую анимацию и мастерклассы, а также вечернюю дискотеку и салют.

Профсоюзная молодежная команда ежегодно принимает участие в турнире по хоккею в валенках на кубок Федерации профорганизаций Кировской области. Неоднократно становилась победителем этого турнира и завоевала кубок ФПОКО на вечное хранение.

Каждую весну и осень проходят семейные спортивно-развлекательные праздники в парке «ЛихоЛесье». Состоялись праздники, посвященные Году театра, «Мексиканская вечеринка», «Весенний разгуляй», «Февромарт», «ПромХимЧистка» и др.

24 апреля 2021 года в парке «ЛихоЛесье» прошел спортивно-игровой квест для членов профсоюзной организации химкомбината. Команды из разных подразделений заводов «УРАЛХИМ» и «ГалоПолимер» соревновались на девяти локациях: «Форт Боярд», гонки



на квадроцикле, японские шашки, правильное питание, квиз «Чепецкие вечера», стрельба в тире, лазертаг, тимбилдинг, спортивно-военная игра.

В 2021 году впервые были вручены лучшим молодежным профсоюзным активистам нагрудные знаки «Молодежный профсоюзный активист ППО ОАО «КЧХК». Награда была вручена семи активистам.

КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

при профкоме ППО АО «ГНЦ НИИАР»

Комиссия по работе с молодежью при профкоме ППО АО «ГНЦ НИИАР» (молодежная комиссия) фактически начала свое существование в 2014 году, когда инициативная группа молодежи организовала несколько культурно-массовых мероприятий для членов профсоюза. В августе 2015 года профсоюзным комитетом утвержден состав молодежной комиссии и положение о ее работе. Состав менялся, и на сегодняшний день молодежная комиссия состоит из семи человек.

Комиссия осуществляет свою деятельность исходя из основных функций профсоюзной организации: представительской, защитной и сервисной.

Члены молодежной комиссии активно работают в составе профсоюзного комитета, а также в колдоговорной комиссии. В результате совместной работы комиссии в коллективном договоре на 2018–2021 гг. предусмотрены пункты, поддерживающие и мотивирующие молодежь.

Защитная функция реализуется посредством консультаций и разъяснений действующего законодательства, коллективного договора и других локально-нормативных актов.

Что же касается сервисной функции, то за период своего существования молодежная комиссия организовала в целом более 20 мероприятий для членов профсоюза и их детей.

2019 год для профсоюзной организации АО «ГНЦ НИИАР» был юбилейным. В этой связи комиссия по работе с молодежью при профкоме ППО АО «ГНЦ НИИАР» организовала ряд мероприятий, посвященных 60-летию профсоюзной организации.

Летом 2019 года состоялся велоквест — это командная интеллектуально-спортивная игра, суть которой состоит в том, чтобы отгадать зашифрованное в виде логической загадки описание игровой точки и, прибыв на нее, выполнить задание «агента» или самостоятельно найти код. Победителем признается команда, участники которой пройдут все предложенные организаторами игровые точки за наименьшее время.

В августе для любителей организованы ставшие уже традиционными соревнования по рыбной ловле. В них приняли участие порядка 40 членов профсоюза и их детей.

В сентябре состоялись соревнования по бадминтону, а также конкурсы детского рисунка и фотоконкурс.



Во время новогодних каникул в 2020 году состоялись соревнования «Мама, папа, я — спортивная семья», в которых приняли участие не только члены профсоюза и их дети, но и другие работники института, желающие участвовать в мероприятии. Дети старше шести лет вместе с родителями принимали участие в шуточных эстафетах, а для детей младше шести лет была организована площадка с аниматорами.



КОМИССИЯ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

ПО ПО «ЭХЗ»

Цели Комиссии:

- адаптация молодых работников и молодых специалистов, развитие их карьеры, включение их в кадровый резерв, определение механизма социально-правовой защищенности молодых работников и молодых специалистов;
- привлечение молодых работников Общества к активному участию в работе профсоюзной организации, привлечение их к управлению производством, улучшению условий труда на производстве, жилищного и культурно-бытового обслуживания молодежи;
- повышение общеобразовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья и привлечение к занятиям физической культурой, спортом и туризмом;
- обобщение и распространение опыта работы с молодежью, направленного на привлечение молодых работников к активной производственной и социальной деятельности.

Задачи комиссии:

- разработка и внедрение Программы работы с молодежью АО «ПО ЭХЗ»;
- разработка планов, сценариев и концепций мероприятий по всем семи направлениям;
- проведение социально-культурной и культурно-воспитательной работы среди членов профсоюза и членов их семей;
- организация и проведение физкультурно-спортивных и лечебно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей, студентов и учащейся молодежи;
- участие в организации и проведении мероприятий, способствующих повышению профессионального уровня и мастерства работников, развитию трудового соревнования на предприятиях и в организациях;
- обеспечение участия молодых работников предприятия в конкурсах профессионального мастерства, форумах, программах по созданию и развитию кадрового резерва, проводимых АО «ТВЭЛ», Госкорпорацией «Росатом» и РПРАЭП;
- способствование реализации конституционных прав молодых работников на охрану здоровья и отдых, образование, участие в культурной жизни, пользование учреждениями культуры и доступ к культурным ценностям;
- оказание содействия в профессиональной подготовке молодых работников, в повышении квалификации, освоении новых или смежных профессий, профессиональном обучении,

в своевременном присвоении и установлении им соответствующих тарифно-квалификационных разрядов, грейдов и внутригрейдовых зон (функций), от которых зависит размер оклада и ИСН, участие в подготовке предложений по материальному поощрению по результатам труда, адаптации молодежи на предприятии;

- внесение в соответствующие разделы коллективных договоров и других ЛНА Общества своих замечаний и предложений;
- изучение проектов законодательных актов, постановлений правительства и других нормативных документов по вопросам, затрагивающим интересы молодых работников;
- принятие участия в решении вопросов улучшения жилищных условий молодых работников и членов их семей;
- ведение шефской работы с организациями и учреждениями согласно уставной деятельности профсоюзной организации;
- участие в формировании политики в области социально-трудовых отношений, разработке проектов законов и иных нормативно-правовых актов по социально-трудовым вопросам, контроль соблюдения действующего законодательства о труде в отношении молодых работников;
- осуществление взаимодействия и сотрудничества с органами местного самоуправления, другими организациями по вопросам здравоохранения, санаторно-курортного лечения, отдыха, туризма, физической культуры и спорта;
- оказание консультативной помощи в части реализации социальных льгот и гарантий, закрепленных (или гарантированных) КД Общества.



Основные мероприятия КДМ ПО ПО «ЭХЗ»
Школа корпоративного развития
Мероприятие берет начало в 2013 году, отчасти идея заимствована у коллег СХК, но претерпела ряд изменений и дополнений с учетом местных требований и пожеланий руководства и персонала.

Основная идея мероприятия — познакомить молодых сотрудников предприятия с существующими проектами, которые реализовываются, и производством в целом, познакомить с первыми лицами предприятия, дать возможность принять участие в реализации существующих проектов или предложить и реализовать свои. Для этого молодые ребята проходят дополнительное обучение в области проектной деятельности. В ходе мероприятия участникам предоставляется уникальная возможность побывать на смежных участках производства, чего многим в течение всей трудовой деятельности не удается.



Турнир по рыбной ловле

Уже который год между подразделениями предприятия, командами дочерних предприятий и предприятий-аутсорсеров проходит упорная борьба в мастерстве рыбной ловли на открытых водоемах города. Правила проведения позволяют рыбакам утолить все рыбацкие желания и суеверия. Специальные номинации дополнительно привлекают внимание участников. Так, номинации «Самый молодой рыбак» и «Рыбацкая семья» стимулируют участников выступать целыми семьями. Параллельно проводится конкурс на самое вкусное блюдо, приготовленное на костре. После напряженных часов за выуживанием улова рыбаки наряду с остальными участниками становятся членами жюри и участвуют в дегустации приготовленных блюд.

Победители основного турнира получают возможность представлять предприятие на отраслевом турнире по подледному лову на озере Байкал.

После взвешивания и награждения определившихся победителей варится уха из свежесвыловленной рыбы в общем котле. Это сопровождается тематическими викторинами и пением под аккомпанемент гитары.



Мероприятия, проходящие в День Победы. Этот день очень значим для каждого жителя нашей родины, не осталась в стороне и молодежь ЭХЗ. Ежегодно членам комиссии по делам молодежи предоставляется честь участвовать в торжественном параде, посвященном Великой Победе. Сопровождая ветеранов Великой Отечественной войны, молодые работники проносят две десятиметровые георгиевские ленты, оказывая дань уважения участникам военных действий и труженикам тыла. На протяжении всего парада ребята стоя украшают лентой главную сцену города. А в завершение мероприятия ленты крепятся к монументу боевой славы — Стеле Победы.

«Свеча памяти»

Каждый год мы вспоминаем те ужасные события, что происходили во время войны с фашистскими захватчиками. И каждый год 22 июня, в день начала Великой Отечественной войны, мы вспоминаем о тех жертвах, что пришлось принести советскому народу ради мирного неба над головой. Комиссия по делам молодежи ПО ЭХЗ, как и многие другие общественные организации, проводит ряд мероприятий, посвященных Дню памяти и скорби.

Члены комиссии ежегодно изготавливают до тысячи свечей для того, чтобы жители могли отдать дань памяти жертвам войны, зажечь и поставить свою свечу к Стеле Победы, рядом с Вечным огнем. В период пандемии и ограничений по проведению массовых мероприятий Комиссия организовала раздачу свечей на проходных предприятия и в крупных магазинах города.



Встреча с директором

Ни для кого не секрет, что далеко не каждый работник какого-либо предприятия имеет возможность напрямую пообщаться с первыми лицами своего предприятия. День информирования, каналы обратной связи и многие другие ресурсы носят слишком официальный характер. Редкий сотрудник наберется смелости задать интересующий его вопрос из зала, тем более в присутствии своего непосредственного руководителя. А вот у молодежи предприятия такая возможность есть.

Комиссия по делам молодежи совместно с отделом по управлению персоналом организует встречи с директором, на которых молодые сотрудники могут в непринужденной обстановке за кружкой чая получить интересующую информацию, как говорится, из первых уст. К тому же, когда вопросы исходят от сверстников и единомышленников, встреча оказывается более насыщенной и интересной.



СОВЕТ МОЛОДЕЖИ

ППО № 192 АО «Санаторий «Алтай»

Санаторий «Алтай» был открыт в 1963 году по инициативе Министра среднего машиностроения СССР Ефима Павловича Славского специально для оздоровления работников атомной отрасли. Позже санаторий вышел из-под ведомства, но профсоюзная организация продолжает находиться в составе Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности. При ПК № 192 всегда был создан и работал Совет молодежи, но особенно с 2016 года Совет молодежи активизировал свою работу с молодежью. В его составе 25 человек — представители всех структурных подразделений санатория.

Председателем Совета молодежи в 2016–2018 гг. была Аниперко Мария Петровна, в 2019 году — Минаева Татьяна Валерьевна, в 2020 году — Никитин Антон Федорович. Была разработана Программа работы и план ее реализации.

Основные цели и задачи Совета Молодежи ППО № 192 АО «Санаторий «Алтай»:

- Повышение социальной активности работающей молодежи; объединение молодых работников на основе общих социально значимых интересов.
- Социальная поддержка молодых работников. Внешение предложений по совершенствованию молодежной политики на предприятии.
- Активное и действенное участие в решении вопросов и проблем общественной жизни и трудового коллектива, поиск новых подходов в решении проблем молодежи в рамках предприятия.
- Выявление потенциальных лидеров из числа молодых профсоюзных активистов, способных представлять интересы и позицию молодежи в соответствующих коллегиальных органах. Активизация работы по обучению и подготовке профсоюзных кадров и актива из числа молодежи. Содействие



в создании на всех уровнях профсоюзных структур молодежных советов, вовлечение молодежи в члены профсоюзов; расширение круга общения молодых работников.

- Оказание помощи в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов, воспитания самостоятельности в решении жизненных вопросов.
- Подготовка эффективного профсоюзного актива молодежи, профсоюзных лидеров, владеющих основами профсоюзного менеджмента, способных работать в современных условиях.

В области защиты социально-экономических и трудовых прав молодежи Совет молодежи принимает участие в подготовке предложений в проект коллективного договора; участвует в переговорах по заключению коллективного договора; осуществляет мониторинг положения молодых работников на производстве; осуществляет контроль за соблюдением выполнения обязательств коллективного договора и трудовых прав молодежи; работает по направлению наставничества и шефства; разрабатывает совместно с администрацией программы по улучшению жилищных условий молодых семей; создает условия для получения молодежью образования, оказания помощи молодым работникам в повышении квалификации и обучению смежным профессиям, разрабатывает меры по улучшению условий труда, охраны труда и здоровья молодежи.

В области информационной работы Совет молодежи осуществляет пропаганду и популяризирует корпоративные ценности в молодежной среде; информирует рядовых членов профсоюза о решениях профсоюзных органов всех уровней и организует широкое обсуждение этих решений; содействует профкому в организации корпоративного сайта, изготовлению и распространению информационных листовок и другой наглядной агитации.



В области организационной работы Совет молодежи проводит мероприятия, способствующие вовлечению молодых работников в профсоюз; проводит работу по поиску и воспитанию молодых активистов профсоюзного движения; участвует в подготовке и проведении молодежных собраний, слетов, форумов, конференций, массовых акций молодежи; принимает участие в выработке предложений по включению молодых активистов в резерв руководителей и специалистов.

Совет молодежи совместно с профсоюзной организацией ежегодно проводит церемонию награждения детей сотрудников за личные значимые достижения. В самый первый летний день — 1 июня — в коллективе ППО санатория «Алтай» традиционно для детей работников санатория «Алтай» проводится большой праздник. Программа праздника, посвященного Дню защиты детей, насыщенная и разнообразная, каждый участник находит дело по душе: мастер-класс по художественному творчеству «Очумелые ручки», конкурс рисунков на асфальте и твистинг, моделирование из воздушных шариков и аквагрим, анимационная программа и веселые сказочные персонажи, сладкое угощение, дискотека под открытым

небом и яркий радостный фестиваль красок! Но кульминацией праздника является церемония награждения детей сотрудников за личные достижения в спорте, художественном творчестве, учебе — «Наши дети — наша гордость», которая проводится в большом красивом киноконцертном зале на сцене. На большом экране демонстрируется видеопрезентация успехов каждого ребенка, родители которого заранее подали заявку на участие в церемонии, подготовили портфолио его личных достижений.

И таких детей работников санатория, как правило, участвует до 50 человек ежегодно.

Все они получают заслуженные премии от профкома № 192 за успехи в различных номинациях: «Спорт», «Умники и умницы», «Художественное слово», «Хореография», «Танцевальное творчество», «Прикладное творчество», «Театральное творчество» и др.

Поздравления в их честь звучат от генерального директора АО «Санаторий «Алтай», председателя профкома, главного врача, председателя Совета молодежи.

Завершается праздник, как правило, занимательным квестом «Кладоискатели» и вечерним «огоньком». Результат такой традиции — развитие благоприятного социально-психологического кли-



мата в коллективе, обобщение положительного опыта воспитания детей в семье и обмен этим опытом, приобщение семей, детей сотрудников к корпоративной культуре предприятия, мотивация работников к членству в профсоюзе.

Доброй традицией в профсоюзной организации № 192 санатория «Алтай» стал велопробег. Первый состоялся накануне 55-летнего юбилея санатория, в 2019 году велопробег был посвящен юбилею нашего знаменитого земляка — В.М. Шукшина. В 2020 году традиционный велопробег в санатории «Алтай» посвятили 75-летию атомной отрасли. Обычно велопробег проводится накануне Дня работников атомной отрасли. Ведь санаторий в 1963 году был открыт для оздоровления атомщиков, и профсоюзная организация санатория входит в состав РПРАЭП.

Велопробег организуется профкомом, советом молодежи и спорткомитетом здравницы при поддержке руководства АО «Санаторий «Алтай». Старт проходит на основной площадке территории санатория у мемориальной доски Е.П. Славского — он строил здравницу, неоднократно бывал здесь, и его особенно почитают в коллективе санатория.

Участники — сотрудники санатория и руководители структурных подразделений, рядовые работники, члены их семей, а также жители Белокурихи, неравнодушные к велоспорту.

Особенно приятно, что в велопробеге дважды принимали участие наши товарищи по профсоюзу — работники АО «Уральский электрохимический комбинат», отдыхавшие по санаторно-курортной путевке в «Алтае».

Здесь обычно проводится квиз по определенной тематике, а завершается мероприятие товарищескими встречами по волейболу, катанием на катамаранах и лодках, играми, добрым общением и, конечно же, горячим чаем с вкусными пирогами!

Бесспорно, подобные дела способствуют улучшению социально-психологического климата в коллективе, развитию корпоративной культуры, сплочению коллектива — ведь участники чувствуют себя единой командой! Велопробег стал еще одной доброй традицией в профсоюзной организации санатория «Алтай» и интересным коллективным мероприятием, которого с нетерпением ждут и с удовольствием участвуют работники санатория «Алтай».

Хорошей традицией и подтверждением партнерских отношений с социальным партнером стало ежегодное уже на протяжении более десяти лет проведение собрания трудового коллектива совместно с профсоюзным комитетом и администрацией АО «Санаторий «Алтай» накануне встречи Нового года.

«Изюминка» собрания — вручение премии «Признание» за самое большое количество положительных отзывов со стороны отдыхающих. По итогам года премию «Признание» вручает генеральный директор работникам медицинской службы, гостиничного комплекса, службы питания и службы досуга. Затем вручается премия «Признание» сотрудникам в различных номинациях: «Юбиляр года», «Спортсмен года», «Золотые руки», «Открытие года», «Пламенное сердце» и др. Номинанты вызываются на сцену, им вручаются памятные подарки, а победителю номинации — диплом и премия от профсоюзной организации.

Традиция проведения предновогоднего собрания и корпоративного новогоднего праздника для работников всех структурных подразделений помогает формировать у сотрудников чувство сопричастности к жизнедеятельности всего коллектива санатория, персональной и коллективной ответственности за ее результаты, способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, дальнейшему укреплению корпоративной культуры.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Объединенной профсоюзной организации 206

Комиссия по работе с молодежью Объединенной профсоюзной организации 206 была создана в 2001 году в форме совета молодых специалистов.

Цели работы комиссии по работе с молодежью: подготовка профактива из молодежи; вовлечение молодежи в профсоюзную деятельность; содействие профессиональному росту молодежи. Задачи работы комиссии по работе с молодежью: проведение конкурсов молодых специалистов, проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий молодежной направленности; учет молодежной специфики при проведении общих мероприятий.

С 2001 по 2006 год советом молодых специалистов ежегодно проводились конкурсы молодых специалистов, был выработан новый формат проведения зимних лыжных спортивных слетов, проводились молодежные вечера, обучение молодежного профактива, предста-

витель совета молодых специалистов входил в состав комиссии ЦК профсоюза по работе с молодежью, принимал участие в работе пленума ЦК профсоюза, представители молодежи участвовали в фестивале «Поющий источник», в семинарах-совещаниях молодежного профсоюзного актива отрасли.

С 2006 по 2011 год произошла смена состава совета молодых специалистов.

В 2013 году совет молодых специалистов был преобразован в молодежную комиссию профсоюзного комитета, был собран активный состав, который развернул культурно-массовую работу для молодежи.

После отчетно-выборной кампании 2016 года был избран новый состав профсоюзного комитета, принято решение о формировании молодежной комиссии и избран ее председатель.



СОВЕТ МОЛОДЕЖИ НИИИС

Ежегодно Советом молодежи НИИИС при поддержке администрации и профкома института проводится туристический слет «Форт «Марь-Яр».

Участникам нужно проявлять самые разные качества для прохождения этапов: «Меткий стрелок», «Темница дебаркадера», «Манна небесная», «Водонос», «Мешок с песком» и др. Игра состоит из восьми наземных этапов, одного водного и этапа по поиску и вскрытию ящика с призами. В завершение спортивной программы каждая команда готовит творческий номер, который демонстрирует в рамках праздничной концертной программы.

Для детей организовывается игровая комната, проводятся «Веселые старты» и мастер-классы по рисованию.

С целью привлечения работников Филиала к занятиям активными видами спорта, укрепления корпоративных связей среди сотрудников и повышения престижа членства в профсоюзе Советом молодежи НИИИС проводится корпоративный турнир по рыбной ловле «Рыбалка».

Каждая команда принимает участие в следующих конкурсах:

- визитка от команды (творческий конкурс, где нужно представить свою команду);
- сбор грибов (общий вес от команды); сбор ягод (общий вес от команды);
- спортивная рыбалка (индивидуальный зачет за отведенное время);
- ловля рыбы на спиннинг (общий вес от команды);
- ловля рыбы на поплавочную/донную снасть (общий вес от команды);
- приготовление ухи (общеконандный конкурс).



Для детей организовывается тимбилдинг «В поисках сокровищ «Марь-Яра» с мастер-

классом по приготовлению пирожных.

Все участники команд награждаются памятными сувенирами, участники команд-призеров награждаются дипломами и подарочными сертификатами.

Международный день защиты детей и начало летних каникул дети сотрудников НИИИС, а также маленькие жители прилегающего микрорайона традиционно отмечают большой дружной компанией в парковой зоне института, для них Советом молодежи НИИИС проводится праздник «Я раскрашу целый мир».

Возрастной диапазон участников — от нескольких месяцев до 14 лет! Одна из главных составляющих праздника — рисунки на асфальте. Всем маленьким участникам организаторы дарят памятные сувениры.

В рамках мероприятия, посвященного Дню защиты детей, проходит благотворительная ярмарка по продаже кондитерских изделий, выпечки, сладостей, в том числе приготовленных сотрудниками НИИИС. Вырученные деньги передаются в фонд «Дети без мам».

Традиционная выставка детских поделок и рисунков «Это — папе, это — маме!» проводится ежегодно Советом молодежи НИИИС.

По традиции до открытия выставки юные гости института получают возможность побывать в некоторых его подразделениях, своими глазами увидеть, что собой представляет загадочная работа мам и пап, бабушек и дедушек.

Радости и новых впечатлений такая обширная экскурсия приносит немало: дети с любопытством разглядывают незнакомую технику, а сотрудники института охотно отвечают на многочисленные вопросы.

Завершается праздник открытием выставки.

Ежегодно гостями института становятся более 200 детей.



МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

ППО ФГУП «НИТИ

им. А.П. Александрова» РПРАЭП

Молодежная комиссия ППО ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова» РПРАЭП была основана в 2005 году. В Молодежный Совет ППО ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова» РПРАЭП (далее — МС НИТИ) комиссия была преобразована в 2014 году.

Основные задачи Совета; разработка и реализация концепции молодежной политики, формирование и разработка совместно с администрацией института программ по работе с молодежью; вовлечение молодежи в общественную жизнь института; содействие повышению уровня квалификации молодых работников, а также развитие и укрепление деловой репутации профсоюзной организации и института.

Благодаря слаженной работе МС НИТИ поддерживается молодежное членство в ППО на уровне 75% от общего числа работающей молодежи. 20% молодых работников активно вовлечены в общественную жизнь института, что в три раза больше, чем в 2012 году. МС НИТИ стал платформой для личностного и профессионального роста молодых специалистов института. Итогом этого стал тот факт, что ряд молодых людей в возрасте до 35 лет возглавили другие комиссии и вошли в актив ППО НИТИ, а также были назначены на руководящие должности в институте.

МС НИТИ совместно с администрацией института и другими молодежными организациями города Сосновый Бор проводит порядка 60 мероприятий в год, различных форм и направлений. Наиболее значимыми в культурно-массовом и спортивном направлениях являются «Беслан. Помним», «День донора», «Спортивный фестиваль #БудьЗдоров». Также МС НИТИ активно развивает информационное и патриотическое направления.

Организация мероприятий городского и регионального уровня подтолкнула членов МС НИТИ к активному сотрудничеству с предпринимателями города и привлечению их в качестве спонсоров к организации мероприятий на взаимно выгодных условиях. Результатом такой работы стали подписанные в 2019 году соглашения о сотрудничестве ППО НИТИ с более чем 20 предпринимателями города в рамках электронного профсоюзного билета.

В информационной работе МС НИТИ достиг высокого уровня к 2018 году. У МС НИТИ есть группа в социальной сети VK, которая является большим информационным инструментом для молодежи предприятия и стремительно развивается для коммуникации с другими молодежными сообществами города и отрасли.

С 2018 года в инициативном порядке МС НИТИ начал внедрять видеоформат в свою работу. Таким образом, у команды начали появляться видеоотчеты о проведенных событиях и появилась возможность освещения своих мероприятий, проводимых как в рамках НИТИ, так и на уровне города. Также команда МС НИТИ использует видеоформат в развлекательных целях, таких как видеопоздравления, различные челленджи, видеопрезентации, видеоконкурсы и др.

Ежегодно в День Солидарности в борьбе с терроризмом в городе Сосновый Бор проводится церковно-общественная акция памяти «Беслан. Помним».

Акция была инициирована в 2014 году активистами МС НИТИ. Основная цель мероприятия: сплочение гражданского общества и недопущение его раскола на почве межнациональных и межконфессиональных конфликтов.

Акция проходит при поддержке администрации Сосновоборского городского округа, в котором активно принимают участие городские и областные организации, сотрудники спецподразделений, ветераны боевых действий, приглашаются учащиеся всех учебных заведений.

Организаторы мероприятия напрямую



взаимодействуют с администрацией Правобережного района г. Беслана, РСО-Алания. В 2018 году была выпущена книга «Сосновый Бор помнит Беслан», куда вошли фотохроника акций памяти, слова поддержки и соболезнования равнодушных сосновоборцев. На сегодняшний день она хранится в музее гимназии № 1 им. Героев Спецназа (г. Беслан).

Главный результат проведенных акций: сопричастность людей, из года в год приходящих почтить память погибших, и безграничная признательность жителей г. Беслана, со слов которых то, что мы делаем, для них бесценно.



Начиная с 2015 года МС НИТИ проводит акцию «День донора» с целью повышения уровня знаний о культуре донорства крови, вовлечения в донорское движение, расширения регистра потенциальных доноров Ленинградской области и г. Санкт-Петербурга. Первые Дни донора проводились на городском уровне при поддержке ООО «ТИТАН-МЕД» и ГКУЗ «Центр крови Ленинградской области». С 2017 года донорские акции начали проводиться в формате корпоративного дня донора на базе ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова». Это позволяет донорам сдавать кровь без отрыва от производства. Благодаря слаженной работе команды организаторов удалось увеличить число мероприятий до четырех раз в год. Благодаря регулярно сда-



ющим кровь сотрудникам НИТИ ежегодно банк ГКУЗ «Центр крови Ленинградской области» пополняется на 100 литров крови. Успешный опыт организации мероприятия привел к распространению акции «День донора» среди других молодежных организаций отрасли.

Одним из самых ярких и масштабных мероприятий в 2019 году стал спортивный фестиваль #БудьЗдоров, организованный МС НИТИ совместно с администрацией института. Спортивный фестиваль был организован с целью привлечения работников предприятия и членов их семей к здоровому образу жизни, а также развития культуры массового спорта. Работники НИТИ и члены их семей смогли проявить себя в различных спортивных состязаниях.

Открытие фестиваля началось с общей танцевальной разминки, которая задала динамику всему фестивалю и зарядила позитивной энергией всех участников перед началом основных стартов. Участники командных соревнований могли укрепить личностные и деловые связи, проявить свои лидерские качества и взять на себя ответственность за общий результат. Специально для детей организаторами были подготовлены отдельные развлекательные





фестиваль ежегодной традицией.

В 2017 г. состоялось масштабное мероприятие по восстановлению этих памятников по инициативе МС НИТИ. За каждым памятником был назначен старший, который руководил работами. К организации и проведению мероприятия были привлечены 15 городских организаций (плюс воинская часть и школы) в различном формате — человеческий ресурс, финансовый либо путем предоставления инструмента, а также СМИ. Всего приняли участие порядка 200 человек. Для ремонта памятников было завезено порядка трех тонн материала..

зоны с батутами, гонками на радиоуправляемых машинках, аквагримом.

На фестивале были задействованы партнеры — предприниматели г. Сосновый бор, которые для всех участников проводили различные мастер-классы и конкурсы. Фестиваль #БудьЗдоров был разделен на несколько тематических площадок, для того чтобы каждый участник фестиваля мог выбрать для себя интересующий его турнир, мастер-класс или развлекательную площадку. Фестиваль объединил в себе более 10 разнообразных видов спорта. В командных и индивидуальных турнирах приняли участие в общей сложности более 150 человек. Совместно с ППО НИТИ и администрацией института было принято решение сделать



МС НИТИ ежегодно организует ремонтно-восстановительные работы на памятниках ВОВ, находящихся на труднодоступных и удаленных территориях. Эти шесть памятников были созданы на местах героическо-трагических событий времен ВОВ по инициативе участника ВОВ — почетного жителя г. Сосновый Бор Анто́на Антоновича Фроля. В дальнейшем эти памятники попали в Постановление СГО с указанием места расположения, названия и ответственных лиц за проведение субботников на их территориях..



Такое мероприятие дало резонанс на весь город и вызвало интерес среди других организаций города. Таким образом, мероприятие получило свое развитие в дальнейшем, и работы по восстановлению памятников продолжились уже с участием проявивших инициативу организаций. В разное время в работах принимали участие около сорока человек. Доставлено свыше 10 тонн материала. По завершении работ участникам были вручены памятные медали, переданные городской организации сообществом реконструкторов 191 стрелковой дивизии. Дивизия входила в состав 8 Армии, которая в жестких арьергардных боях вместе с моряками Балтфлота и фортами «Красная горка» и «Серая Лошадь» в августе-сентябре 1941 года сформировала Ораниенбаумский плацдарм.

МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

ППО СНПО «Элерон»

Молодежная комиссия при профкоме активно начала работать с 2014 года, благодаря этому появилась хорошо подготовленная молодая команда, которая и сейчас активно проводит агитационную и информационную работу среди молодых специалистов предприятия, тесно сотрудничает с администрацией, активно участвует в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий, проводимых на территории предприятия и за его пределами.

Команда молодежных профактивистов с момента своего создания принимала деятельное участие во многих семинарах-совещаниях и конкурсах, проводимых РПРАЭП. В 2017 году представительница молодежной комиссии Алина Рева заняла почетное второе место в VI отраслевом конкурсе «Лучший молодежный профсоюзный лидер РПРАЭП». В 2018 году представители молодежного актива участвовали в организации и проведении IX семинара-совещания молодежного профсоюзного актива РПРАЭП «Вектор-2018», который проходил в Москве на базе дома отдыха «Ершово», и работали модераторами учебной группы по кадровому направлению. На конкурсе профсоюзных агитационных видеороликов «Профсоюз — это мы!» ролик, который сделала команда молодежной комиссии «Элерон», стал победителем в номинации «Креативность».



На предприятии молодежная комиссия активно организует и проводит много различных мероприятий, наиболее популярные из них — интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?» (осенний и весенний сезоны), «Посвящение в молодые специалисты», «Почта Святого Валентина».

Второй год на предприятии совместно с комиссией по охране труда проводится творческий конкурс «Безопасность — стиль работы и образ жизни». Конкурс, направленный на развитие и поддержку культуры безопасности и осознанного безопасного поведения. В 2020 году главный акцент данного мероприятия был сделан на профилактике распространения COVID-19, что и было отражено в тематике творческих работ.

Молодежная комиссия принимает активное участие в работе совета ветеранов. Ежегодная акция «Георгиевская ленточка» стала уже традиционной и очень полюбилась ветеранам и сотрудникам предприятия. 9 мая 2020 года, в разгар пандемии, активисты молодежи поздравили ветеранов и отвезли им подарки по адресам. Меры безопасности и социальная дистанция, конечно же, были соблюдены.



Молодежная комиссия активно участвует в работе детской комиссии. В 2019 году была разработана корпоративная новогодняя подарочная упаковка, на которой была показана лента с опорными точками в истории развития отрасли и профсоюза на предприятии «Элерон». Силами молодежного актива начиная с 2019 года проводятся новогодние квесты на льду для детей и сотрудников предприятия. Активистами молодежи проводится творческий конкурс «Безопасность с Элерошей», в рамках которого дети делают плакаты по безопасности на дороге, в быту и других местах.

Также молодежным активом организуются и проводятся выездные мероприятия для сотрудников: байдарочный сплав, пейнтбол, боулинг, «Веселые старты».



Представители молодежного актива участвуют в организации и проведении Дня донора для сотрудников предприятия один раз в квартал. Совместно со службой управления персоналом ежеквартально осуществляются мероприятия по адаптации вновь принятых молодых сотрудников.

13 марта 2020 года, в день основания «Элерона», молодежным активом был запущен флешмоб к 75-летию атомной промышленности. Итог флешмоба — презентация из фотографий с объектов, на которых побывал флаг предприятия.

С недавнего времени ряды членов профсоюза «Элерона» пополнились работниками Санкт-Петербургского и Уральского филиалов. Сформированные на местах молодежные активы тоже не отстают, активно участвуют в организации совместных мероприятий и радуют своих сотрудников интересными событиями: прогулкой на каяках по каналам Санкт-Петербурга, туристическими слетами, различными мастер-классами для сотрудников и их детей и пр.



В мае 2015 года у молодежной комиссии появился новый член команды — Элероша, которого на сегодняшний момент знают уже далеко за пределами предприятия. Элероша — постоянный участник всех массовых мероприятий молодежи и популярный герой настольных статусов, плакатов по безопасности и детских творческих работ.

МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ

ФМБА России

Молодежный совет ФМБА России создан 20 сентября 2018 года. Совет принимает участие в организации мероприятий с ветеранами, а также в организации культурно-досуговых мероприятий.

Основная цель Молодежного Совета ФМБА — содействие всестороннему развитию молодых сотрудников агентства, раскрытию и реализации их потенциала, вовлечение молодежи в активную общественную и политическую жизнь.

Основными задачами Молодежного Совета являются:

- организация культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- осуществление информационно-аналитической и консультативной деятельности в сфере молодежной политики на территории ФМБА;
- формирование и реализация молодежных проектов, программ и инициатив;
- осуществление мониторинга потребностей молодежи, проведение социологических исследований и анализ проблем молодежи;
- создание информационного банка данных в области молодежной политики;
- вовлечение молодежи в активную работу по поиску эффективных решений социальных, политических, экономических, научных, технических проблем во всех сферах общественной жизни;
- содействие гражданско-патриотическому и духовно-нравственному воспитанию молодежи, а также привлечение ее к здоровому образу жизни и к дополнительному образованию и культуре;
- взаимодействие с Молодежными Советами других органов государственной власти.

КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ

Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ была создана в 2003 году. Годы напряженной работы показали: если в советские времена кузницей кадров был комсомол, то почти 20 лет назад эту функцию взял на себя профсоюз и добился успеха.

Одной из важнейших задач Комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ стала вовлеченность и адаптация молодежи, приходящей на предприятие и вступающей в ряды РПРАЭП. Так, «День первака» (мероприятие для молодежи, вступившей в профсоюз в течение последнего года), семинар-совещание «Мы молоды», «Школа молодежного профсоюзного лидера» направлены на знакомство молодежного профактива подразделений Ядерного центра, обмен опытом и выработку единой стратегии развития.

В Ядерном центре также работает Совет молодых ученых и специалистов. Некоторые мероприятия две крупные молодежные организации РФЯЦ-ВНИИЭФ проводят вместе. «Молодежка» Ядерного центра также сотрудничает с общественными организациями города и Нижегородской области: женсоветом, Советом ветеранов РФЯЦ-ВНИИЭФ, саровским отделением Общероссийского народного фронта и т.п.

Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ не только активно участвует в отраслевых мероприятиях, но и проводит их на своей площадке: семинары-совещания, конкурс «Лучший молодежный профсоюзный лидер», спортивные соревнования и др.

За годы работы комиссии школу профсоюзного лидерства прошли 65 человек (три состава). Это единая команда. Как говорят представители уже старшего поколения: «В «Молодежке» бывших не бывает. Дружба остается навсегда». Многие выходцы из Комиссии по работе с молодежью стали руководителями разного уровня, председателями профкомов подразделений Ядерного центра, депутатами городской думы, вошли в руководство городской администрации.

Сегодня профсоюзная организация РФЯЦ-ВНИИЭФ является одной из крупнейших в отрасли — более 15000 человек. Молодежи — 6500.

Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ не только организует массовые серьезные мероприятия, но и по-



могает молодежному профактиву на местах: практически во всех подразделениях Ядерного центра созданы свои молодежные комиссии (в 2020 году работают 18 МК подразделений).

С 2017 года Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ совместно с саровским отделением Общероссийского народного фронта проводит «автопробег добрых дел». География обширна: Нижегородская область (Арзамас, Балахна, Городец, Большое Болдино), Республика Мордовия (детские оздоровительные лагеря), Пензенская область (г. Заречный).

Молодые профсоюзные активисты и единомышленники ОНФ совместно разрабатывают маршрут и ключевые остановки (как правило, это детские оздоровительные лагеря, детские центры или базы отдыха) до конечной точки. Для ребят проводятся тематические квесты, благодаря которым они знакомятся с историей и достижениями атомной отрасли, профсоюзным движением, непосредственно с атомным профсоюзом, раскрывают свой потенциал и учатся работе в команде.

В рамках автопробега участники из Сарова совместно с общественными организациями других городов проводят благотворительные акции, субботники (в частности, в Балахне в 2018 году был приведен в порядок обелиск памяти павших в Великой Отечественной войне), командообразующие квесты. А в Большом Болдине совместно с администрацией Большеболдинского района была заложена «Аллея 70-летия РПРАЭП», которая состоит из 70 деревьев.



С 2014 года в честь Дня работника атомной промышленности Комиссия по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ проводит командный конкурс «ВНИИЭФ. Территория...».

- «Территория танца», где главными звездами стали молодые профактивисты, которые никогда профессионально не занимались танцами.
- «Территория дружбы», где представителями команд стали ребята, приехавшие работать во ВНИИЭФ из других городов (от Нижнего Новгорода до Томска).
- «Территория успеха» — здесь ребята смогли представить весь технологический процесс изготовления изделия. Ведь на сцене встретились команды математиков, конструкторов, технологов, заводчан, испытателей.
- «Территория солидарности» стала настоящим испытанием для капитанов. Ведь команды формировались жеребьевкой, и им пришлось за короткий срок сплотить незнакомых друг с другом людей и привести к финалу команды друзей.
- «Территория красоты» — праздник женственности и привлекательности, где женская Красота с большой буквы! Ведь во ВНИИЭФ девушки красивы не только внешне, но и душой.

Конкурс всегда проходит в формате КВН, где легко и просто участники рассказывают о серьезном. Где основной акцент — на истории отрасли, знании ценностей профсоюза и корпорации.

А уже в апреле 2017 года на базе Музея ядерного оружия ВНИИЭФ стартовал первый интеллектуальный турнир «Мудрая сова».

Турнир проводится в четыре этапа. В трех первых принимают участие команды знатоков профсоюзных организаций подразделений Ядерного центра и предприятий, входящих в контур ОКП-276: 16 команд по шесть игроков в каждой. На поиск ответа дается минута. Команды пишут ответы на бланках, которые передаются жюри. По итогам каждого этапа составляются рейтинги команд. После третьего этапа объявляются четыре команды-финалиста. А финал проходит уже в формате брейн-ринга.

Вопросы для знатоков готовит член сборной команды ГК «Росатом» телевизионного клуба «Что? Где? Когда?» Никита Баринов (он был признан лучшим игроком сборной в 2013 году). Все участники турнира получают памятные подарки, а команде-победителю интеллектуального турнира «Мудрая сова» вручается кубок с гравировкой талисмана игры.



В 2016 году на семинаре-совещании для профсоюзной молодежи Ядерного центра ребята выступили с инициативой создания турнира по интеллектуальной игре «Что? Где? Когда?».



ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИЙ ПРОЕКТ «ЛИТЕРАТУРНАЯ ЗАКЛАДКА» появился в жизни Ядерного центра в 2017 году. Профсоюзная молодежь ВНИИЭФ читать любит. И поэтому литературные вечера в уютном небольшом зале дома ученых РФЯЦ-ВНИИЭФ сразу стали популярны.

Но как понять такие сложные и объемные произведения русской литературы, как «Преступление и наказание» Достоевского или «Мастер и Маргарита» Булгакова? А что связывает пьесу Шекспира «Ромео и Джульетта» с таким жанром, как голландский натюрморт? Какие конструкции детективов существуют и сколько вариантов есть внутри каждой логической конструкции?

Ответы на эти и многие другие вопросы профсоюзная молодежь ищет с помощью специалиста по связям с общественностью профкома Ядерного центра, членом Союза писателей РФ, прозаиком Еленой Кашевой (Березиной).



Крупнейший спортивный слет профсоюзной молодежи Ядерного центра «ОСЕННИЙ МАРАФОН» проводится с 2009 года. В мероприятии принимают участие около 250 человек (16 команд из разных подразделений института).

В первой половине дня на спортивных площадках базы отдыха им. А.П. Гайдара проходят «Веселые старты», которым предшествует парад-открытие, церемония поднятия флагов Комиссии по работе с молодежью профкома РФЯЦ-ВНИИЭФ, профсоюзной организации Ядерного центра и РПРАЭП.

Этапы «Веселых стартов» меняются каждый год: б а м п е р б о л ,



фиткросс, байдарки, зумба, стрельба из всех видов оружия (включая духовые ружья, арбалеты, рогатки), обязательная тематическая эстафета (пожарные, медики, ГО и ЧС, исторические реконструкции) и многое-многое другое. По результатам «стартов» объявляется команда-победитель. После обеда проводится командообразование и этапы «Веревочного курса». Завершается напряженный день капустником, для которого команды готовят творческие номера, и товарищеским ужином.

За годы существования «Осеннего марафона» у него появилась своя эмблема, гимн (который написали молодые профактивисты), свои традиции: зрелищный флешмоб, зарядка со звездой, фотоконкурс, салют.



МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

при ППО «ПО «Маяк»

Молодежная комиссия при ППО «ПО «Маяк» начинает свою историю с 2005 года. Ее создание — важная веха в развитии профсоюзного движения, которая позволила по-новому выстроить работу с молодежью и повысить ее интерес к профсоюзному членству.

Молодой работник, приходя на предприятие, сталкивается с рядом проблем. Ему нужна адаптация в новом коллективе. Нужен хороший наставник, который будет не «зажимать», а содействовать развитию профессионализма. Многих интересует карьерный рост и возможность реализовать свой потенциал. Кто поможет? Конечно же, молодежные лидеры профсоюза! Они защищают трудовые и социальные права молодежи. Организуют ее досуг, проводят культурно-массовые и спортивные мероприятия. Создают условия для развития творческих качеств молодых «маяковцев». Молодежная комиссия разрабатывает предложения, касающиеся молодежи, для внесения в коллективный договор. Участвует в разработке молодежных программ на уровне предприятия, города и области. Способствует развитию шефства и волонтерства.

Демократия и доступность — основные принципы работы профсоюзной «молодежки». Поэтому молодежная комиссия есть в каждом подразделении «Маяка», а ее активисты — в каждом цехе. Любой работник до 35 лет может обратиться к ним с просьбой или предложением и обязательно будет услышан. При необходимости информация будет быстро доведена до руководства. Ведь председатели МК подразделений входят в состав Молодежной комиссии при ППО ПО «Маяк». В разное время ее возглавляли:

Кузнецова Ксения Владимировна

(с 2005 по 2008 г.);

Ушакова (Федотова) Юлия Юрьевна

(с 2008 по 2016 г.);

Иванов Евгений Игоревич

(и.о. председателя с 2014 по 2016 г.)

Афонасьев Александр Владимирович

(с 2016 по 2021 г.);

Васильева Раиса Александровна

(с 2021 г. по настоящее время).

Активисты «молодежки» креативно и ярко решают задачи, стоящие перед профсоюзом как организацией, объединяющей единомышлен-

ников и дающей новые возможности для самореализации. Благодаря этому их деятельность привлекает внимание и находит поддержку в среде молодых маяковцев.



Самые яркие мероприятия и проекты, проводимые Молодежной комиссией при ППО «ПО «Маяк»:

Брейн-ринг — командная игра, в которой команды соревнуются в умении за отведенное правилами время находить правильный ответ на поставленный перед ними вопрос раньше, чем команда соперников. Цель команды в процессе игры — правильно ответить на большее число вопросов, чем ее соперники. Конкурс проводится только среди работников ФГУП «ПО «Маяк» — членов профсоюза.

Мероприятие проводится с целью:

- повышения уровня образования среди работников предприятия;
- привлечения работников к интеллектуальным играм;
- сплочения трудового коллектива предприятия;
- выявления сильнейшей команды предприятия для участия в региональных и отраслевых соревнованиях.

Поэтический конкурс на тему «За достойный труд».

Конкурс «За достойный труд» посвящен Всемирному дню Коллективных действий. Конкурс проводится среди работников ФГУП «ПО «Маяк», их детей и внуков. Конкурсанты должны подготовить и прочитать наизусть или с листа произведение любого автора, соответствующее теме конкурса. Приветствуется прочтение произведений собственного сочинения.

Цели конкурса:

- пропаганда и популяризация творчества среди работников, а также их детей и внуков;
- выявление талантов и дарований.

Конкурс детского рисунка на асфальте на тему «Любимые виды спорта». Конкурс проводится среди детей и внуков работников ФГУП «ПО «Маяк». Представители молодежной комиссии определяют по три призовых места в каждой возрастной подгруппе. Призеры конкурса рисунка награждаются памятными призами и подарками.

Цели конкурса:

- пропаганда и популяризация творчества среди детей;
- выявление талантов и дарований;
- пропаганда здорового образа жизни.

Обучающий семинар для молодых активистов ППО ПО «Маяк».

Для участия в семинаре привлекаются преподаватели Челябинского Учебно-методического центра профсоюзов, участники кадрового резерва ППО «ПО «Маяк» (15 человек) и молодые работники предприятия — члены профсоюза в возрасте до 32 лет включительно (35 человек).

Целью семинара является вовлечение молодых работников предприятия и обучение молодежи основам работы профсоюзной организации и методам мотивационных действий в профсоюзной работе.

Туристический слет «Молодежный коктейль».

В Слете принимают участие члены ППО ПО



«Маяк», члены их семей и приглашенные гости. Приглашенными гостями являются представители предприятий атомной отрасли Уральского региона.

В рамках Слета проводятся следующие мероприятия:

- Полоса препятствий. Победителем спортивно-развлекательной эстафеты является команда, прошедшая все этапы, набравшая при этом наибольшее количество баллов. Команда, не принявшая участия хотя бы в одном этапе, автоматически занимает последнее место в полосе препятствий.
- Конкурс «12 стульев». Победителем конкурсной программы является команда, прошедшая все этапы за наименьшее время.
- Конкурс «Караоке-баттл». Победители конкурса определяются по итогам голосования. Голосуют за победителя зрители конкурса. Голосование осуществляется при помощи жетонов для голосования, которые отдаются участникам понравившейся команды. Команда, набравшая наибольшее количество жетонов, признается победившей.
- Турнир по волейболу. Победители турнира определяются по наибольшему числу побед.

Цели Туристического слета:

- пропаганда здорового образа жизни как важного средства воспитания молодежи;
- обмен опытом и повышение корпоративной культуры;
- выявление наиболее дружных и подготовленных молодежных коллективов;
- укрепление дружеских связей, объединение молодежи предприятия;
- командообразование;
- поднятие престижа предприятия.



МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

городской организации профсоюз– а городских и коммунальных предприятий города Озерска Челябинской области

Молодежная комиссия городского комитета профсоюза была создана в 2015 году, в состав комиссии вошло пять членов профсоюза, председателем комиссии была избрана Потеряева Ольга Леонидовна — педагог-организатор Дворца творчества детей и молодежи, координатор волонтерского движения в округе.

Цель создания комиссии — координация деятельности первичных профсоюзных организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, вовлечение молодежи в ряды профсоюза. Основное направление деятельности — участие в городских и региональных мероприятиях по проблемам молодежи, активизация информационной работы по созданию позитивного имиджа профсоюза среди молодежи.

Ежегодно молодежная комиссия горкома профсоюза и ППО организуют:

- новогодние утренники и выдачу новогодних подарков детям членов профсоюза;
- семейные эстафеты «Весенние ласточки» для семей членов профсоюза с вручением призов;

Содействуют организации летнего отдыха и занятости подростков, оказывают материальную помощь на приобретение путевок в оздоровительные лагеря; совместно с юристом проводят дни правовых знаний в школах города (для родителей учащихся).

К юбилею РПРАЭП комиссия провела конкурс среди детей членов профсоюза «Тетрадка дружбы» в целях мотивации профсоюзного членства, активизации культурно-массовой работы с членами профсоюза и их семьями. Все участники конкурса в торжественной обстановке были отмечены призами и подарками профсоюзной организации, а работы участников были представлены на собрании профсоюзного актива в конце года. Всего приняли участие 14 семей. В 2020 году подобный конкурс был посвящен юбилею атомной отрасли.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

при профкоме ППО «ГХК»

Целями деятельности Комиссии являются:

- привлечение молодых работников в профсоюз и к активной профсоюзной деятельности;
- социальная защита, защита прав, гарантий и льгот молодежи;
- содействие созданию условий для профессионального роста молодежи, реализации ее творческого потенциала;
- содействие созданию надлежащих условий труда, быта, учебы и отдыха;
- объединение молодежи для реализации собственного потенциала в области профессионального, социального, культурного развития, физкультуры и спорта, что в конечном счете должно быть ориентировано на содействие в адаптации молодежи и повышение престижа профессионального союза ГХК.

Основные направления деятельности комиссии
Социальные и правовые вопросы, вопросы КД:

- разработка, внедрение и контроль за выполнением пунктов раздела «Работа с молодежью» в КД;
- помощь молодежи в реализации общественно полезных инициатив и интересов, развитии самостоятельности в решении жизненно важных проблем;
- помощь в решении социально-экономических и жилищных проблем;
- внесение в адрес профкома ППО «ГХК» предложений и рекомендаций по вопросам труда, быта и отдыха молодежи;
- организация и проведение слетов, семинаров, круглых столов, тренингов и других мероприятий по вопросам молодежи.

Вопросы рабочей молодежи, профориентационная и шефская работа:

- участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства молодых рабочих на различных уровнях;
- содействие в адаптации молодежи в трудовых коллективах и развитию наставничества;
- организация акций помощи детским домам и семьям работников ФГУП ФЯО «ГХК», попавших в тяжелую жизненную ситуацию, ветеранам.

Спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия:

- создание условий для развития и поддержки талантливой молодежи;
- организация и проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий (тематические вечера отдыха, туристические поездки, концерты, конкурсы и т.п.).

Информационная и организационная работа:

- обобщение и распространение информации о реализации мероприятий в области своей деятельности, сотрудничая со СМИ, а также используя информационные стенды, аудио-, видео-, компьютерные и фотоматериалы и др.;
- организация и координирование совместно с профсоюзами подразделений работы уполномоченных и молодежных комиссий подразделений, оказание методической и организационной помощи.



Самые яркие мероприятия Комиссии по работе с молодежью при профкоме ППО «ГХК»:

Деловой диктант Комиссией по работе с молодежью при профкоме ППО «ГХК» проводится ежегодно с 2017 года. Задача — в интерактивном и развлекательном формате проверить и «прокачать» знание норм и правил русского языка, стилистики делового общения, стандартов современного делопроизводства — незаменимый навык для работника корпорации знаний на любой должности, включая активистов профсоюзного движения.

В первый раз мероприятие было организовано для актива молодежной и первичной профсоюзной организаций, впоследствии охват расширился за счет допуска всех желающих работников предприятия — вне зависимости от возраста, профессии, должности. Открывают диктант фрагменты интервью руководителей отрасли и технического текста, затем участникам предлагается найти ошибки в неверно оформленном документе, а после ответить на вопросы теста на знание правил русского языка и на понимание технических терминов атомной науки и отрасли. Традиционно ежегодно в мероприятии участвует около 100 человек.



Конференция «Молодежь ЯТЦ» проводится Комиссией с 2006 года в рамках организации единого молодежного пространства в отраслевой научной среде. На протяжении семи лет ежегодно в конференции принимали участие около 100 молодых ученых и инженеров с предприятий, институтов, организаций Росатома. В 2017 году в конференции впервые приняли участие студенты ведущих вузов Сибири. В 2020 году конференция радикально сменила формат — пленарное заседание и три тематические поисковые модулируемые сессии по направлениям «Технологии буду-

го», «Таланты Росатома», «Глобальный бренд», по итогам которых было сформировано видение отраслевой молодежью перспектив развития отрасли в области технологического развития, работы с персоналом, молодежной и профсоюзной политики, продвижения бренда Росатома на национальном и международном уровне на ближайшие 20–25 лет. По итогам конференции-2020 утвержден протокол с рекомендациями организациям РПРАЭП и Росатома.



Ежегодно комиссия по работе с молодежью при поддержке первичной профсоюзной организации, социального отдела предприятия проводит серию патриотических мероприятий к 9 Мая и 22 июня: поздравление ветеранов, тематические уроки в школах, акция «Георгиевская ленточка», поддерживает акцию «Зажги свечу памяти 22 июня». Эти мероприятия проводятся в городском масштабе, охватывают десятки школьников, сотни ветеранов и тысячи горожан, помогают поддержать преемственность поколений и сохранить историческую память о Великой Победе.

Ежегодный тематический велоквест проводится Комиссией по работе с молодежью при профкоме ППО «ГХК» в рамках поддержки и пропаганды здорового образа жизни как среди работников предприятия, так и городской молодежи. Ежегодно более 50 активистов молодежной и первичной профсоюзной организаций предприятия садятся на велосипеды, чтобы на скорость пройти эстафету по улицам и площадям города, которая состоит из ряда испытаний в различных городских локациях. Испытания включают в себя физические упражнения, решение головоломок, выполнение научных экспериментов, а также задания на знание истории предприятия, профсоюза и города.

Ежегодный турнир предприятия по хоккею в валенках проводится с 2017 года под эгидой молодежной и профсоюзной организаций предприятия с целью пропаганды здорового образа жизни, воспитания соревновательного духа и сплочения трудовых коллективов, укрепления физической формы работников. Команды подразделений и зависимых хозяйственных обществ встречаются на льду, чтобы выяснить, кто сыграннее, ловче и азартнее забьет шайбу в ворота соперника. Мероприятие собирает болельщиков не только из числа коллег, но и членов семей, друзей и просто любопытных горожан.

КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ профкома НВАЭС

Комиссия по работе с молодежью профкома НВАЭС была создана в 2003 году. Представители Комиссии по работе с молодежью профкома НВАЭС активно участвуют в отраслевых мероприятиях, проводят на своей площадке семинары-совещания, конкурсы «Лучший профсоюзный лидер», спортивные соревнования, научные конференции. Особо можно отметить молодежный патриотический, поисковый проект «Пересвет», который имеет свой музей.

Основные мероприятия Комиссии по работе с молодежью профкома НВАЭС

Интеллектуальный марафон

Интеллектуальный марафон проводится с целью пропаганды интеллектуальных игр как средства организации досуга работников, развития эрудиции, умения работать в коллективе. Основными задачами Интеллектуального марафона являются: популяризация и более широкое распространение интеллектуальных игр; привлечение сотрудников к участию в интеллектуальных играх; организация досуга лично ориентированными формами и методами работы; укрепление дружественных связей в коллективе. Мероприятие проводится один раз в квартал.



Акция «Елка желаний»

На территории АЭС устанавливаются искусственные елки с письмами желаний воспитанников Бобровской школы-интерната. Цель данной акции — подарить детям подарки, которые они просили у Деда Мороза в письмах. Каждый сотрудник (отдел, цех) может принять участие в акции, взяв конверт, и исполнить маленькую мечту малыша.

Лучший производственный технический доклад

Конкурс на «Лучший производственно-технический доклад среди молодых работников и молодых специалистов Нововоронежской АЭС» проводится с целью выявления талантливых молодых работников и молодых специалистов Нововоронежской АЭС, стимулирования активности в области повышения безопасности и эффективности производственных процессов; выявления новых идей и разработок, имеющих практическое применение, ознакомления с работой смежных подразделений, организации обмена мнениями и сотрудничества молодых работников; выявления наиболее интересных докладов молодых работников и молодых специалистов Нововоронежской АЭС, авторы которых будут направляться для участия в корпоративных, региональных, федеральных и международных конференциях и форумах в соответствии с календарным планом корпоративных социальных мероприятий АО «Концерн Росэнергоатом» и собственным планом мероприятий; содействия в производственно-технической и рационализаторской деятельности молодых работников и молодых специалистов Нововоронежской АЭС; увеличения числа молодых работников и молодых специалистов Нововоронежской АЭС, вовлеченных в реализацию производственной системы Росатом, и активное участие в повышении эффективности производственных процессов.

Ежегодный Нововоронежский велопробег «ВелоДень»

Цели и задачи проведения велопробега в г. Нововоронеж, посвященного победе в ВОВ: популяризация здорового образа жизни и использования велосипеда в городской среде; организация досуга населения и приобщение его к регулярным занятиям физкультурой и спортом; пропаганда велосипеда как экологически чистого вида транспорта и безопасности дорожного движения.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ ППО № 320 КуАЭС

Решение о создании комиссии по работе с молодежью ППО № 320 КуАЭС было принято профсоюзным комитетом ППО № 320 КуАЭС в 2003 году, комиссия работает в соответствии с положением о комиссии по работе с молодежью. Основные цели комиссии: развитие молодежного движения на Курской атомной станции, оказание помощи профкому по трудовому и нравственному воспитанию молодежи, раскрытие интеллектуального и творческого потенциала молодежи, привлечение их к активной работе в профсоюзе, рост профсоюзных рядов, повышение авторитета профсоюза.

Комиссия проводит работу с молодежью по разъяснению им роли и задач деятельности профсоюза, прав, обязанностей и преимуществ членов профсоюза; содействует привлечению молодых работников к управлению производством, повышению общеобразовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья, подает предложения по улучшению условий труда работников на производстве, привлекает к занятиям физической культурой и спортом, сдаче нормативов комплекса ГТО, формированию здорового образа жизни.

Проводит работу по адаптации молодежи на производстве, участвует в разработке предложений в коллективный договор, организует проведение конференций, семинаров, круглых столов и других мероприятий по проблемам молодежи. Широко развита волонтерская деятельность, участие в работе ДНД.

С целью распространения информации о проводимых мероприятиях, популяризации знаний о профсоюзном движении в доступной форме, укрепления доверия общественности к профсоюзной организации, формирования у подрастающего поколения доверия к профсоюзным движениям с июня 2017 года членами комиссии по работе с молодежью были созданы и поддерживаются в актуальном состоянии аккаунты первичной профсоюзной организации № 320 КуАЭС в социальных сетях: VK («ВКонтакте»), ОК («Одноклассники»), Instagram.

Работа комиссии проводится строго в соответствии с Календарным планом. Календарный план составляется с учетом предложений, поступивших от цеховых комитетов филиала и молодежной организации Курской АЭС.

Среди наиболее значимых проектов, реализованных комиссией по работе с молодежью в период с 2017 года, можно считать:

- Разработка и выпуск «Книги сотрудника» для адаптации молодых работников и информирования их о деятельности предприятия и профсоюзной организации.
- Волонтерская помощь в подготовке детского православного лагеря «Исток». Активисты комиссии по работе с молодежью при ППО № 320 КуАЭС ежегодно готовят детский лагерь к началу сезона заезда детей. Данное мероприятие с каждым годом привлекает все больше неравнодушных людей, которые готовы оказать помощь. Акция по подготовке лагеря уже является традиционной и включена в годовой план работы комиссии по работе с молодежью.
- Акция по посадке деревьев в апреле 2019 года прошла под девизом «Украшай свой город!». Ее главная идея — озеленить «Атомград», молодой район города Курчатова, который только начал развиваться.

Жители города Курчатова внесли свой вклад во Всероссийскую экологическую акцию «Зеленая весна». Для успешной реализации данной акции подготовкой мест к высадке деревьев занималась комиссия по работе с молодежью. Для жителей «Атомграда» экологическая акция стала первым праздником микрорайона. В акции участвовало много семей с детьми, в общей сложности на посадку деревьев вышло более 300 человек.



Среди мероприятий, проводимых комиссией по работе с молодежью, отдельно хотелось бы отметить турнир по «Русской лапте». В 2012 году члены комиссии вышли с предложением о проведении данного турнира на Курской АЭС. Председатель профкома поддержал предложение о проведении одной из самых интересных и полезных командных игр. С каждым годом турнир набирает все большую популярность, команд-участников становится больше.

Постоянно в турнире принимают участие от 12 до 15 команд с общим количеством более 150 молодых работников, не меньше людей приходит поболеть за команды.



Пользуется популярностью турнир для молодых семей «Мама, папа, Я. Спортивная семья». Турнир проводит комиссия по работе с молодежью, молодые работники сами придумывают сценарий и являются ведущими турнира. Ежегодно в турнире принимают участие до 15–17 семейных команд.



С особой ответственностью проводится работа по патриотическому и духовно-нравственному воспитанию молодежи. Только за последние четыре года работники Курской АЭС приняли участие в возложении цветов к памятникам Великой Отечественной войны в городах-героях Смоленске, Бресте, Минске, Волгограде. Посетили мемориальные комплексы партизанской славы Брянской области. Были организованы экскурсии к мемориальным комплексам Великой Отечественной войны в Курской и Белгородской областях.

В течение года проводится уборка и реставрация памятников и мемориалов. Так, весной 2019 года был отреставрирован Поклонный крест силами молодежной комиссии и Курчатовского хуторского казачьего общества.



МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

ППО ЛАЭС

В 2017 году решением профсоюзного комитета при ППО ЛАЭС была создана молодежная комиссия.

Цели и задачи, которые стоят перед комиссией:

- увеличение численности молодежи в ППО ЛАЭС;
- проведение разъяснительной работы среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, а также вовлечение их к активной работе в профсоюзе;
- осуществление контроля за соблюдением законодательства в социальных и правовых гарантиях молодежи, охраны труда и здоровья;
- участие в организации культурно-массовой и физкультурно-массовой работы среди молодежи, развитие спорта и туризма;
- информирование молодых работников и специалистов о действующих социальных льготах и гарантиях на Ленинградской АЭС.

Комиссия осуществляет свою работу в тесном контакте и взаимодействии с другими комиссиями профкома, а также с молодежной организацией, действующей на Ленинградской АЭС, в случае необходимости совместно с ней разрабатывает и вносит в профком предложения по дальнейшему улучшению работы среди молодежи.

В 2018 году председателя Молодежной комиссии ППО ЛАЭС избрали Председателем молодежного совета молодежных организаций при главе городского округа Сосновый Бор. Важным мероприятием этого года стало проведение Дня молодежи, где силами молодых ребят удалось провести одно из грандиозных мероприятий Ленинградской области.

Представители Молодежной комиссии принимают участие в организации многих мероприятий совместно с Молодежной организацией Ленинградской АЭС.

В 2019 году традиционно был проведен турнир по стрельбе из боевого оружия в городском тире.

В мае члены Молодежной комиссии совместно с представителями НИТИ, АЭР организовали и провели субботник на территории вокруг озера Горовалдайское.

Кроме организации мероприятий члены Молодежной комиссии участвуют во всероссийских, региональных, отраслевых и городских мероприятиях.



Проект «Молодежная столица Росэнергоатом» стал победителем в конкурсе «Лидеры города Соснового Бора». Цель проекта: вовлечение молодежи в проектную деятельность и создание проектов на территории города с привлечением средств из внебюджетных фондов. Данный проект был также презентован на Молодежном дне «Российской энергетической неделе» в Москве.



Команда КВН, которая состоит из членов комиссии, стала призером кубка КВН среди рабочей молодежи в Москве. Трансляция кубка осуществлялась на канале «КВН-ТВ».

Важным событием года стало участие во Всероссийской программе «100 городских лидеров», где представителю Молодежной комиссии совместно с руководителем отдела по молодежной политике города Соснового Бора удалось разработать и защитить проект по развитию городского пространства — центрального пляжа города Соснового Бора. За время участия в проекте удалось организовать молодежные активности на территории городского пляжа. Первичная профсоюзная организация Ленинградской АЭС совместно с администрацией Ленинградской АЭС организовала два крупных городских мероприятия на территории пляжа: «Серф-пикник» и «Атомный забег».

В сентябре 2019 года представители Молодежной комиссии приняли участие в выборах в Совет депутатов городского округа Сосно-



вый Бор. Гредасову П.О. удалось победить на своем избирательном округе и стать депутатом совета депутатов нового созыва

В 2019 году Никитина О.С. стала членом общественной палаты города Соснового Бора.

Представители молодежной комиссии являются членами многих станционных комиссий.

В марте 2017 года был подписан Коллективный договор Ленинградской АЭС, куда был включен раздел «Работа с молодежью».



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

первичной общественной профсоюзной организации работников Кольской АЭС

В первичной общественной профсоюзной организации работников Кольской АЭС комиссия по работе с молодежью была создана в 2002 году.

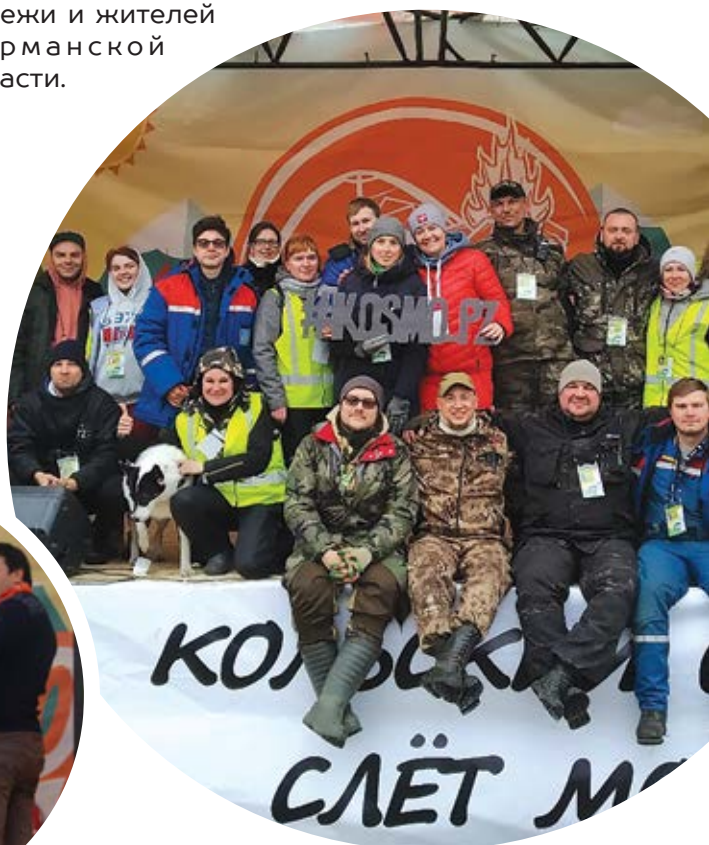
Комиссия осуществляет следующие функции:

- проводит среди молодых работников разъяснительную работу о роли и задачах ПО, правах, обязанностях и преимуществах членов ПО, привлекает их к активной работе в ПО;
- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о социальных и правовых гарантиях молодежи, охране труда и здоровья;
- совместно с работодателем осуществляет меры по повышению уровня профессиональных и общеобразовательных знаний работающей молодежи, добивается предоставления им надлежащих условий для успешного совмещения работы и учебы, осуществляет контроль за предоставлением льгот и гарантий;
- оказывает помощь и поддержку в решении вопросов получения кредитов молодым семьям на приобретение жилья, товаров длительного пользования, в реализации решений социально-бытовых проблем молодежи;
- оказывает содействие в адаптации молодежи на предприятии, организации шефства кадровых рабочих над молодыми, повышении квалификации, освоении новых (смежных) профессий, своевременном присвоении и установлении соответствующих разрядов, тарифных ставок и окладов, участвует в проведении конкурсов профессионального мастерства, подготовке предложений по ее материальному поощрению по результатам труда;
- участвует в организации культурно-массовой и физкультурно-массовой работы среди молодежи, развитии спорта и туризма, работе советов молодых специалистов, других молодежных формирований.

Самые яркие мероприятия Комиссии по работе с молодежью первичной общественной профсоюзной организации работников Кольской АЭС:

КОСМо — Кольский Открытый Слет Молодежи.

Успешно реализуется на протяжении трех лет. По своему формату является первым и единственным на территории Мурманской области. Представляет собой двухдневное проживание в палаточных лагерях на заведомо обустроенной поляне и включает соревновательные мероприятия. КОСМо не стоит на месте, развивается, совершенствуется и каждый год представляет в новой тематике, которая отражается не только в оформлении и костюмах, но и в организации новых площадок для дисциплин и состязаний. Команды ежегодно принимают участие в традиционных (олимпийских) и нетрадиционных видах спортивных состязаний, в различных интеллектуальных, творческих дисциплинах и командообразующих играх. Основная цель — сплочение и приумножение социально-активной молодежи и жителей Мурманской области.





Задачи мероприятия: патриотическое воспитание молодежи города Полярные Зори и Мурманской области; развитие и стимулирование социальной активности участников; организация активного творческого, культурного и спортивного досуга; создание условий для самореализации участников; поддержание и развитие традиций слетовского движения России; укрепление региональных и межрегиональных связей между молодежными активами.



Экологический субботник «Чистые игры»

Это отличная альтернатива традиционным субботникам. «Чистые игры» — это веселая игра с призами и подарками, где команды соревнуются в поисках мусора и артефактов на природной территории. Отгадывают экологические загадки, делают фото-чекины и торгуются со «скупщиками мусора» за баллы. Побеждает команда, набравшая наибольшее количество баллов. Участники в задорной игровой форме получают опыт обращения с отходами, сортировки отходов.

Цель игры — набрать максимальное количество баллов, собрав максимальное количество мусора. В игре участвуют команды от двух до четырех человек.

Квест-игры

В феврале 2019 года Комиссия по работе с молодежью Первичной общественной профсоюзной организации работников Кольской АЭС провела автомобильную командную квест-игру на знание города Полярные Зори «Наши знаменитости».

После регистрации на сайте atom51.en.cx в одинаковое для всех команд время на их гаджеты приходят различные задания, разгадав которые надо понять загаданное место (локацию). Необходимо быстрее остальных добраться до нее и найти спрятанные коды в формате 88Т***** (где * это цифры). После ввода кодов автоматически приходит следующее задание, и так до конца игры.

В феврале 2020-го это уже была квест-игра «Степлер Купидона», ее провели 14 февраля в Центре психологической поддержки «Семья» для влюбленных и любящих пар. Основная цель мероприятия состояла в поиске новых решений в отношениях, во возвращении чувства значимости друг друга.

Парам необходимо было пройти 10 точек, на которых их ждали различные испытания, раскрывающие друг о друге что-то новое (несмотря на достаточно долгое время совместного проживания).



ОРГАНИЗАЦИЯ МОЛОДЫХ АТОМЩИКОВ

Ростовской АЭС

Организация молодых атомщиков Ростовской АЭС создана в 2000 году по инициативе молодых работников и молодых специалистов Ростовской АЭС.

Целью создания и деятельности ОМА РоАЭС является участие в разработке и реализации молодежной политики предприятия, направленной на содействие в создании таких производственных, социально-экономических и психологических условий, которые бы активно содействовали бы профессиональному становлению молодых работников, способствовали проявлению организационных способностей молодых специалистов и повышению квалификации работников, всестороннему раскрытию интеллектуального потенциала молодежи, организации досуга молодежи.

Основные задачи деятельности организации:

- содействие активному участию молодых специалистов в трудовой и общественной жизни предприятия; обеспечение эффективного и рационального использования способностей молодых специалистов и рабочих на предприятии;
- выработка предложений в адрес руководства РоАЭС по вопросам молодежной политики, помощь в реализации их молодежных программ и проведении массовых мероприятий;
- принятие участия в реализации станционных и муниципальных молодежных программ;
- обеспечение работников РоАЭС необходимой информацией о деятельности молодежных организаций г. Волгодонск, Ростовской области, Ядерного общества России и других общественных объединений атомной энергетики;
- выработка предложений в адрес руководства РоАЭС по организации творческих и профессиональных встреч по обмену опытом с работниками других атомных станций;
- организация творческого содружества молодых специалистов с работниками других атомных станций с целью совершенствования производства, научной организации труда, внедрения новых форм деятельности;
- поддержка социально значимых программ молодежных, студенческих и школьных общественных объединений.

Сейчас организация молодых атомщиков насчитывает более 150 постоянных членов, реализующих себя в различных направлениях деятельности ОМА Ростовской АЭС: научном, организационно-экономическом, социальном, культурно-массовом, экологическом, информационном и спортивном.

Основные мероприятия, проводимые организацией молодых атомщиков Ростовской АЭС.



Проект «Солдатская могила»

Проект «Солдатская могила» реализуется на территории 80 км зоны наблюдения Ростовской АЭС в местах захоронения братских могил воинов Великой Отечественной войны. Мероприятие проводится с целью воспитания у молодежи гражданской позиции, бережного отношения к историческому прошлому, утверждения идеалов бескорыстного служения Родине, а также приведения в порядок мест захоронения погибших в годы Великой Отечественной войны на территории Ростовской области.

Участниками проекта являются работники Ростовской АЭС и подрядных организаций,

а также местные жители населенных пунктов, на территории которых расположены памятные захоронения.

В рамках проекта участники восстанавливают памятники в станицах Нижнежировской, Хорошевской, Жуковской, Подгоренской, в хуторах Потаповка, Погожеве, Харсееве, в городе Волгодонске.

Тренинг командообразования для вновь принятого персонала «Wellcome Day».

Тренинг направлен на создание таких производственных, социально-экономических и психологических условий, которые бы активно содействовали бы профессиональному становлению вновь принятого персонала, способствовали всестороннему раскрытию интеллектуального потенциала.

Сквозная тема мероприятия — ценности. Эта тема определяет следующие ключевые подзадачи мероприятия: продвижение идеи о важности и ключевом значении ценностей в любой организации, понимание их роли и тех задач, которые они помогают решить по отношению к внутренней и внешней эффективности организации. Программа мероприятия включает в себя тренинговые упражнения, которые помогают раскрыть суть ценностей Росатома.



Квест для молодых атомщиков

Квесты в реальном времени в последнее время стали довольно популярными среди молодежи. Задания, которые раньше игроки выполняли в компьютерных играх, теперь переносятся в жизнь. Причем выполнить их можно, только работая единой командой.

Командам, из семи человек сформировавшимся случайным образом, необходимо пройти по маршруту, составленному из шести этапов. Каждая контрольная точка была названа по наименованию одной из ценностей госкорпорации «Росатом». Соответственно, и задания имели непосредственную связь с ней. Так, например, этап «Единая команда» подразумевал выполнение задания без участия капитана. Его заковывали в наручники и, чтобы освободить пленника, участникам необходимо было найти код, спрятанный на земле, на воде и в воздухе. При успешном выполнении каждого задания команда получала «артефакт» и в конце, собрав на финише воедино все шесть наград, заканчивала приключение. Лучшие три команды, прошедшие все этапы быстрее всех, получают сертификаты на посещение квестов в реальном времени. Но главная цель — получить заряд позитива, взбодриться, почувствовать себя единой командой и просто хорошо провести время.

Экскурсия «Папина и мамина работа» для детей работников Ростовской АЭС

Ростовская АЭС — высокотехнологичное производство электроэнергии. Для безаварийной, надежной работы такого предприятия необходима стабильность. При этом особым показателем стабильности являются семейные династии, в которых опыт и навыки передаются из поколения в поколение — от родителей к детям.

Связанные родственными узами работники стараются не уронить честь фамилии. Отсюда — трудолюбие, ответственность, старательность и добросовестность.

Ростовская АЭС — режимный объект, а это значит, что далеко не каждый ребенок работника станции может попасть на территорию данного предприятия, познакомиться с рабочим местом папы или мамы, поближе узнать о месте работы родителей.

Цели и задачи этих экскурсий:

- познакомить детей работников Ростовской АЭС с историей предприятия, с производственным процессом станции, с рабочими местами родителей;
- привить интерес детей к профессиям атомной промышленности;
- укрепить семейные узы династий работников Ростовской АЭС.



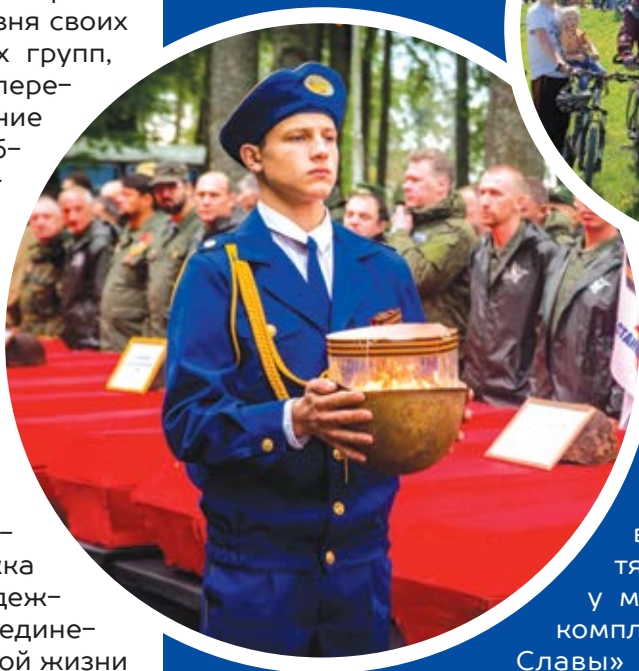
ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МОЛОДЫХ АТОМЩИКОВ

филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Смоленская атомная станция» (ОМА САЭС)

Основной целью ОМА САЭС является раскрытие научного и творческого потенциала молодежи, воспитание самодисциплины, культуры безопасности для обеспечения надежной и эффективной работы Смоленской АЭС.

Для достижения этой цели ОМА САЭС ставит перед собой следующие задачи: содействие активному участию молодых работников в трудовой и общественной жизни предприятия; обеспечение эффективного и рационального использования способностей молодых работников на предприятии; выработка предложений в адрес руководства САЭС по вопросам молодежной политики, помощь в реализации молодежных программ и проведении массовых мероприятий; развитие трудовой активности и творческой инициативы, экономии, бережливости и культуры производства; обобщение и распространение среди молодых работников передового опыта работы лучших ведущих специалистов и других инженерно-технических работников, занятых непосредственно на производстве; повышение образовательного, профессионального уровня своих членов путем организации учебных групп, обучение на курсах подготовки и переподготовки, стажировок; поддержание исследований членов ОМА САЭС в области ядерной науки и техники, а также в смежных областях; содействие в создании необходимых условий для научного и профессионального роста молодежи, поднятия престижа профессии специалиста-атомщика; проведение работы со школьниками и детьми по профориентации и развитию различных сетевых форм образования, в том числе проектной и научно-исследовательской деятельности учащихся; стимулирование и поддержка социально значимых программ молодежных и школьных общественных объединений; содействие в развитии спортивной жизни предприятия и города; участие в конференциях, семинарах, фестивалях, конкурсах и общественных мероприятиях.

Начиная с 2017 года 9 мая на Кургане Славы города Десногорска финишируют велопробеги работников электроэнергетического дивизиона ГК «Росатом», организованные молодежью Смоленской АЭС. За прошедшие годы преодолены сложные маршруты: Обнинск — Десногорск, Удомля — Десногорск, Нововоронеж — Десногорск. По пути следования участники возлагают венки и цветы к могилам неизвестных солдат, памятникам ВОВ и к местам воинских захоронений, посещают музеи-заповедники, проводят акцию «Георгиевская ленточка», участвуют в парадах, городских митингах и шествиях в память о героях-освободителях. Передвигаясь под проливным дождем, под палящим солнцем, под шквалистым встречным ветром атомщики не теряют самообладания и неизменно двигаются вперед. Таким образом велосипедисты отдадут дань памяти советским воинам, погибшим на этих землях.



На Смоленской АЭС считается делом чести увековечение памяти героев войны. 8 сентября 2017 года у мемориального комплекса «Курган Славы» состоялось торжественное открытие 11-й Вахты Памяти Объединения поисковых отрядов атомных станций России.



75 представителей поисковых отрядов семи атомных станций: Ленинградской, Балаковской, Калининской, Курской, Нововоронежской, Ростовской и Смоленской АЭС 12 дней провели в трудах по увековечению памяти погибших героев.

Место проведения выбрано не случайно — в 1943 году на территории д. Вититнево Ельнинского района Смоленской области проходила Смоленская наступательная операция. По оперативным данным, в ходе боев без вести пропало около 1200 бойцов РККА.

За период проведения Вахты Памяти отработано 1260 метров траншеи, подняты останки 95 бойцов РККА, имена троих установлены.

В 2019 году в Десногорске прошел XII военно-патриотический слет «Отечество». В этом году его участниками стали более 90 подростков из военно-патриотических объединений и жителей городов-спутников атомных станций: Десногорска, Курчатова, Удомли, а также Смоленска и города Чаусы Республики Беларусь. В течение 10 дней под руководством опытных инструкторов из молодежной организации Смоленской АЭС подростки осваивали основы военно-тактической подготовки, приемы самообороны и рукопашного боя, отработывали навыки скалолазания, учились ориентироваться на местности, обращаться с оружием, играли в военно-тактические игры, учились поисково-разведывательному делу. Слет организован молодыми атомщиками при поддержке руководства службы безопасности станции, СПСЧ № 1 ФГКУ «Специальное управление ФПС № 72 МЧС России» и поискового отряда Смоленской АЭС «Обелиск».

Традиционно после новогодних праздников и летних каникул на Смоленской АЭС проходят открытые турниры по игре «Что? Где? Когда?», организованные молодежной организацией и клубом интеллектуальных игр «Три Тысячных», в которых принимают участие как жители города Десногорска, включая школьные команды, так и жители Смоленской области. Также в сезоне по интеллектуальным играм проводятся «Знатокиады», турниры по «Брейн-рингу», тематические школьные и авторские турниры. В 2019 году создана школьная лига по интеллектуальным играм.



С 2017 года в городе Десногорске создана и развивается школьная лига КВН. Открытый кубок школьной лиги на призы профсоюза Смоленской АЭС, организованный молодыми атомщиками, объединяет большое количество учащихся как среднеобразовательных учреждений, так и учреждений дополнительного образования различных возрастов. От команд со сцены сыплются актуальные шутки, а переполненный зал постоянно оглушают аплодисменты. Данное направление деятельности, безусловно, положительно влияет на имидж первичной профсоюзной организации и ОМА САЭС как надежных социальных партнеров не только для работников Смоленской АЭС, но и для жителей города-спутника в целом.



МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ

Территориальной организации профсоюза города Новоуральска

Молодежный совет Территориальной организации профсоюза города Новоуральска (МСТ) создан в августе 2003 года.

Основные цели и задачи:

- создание и координация деятельности молодежных комиссий в первичных профсоюзных организациях;
- вовлечение молодежи в члены профсоюза, создание условий для роста численности профсоюзных организаций;
- участие в работе по реализации установленных законодательством прав молодежи на учебу и труд, достойную заработную плату, жилье, полноценный отдых и досуг, организация для этих целей профсоюзных акций, направление предложений по совершенствованию указанных видов деятельности в органы местного самоуправления НГО;
- содействие в создании условий для профессионального роста молодежи, реализации ее творческого потенциала, организация и проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодежи по востребованным профессиям;
- участие в работе по обучению и подготовке профсоюзных кадров и актива среди молодежи, проведение семинаров по изучению правовых актов и законодательства, в том числе действующего территориального соглашения и коллективных договоров организаций.

МСТ создан для практической реализации программы Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности по работе с молодежью

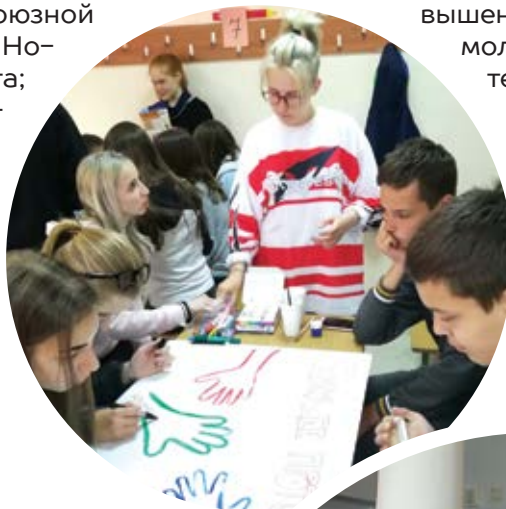
с целью привлечения молодежи к активной профсоюзной деятельности, в том числе к управлению организациями; защиты социально-экономических и трудовых прав молодежи, охраны их труда и здоровья; организации культурно-массовой работы; привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом; содействия в создании молодежных комиссий в первичных профсоюзных организациях и координации их деятельности; изучения и распространения опыта работы с молодежью; подготовки соответствующих предложений и рекомендаций по работе с молодежью, направления их в органы местного самоуправления НГО, городские программы, в соответствующие разделы по молодежной политике в территориальном соглашении. Члены МСТ являются модераторами групп теркома в социальных сетях.

С 2013 года молодежный совет организует и проводит общегородской форум «Диалог с властью», участниками которого становятся молодые работники городских организаций, представители администрации и думы НГО, общественной палаты, комитетов и отделов администрации, а также руководители организаций и председатели профсоюзных комитетов. Традиционным стало проведение молодежных форумов в формате «Диалог с властью», в работе которых принимают участие представители муниципальной власти города, территориальной организации профсоюза, центральной медико-санитарной части № 31, депутаты городской думы, руководители и специалисты комитетов и отделов администрации города, руководители и председатели профкомов городских предприятий и организаций.



«Профсоюзная смена» — организационно-деятельностная игра, проводимая молодежным советом территориальной организации профсоюза города Новоуральска «Профсоюзная организация: слово и дело». Основная цель мероприятия: пропаганда профсоюзной деятельности среди молодежи посредством активного включения в коммуникативно-творческий процесс.

В процессе мероприятия выявляется уровень информированности о профсоюзной деятельности и знакомство с профсоюзной работой на примере учреждений Новоуральского городского округа; побуждается интерес к различным направлениям профсоюзной деятельности через практическое коллективное дело — решение поставленной задачи; повышается социальная активность молодежи и в рамках этого мероприятия поощряются активные участники в молодежной среде.



Интеллектуально-развлекательная игра NOVO QUIZ. КВИЗ — это игра, не требующая предварительной подготовки для участников, которую проводят активисты Молодежного совета территориальной организации профсоюза города Новоуральска.

Цели и задачи игры: развитие новых досуговых форм работы с молодежью; популяризация культурно-содержательного, интеллектуально обогащенного досуга молодых работников городских организаций; содействие в повышении интеллектуального уровня молодежи, в т.ч. по профсоюзной тематике.



Спортивно-семейный выходной день «Всея семьей на пляж» — еще одно традиционное мероприятие Молодежного совета. Мероприятие проводится с целью объединения профсоюзного актива, в том числе работающей молодежи; организации новых форм досуга для членов профсоюза и членов их семей; привлечения членов профсоюза и членов их семей к занятиям физической культурой; пропаганды здорового образа жизни.

КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Снежинской городской организации РПРАЭП

*Комиссия по работе с молодежью
Снежинской городской организации РПРАЭП
была создана в 2011 году.*

Основные цели и задачи комиссии:

- содействие в социальном и культурном, духовном и физическом развитии, воспитании и образовании молодежи, в реализации общественно значимых инициатив, использования потенциала молодежи в интересах развития профсоюзной организации и самой молодежи; воспитание самостоятельности в решении жизненных вопросов, недопущение дискриминации по возрасту;
- анализ состояния молодежных проблем в организации, подготовка предложений по их решению для работодателей и профсоюзного комитета;
- внесение в профсоюзную работу новых форм и методов, отвечающих новым условиям и реалиям, близких и понятных молодежи;
- участие в работе профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и интересов работающей и учащейся молодежи;
- содействие в решении проблем занятости молодежи и сохранении молодых кадров в организации, участие в процессе максимальной адаптации молодых работников на новом рабочем месте;
- участие в формировании единого информационного пространства для информирования молодежи о деятельности профсоюзной организации и профсоюза;
- формирование среди работающей и учащейся молодежи образа профсоюза как престижной и сильной организации, способной реально защитить трудовые, социальные и иные права молодежи.

Молодежная комиссия Снежинской городской профсоюзной организации решила в 2019 году отметить День дошкольного работника проведением караоке-баттла «Поющие профсоюзы».

В ярко украшенном зале клуба «Юбилейный» собрались команды шести дошкольных учреждений города. Поприветствовать участников караоке-баттла пришли ребята из хорошего коллектива «Тоника». Они-то и задали тон всему мероприятию.

На протяжении всего вечера замечательная энергичная ведущая — председатель молодежной комиссии, председатель профкома ППО детского сада № 24 Наталья Денисова — предлагала участникам интересные, веселые, а главное — певческие конкурсы, в которых с большим удовольствием принимали участие все присутствующие в зале, включая и жюри караоке-баттла, состоящее из членов городского профсоюзного комитета.

Подводя итоги караоке-баттла, жюри определило победителей по отдельным номинациям, и каждая команда получила заслуженный диплом и праздничный подарок.



МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

ППО ПСЗ

Молодежная комиссия ППО ПСЗ действует на постоянной основе с 2008 года.

В 2018 году была преобразована в комиссию по работе среди молодежи при профсоюзном комитете ППО ПСЗ.

Цели и задачи комиссии:

- ведение среди молодых работников разъяснительной работы о роли и задачах профсоюза, правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, привлечение их к активной работе в профсоюзной организации;
  - осуществление контроля за соблюдением законодательства о социальных и правовых гарантиях молодежи, охране труда и здоровья;
  - оказание помощи и поддержки молодым семьям в решении вопросов получения займов на приобретение жилья, товаров длительного пользования, в реализации решений социально-бытовых проблем молодежи;
  - оказание содействия в адаптации молодежи на предприятии, организации шефства кадровых рабочих над молодыми, повышении квалификации, освоении новых (смежных) профессий, своевременном присвоении и установлении соответствующих разрядов, тарифных ставок и окладов, участие в проведении конкурсов профессионального мастерства, подготовке предложений по материальному поощрению молодежи по результатам труда;
  - участие в организации культурно-массовой и физкультурно-массовой работы среди молодежи, развитии спорта и туризма, работе советов молодых специалистов, других молодежных формирований.
- участие представителя комиссии в работе заводских комиссий (аттестация молодых специалистов; распределение путевок, распределение целевых займов на приобретение жилья и т.п.);
  - разработка проекта по благоустройству территории предприятия «Профсоюзная аллея»;
  - организация и проведение первомайских мероприятий (подготовка к шествию колонн: украшение шарами, транспарантами, флагами; организация и выступление на первомайских флешмобах).

Профсоюзные акции, проекты и мероприятия

Первомайский флешмоб

Мероприятие впервые было проведено в 2014 году. С тех пор проводится ежегодно. Суть мероприятия: по окончании шествия колонна приходит на городскую площадь, где проводится митинг с выступлением лидеров заводского и городского профсоюзов, глав города и завода. Далее происходит театрализованное представление, флешмоб на профсоюзную тему. Проводились: танцевальный флешмоб «Сделай выбор за профсоюз», спектакль «Свадьба Труда и Зарплаты», юмористическая постановка «Как Вася на работу устраивался».

Основные достижения комиссии:

- разработка проектов раздела «Работа с молодежью» в коллективный договор (при заключении нового коллективного договора прорабатываются все пункты, меняются на актуальные с точки зрения работающей молодежи);
- рассмотрение вопросов быта в заводских общежитиях, ходатайства о ремонте и улучшении условий проживания;



Проект «Профсоюзная аллея»

Молодежной комиссией разработан проект с дизайном территории «Профсоюзная аллея». Данный проект направлен на благоустройство территории предприятия, создание мест отдыха заводчан в обеденное время, формирование положительного имиджа профсоюзной



организации среди работников посредством размещения на аллее стенда профсоюзных активистов капсулы времени, посадок деревьев лидерами профсоюза завода.

Традиция «Наставничество и наследие»
Ежегодно при проведении традиционного выездного семинара-совещания профсоюзных кадров и актива, профком завода приглашает к участию в семинаре молодежный профактив. В рамках семинара проводится учеба, где с молодым поколением делятся опытом старшие товарищи. На семинаре молодежный профактив участвует в мероприятиях вместе с председателями цехов, руководителями подразделений и предприятия, что способствует формированию преемственности традиций и сближает поколения.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

первичной профсоюзной организации комбината «Электрохимприбор»

Комиссия по работе с молодежью при ПК-391 была создана в 2000 году. В 2003-м для объединения всей рабочей молодежи комбината была создана Молодежная общественная организация (МОО) ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор». Комиссия ПК и МОО ведут свою деятельность сообща и организуют множество мероприятий совместно.

Основными целями молодежной комиссии являются защита прав и интересов молодежи, привлечение молодежи в профсоюз, реализация потенциала молодых людей.

Молодежная комиссия:

- изучает и обобщает работу профкома с молодежью;
- организует проведение массовых социально-культурных и спортивных мероприятий работников организации;
- организует и направляет работу по вовлечению молодежи в ряды профсоюза;
- принимает участие в выработке мер социальной защищенности молодежи, членов профсоюза, с целью их дальнейшего включения в коллективный договор;
- проводит работу по созданию условий для повышения профессиональной подготовки молодежи;
- совместно с другими комиссиями ПК принимает меры по развитию у молодых работников трудовой и творческой активности путем привлечения их к участию в профессиональных смотрах-конкурсах;
- принимает меры по организации полноценного досуга и отдыха молодежи, развитию физкультурно-спортивной работы в подразделениях.

Традиционно 9 мая каждого года комиссия по работе с молодежью ПК-391 проводит акцию «Чтим и помним», в которой принимают участие более 200 жителей города Лесного.

Акция содержит три основных направления:

- мастер-класс «Лента победы»;
- спорт «Сильные духом»;
- открытый микрофон «Фронтовая песня».

Массовая акция ПК-391 «ЧТИМ и ПОМНИМ» проводится с целью патриотического воспитания молодежи, популяризации ЗОЖ и продвижения идей профсоюза среди жителей города Лесного.

«Детская лаборатория» — это мероприятие для ребятшек, которые пошли в первый класс, приглашения разослали более 200 семьям. Мероприятие проводилось в форме уроков по 15 минут: химия, математика, физика, русский язык и физкультура. Уроки проводили персонажи мультика «Незнайка и его друзья». Звонок приглашал детей на новый урок, а классные руководители сопровождали первоклашек.

Посвящение в профсоюз

Торжественное посвящение молодых работников в профсоюз, на котором предоставляем актуальную, необходимую информацию о деятельности профсоюза, комиссия по работе с молодежью проводит два раза в год.

Соревнования по подледному лову рыбы

Традиционные соревнования по подледному лову рыбы, в рамках которых комиссия по работе с молодежью организует досуг самых маленьких участников состязаний: пока родители соревнуются в рыбалке, деток ждут увлекательные игры на свежем воздухе с участием разных персонажей.



МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ

территориальной организации профсоюза ЗАТО г. Заречного Пензенской области

В ТОП ЗАТО г. Заречного Пензенской области Молодежный Совет был создан в 2015 году на базе объединенной первичной профсоюзной организации работников образования. Положение о Молодежном Совете определило основной целью создание молодежного профсоюзного актива, привлечение молодых работников к общественным инициативам. Задачами совета стали: увеличение профсоюзного членства среди молодых работников, правовое просвещение, организация досуговой, спортивно-оздоровительной деятельности, оказание помощи в профессиональном становлении молодых работников.

Первым председателем Молодежного Совета стала Наталья Ивановна Фагина (через два года она стала директором школы). Совет провел выездной семинар для молодых педагогов в ДОЛ «Звездочка» (2016 г.) и экскурсионную поездку в «Семиключье».

В 2017 г. избрана председателем Молодежного Совета молодой педагог Евгения Дмитриевна Кузина. Она привлекла к работе Совета молодых работников Комбината детского питания, МП «Автотранс», МФЦ. Совет подготовил видеоклип для участия в конкурсе молодежных организаций, организовал новогодние детские праздники для детей членов профсоюза. В 2018 г. совет подготовил выездной семинар в ДОЛ «Звездочка», 1 мая 2018 г. организовали молодежный флешмоб в рамках Праздника Весны и Труда. В 2018 г. Е.Д. Кузина ушла в декретный отпуск. В 2019 году Молодежный Совет возглавил П.А. Немков — педагог дополнительного образования Центра образования и профессиональной ориентации. В Совет влились молодые работники культуры. В мае 2019 г. был организован выезд молодежного актива в загородный центр отдыха «Русская охота». В 2019 г. П.А. Немков стал финалистом всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» и был приглашен на работу в Москву. В начале 2020 года председателем Молодежного Совета стала Е.В. Трудова (педагог-организатор Дома творчества детей и молодежи).



Наиболее яркие мероприятия Молодежного Совета:

- Новогодние детские праздники для детей членов профсоюза в ДК «Современник» и для подростков в СКК «Союз». Представление у елки по специально подготовленному сценарию с участием членов Молодежного Совета получилось необычным, интересным, заслужило высокую оценку членов профсоюза.
- Флешмоб 1 мая 2018 года в рамках проведения «Профсоюзной маевки» в Праздник Весны и Труда.
- Выездной семинар в ДОЛ «Звездочка», где шел заинтересованный разговор о перспективах работы Молодежного Совета, планировались мероприятия.
- Выезд молодежного актива, участников конкурса «Педагогический фейерверк» в загородный центр отдыха «Русская охота» в 2019 году.



МОЛОДЕЖНЫЙ КОМИТЕТ

ОАО «Ковровский механический завод»

Важной составляющей любого предприятия и профсоюзной организации является молодежь. Не зря молодых работников называют стратегическим ресурсом, в который необходимо вкладывать силы и средства.

Первичная профсоюзная организация и администрация Ковровского механического завода активно развивают молодежную политику.

В марте 2009 года при поддержке профсоюзного комитета на заводе был создан молодежный комитет.

Ребята из молодежного комитета с энтузиазмом приступили к трудной, но интересной работе. На первом этапе была сформирована структура — фундамент для дальнейшей деятельности, разработан Устав, в котором прописаны основные положения, цели и задачи комитета.

Сегодня деятельность профсоюзного молодежного комитета ПАО «КМЗ» осуществляется на принципах взаимного сотрудничества администрации завода, профсоюзного комитета и молодежного актива и заключается в реализации значимых для молодых специалистов направлений. Активисты молодежного движения всегда находят понимание у руководства завода, всемерную поддержку ребятам оказывает профсоюзный комитет предприятия.

За 11 лет работы были организованы и проведены культурно-массовые, интеллектуальные, спортивные и социально значимые мероприятия. Члены молодежного комитета участвовали в региональных и межотраслевых слетах, конференциях, семинарах и других мероприятиях по проблемам молодежи.

Сегодня в молодежном активе 15 человек, каждый — личность яркая и неординарная, а вместе — сплоченная команда, которой любое дело по плечу. У молодежного комитета ПАО «КМЗ» много планов и оптимизма.

Их сегодняшняя задача — привлечь как можно больше молодежи в профсоюз и организовать в каждом подразделении предприятия молодежную профсоюзную ячейку, чтобы молодым людям было интересно работать на КМЗ.

В период с 2017 по 2020 год самыми эффективными мероприятиями, организованными молодежным комитетом, были:

- Экскурсия для детей сотрудников предприятия, его дочерних предприятий в пожарную часть.

Как устроена пожарная машина, сколько времени необходимо пожарным, чтобы приехать по вызову, чем опасно неосторожное обращение с огнем — обо всем этом рассказали ребятам и их родителям сотрудники пожарной части ПАО «КМЗ».

- Патриотическая акция «Помнишь Победу — напиши имя деда!», приуроченная к 74-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне.

На площади Воинской Славы ребята установили плакат, на котором каждый желающий мог написать имена своих родственников, воевавших на фронтах Великой Отечественной войны и трудящихся в тылу. Среди участников акции были люди разного возраста, и всех их объединяло одно стремление — помнить своих родных, гордиться ими.



- День защиты детей. 1 июня молодежным комитетом было организовано и проведено мероприятие «Лето моей мечты!». Это творческий конкурс детского рисунка. В ходе конкурса ребят разделили на четыре команды, каждая из которых должна была изобразить на бумаге свою мечту о лете. Победителей определяли в четырех номинациях: «Самая веселая команда», «Самая активная команда», «Самая творческая команда» и «Самая дружная команда».
- Организация и проведение фотоконкурсов: «Золотая осень», «Необычное в обычном», «50 оттенков белого» и пр. Конкурс проводится для популяризации самодеятельного творчества работников предприятия, формирования активной жизненной позиции и привлечения внимания к проблемам сохранения окружающей среды.
- Спортивное мероприятие «Мама, папа, я — спортивная семья». Мероприятие проводится с целью сближения родителей и детей, приобщения к здоровому образу жизни. Каждую команду представляют три человека — мама, папа и ребенок. Команды поде-



лены на две возрастные категории. Спартакиада состояла из восьми этапов-конкурсов: «По кочкам», «Мудрый крот», «Паутина», «Отгадай загадку», «Пантомима». Завершающим этапом соревнований был «Баскетбол». Приятным бонусом в конце для всех участников стал сладкий стол.

- Ежегодные сплавы по реке на байдарках. У молодежного комитета сложилась хорошая традиция: в майские праздники организовывать сплав по реке на байдарках. В ходе этих трехдневных путешествий ребята осваивают технику гребли, учатся разбивать лагерь и устанавливать палатки. А самое главное — развивать чувство коллективизма и ответственности.



СОВЕТ МОЛОДЕЖИ

АО ИК «АСЭ»

Совет молодежи был создан в 2013 году. Совет Молодежи — сообщество, состоящее из молодых специалистов АО ИК «АСЭ» с активной жизненной позицией. Задача Совета — развитие и адаптация молодых сотрудников компании.

Совет ведет работу по шести направлениям. Адаптационно-образовательное направление — организация эффективного взаимодействия молодых работников, координация усилий и обмен опытом для достижения целей компании.

Научно-производственное — организация и проведение научно-практических конференций с участием молодых работников компании, дивизиона и отрасли.

Спортивное — организация и проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий.

Социальное — организация и проведение социально-благотворительных мероприятий.

Кадровое — выявление лучших молодых специалистов, работа с учебными заведениями.

Информационное — продвижение бренда компании как привлекательного работодателя.



Самые яркие мероприятия Совета молодежи:

Выездной форум для вновь принятых молодых специалистов «АтомSTART: начини карьеру правильно».

Двухдневное выездное адаптационное мероприятие, направленное на знакомство вновь принятых сотрудников с основными направлениями деятельности компании.

Мероприятие наполнено:

- выступлениями спикеров — молодых работников компании, готовых поделиться своим опытом и знаниями в области основных процессов;
- бизнес-играми, в ходе которых участникам предстоит воспроизвести карту глобального присутствия компании на мировом рынке, организационную структуру компании с определением ключевых ролей внутри нее;
- командообразующими модулями.



Форум молодых специалистов «Поколение ATOMNEXT. Будущее в наших руках».

Трехдневное выездное мероприятие, направленное на повышение эффективности работы молодежи, формирование горизонтальных связей между сотрудниками разных подразделений.

Мероприятие наполнено:

- выступлениями ТОП-менеджеров компании и приглашенных гостей;
- тренингами, направленными на развитие сотрудников в решении нестандартных задач;
- командообразующими модулями.

Конференция Young Project Management Conference.

Научно-практическая молодежная конференция по управлению проектами, содержащая:

- выступления с докладами специалистов предприятий с целью обмена опытом в управлении проектами;
- бизнес-игры, в ходе которых участники закрепляют навыки управления проектами, принимая управленческие решения в условиях ограниченного времени и ресурсов.

Интеллектуальные игры «Что? Где? Когда?», QUIZ Detect it.

Серия интеллектуальных игр (шесть проектов в году), активный интерес сотрудников к которым подтверждает утверждение, что «Росатом — корпорация знаний».

Интеллектуальные игры — самые посещаемые мероприятия Совета Молодежи. На каждую игру приходят минимум 100 человек. На финальную дивизиональную игру ЧГК приглашаются команды Инжинирингового дивизиона из Москвы и Санкт-Петербурга, а также предприятия ГК «Росатом» на территории Нижнего Новгорода и команда студентов опорного ВУЗа НГТУ им. Алексеева.



СОВЕТ МОЛОДЕЖИ ФГУП «Атомфлот»

Совет молодежи ФГУП «Атомфлот» создан при ППО ФГУП «Атомфлот» в 2014 году. В 2018 году состоялось полное обновление состава Совета, на сегодняшний день его членами являются 11 представителей береговых структур и флота. Совет молодежи объединяет молодых работников ФГУП «Атомфлот» для организации, подготовки и проведения мероприятий, направленных на реализацию основных направлений молодежной политики ФГУП «Атомфлот», а также для решения вопросов, возникающих в молодежной среде предприятия.

Основными направлениями деятельности Совета молодежи являются:

- поддержка инициатив молодежи;
- выявление скрытого потенциала работников;
- развитие внутренних и внешних коммуникаций;
- развитие корпоративной культуры;
- развитие спортивного движения и движения ГТО;
- повышение вовлеченности работников флота.

Основные мероприятия Совета: Молодежный форум Росатомфлота

Мероприятие проводится ежегодно, начиная с 2018 года, на базе ФГУП «Атомфлот» силами Совета молодежи. На форуме, который длится три дня, обсуждаются самые перспективные направления деятельности предприятия, рассматриваются молодежные инициативы, связанные с ними.

Молодежный форум Росатомфлота 2018 года привлек более 70 участников (моряки и береговые сотрудники предприятия). В 2019 году в форуме приняло участие более 90 человек, включая приглашенных гостей — сотрудников предприятий Госкорпорации «Росатом», Дирекции Северного морского пути и представительств ФГУП «Атомфлот» в Санкт-Петербурге и Москве. Спикерами форума выступали: заместитель директора Дирекции Северного морского пути Максим Кулинко, генеральный директор ФГУП «Атомфлот» Мустафа Кашка, председатель ППО ФГУП «Атомфлот» и другие руководители, а также представители Совета молодежи и молодежного актива предприятия.



Всероссийская акция взаимопомощи «Мы-Вместе»

Весной 2020 года Совет молодежи Росатомфлота инициировал создание волонтерского штаба Всероссийской акции взаимопомощи в период пандемии коронавируса «Мы-Вместе». Из числа работников ФГУП «Атомфлот» сформирован волонтерский штаб, который оказывает помощь ветеранам и сотрудникам предприятия в период пандемии COVID-19. Волонтерский штаб проекта #МЫВМЕСТЕ во ФГУП «Атомфлот» оказывал регулярную поддержку Единственному ресурсному центру по развитию добровольчества в Мурманской области. Помощь получили в общей сложности более чем 150 человек. Волонтерский штаб насчитывает 15 человек и продолжает свою деятельность в различных направлениях: помощь ветеранам, экология, благотворительность и прочее.

Сбор отработанных батареек

В 2018 году по инициативе Совета молодежи Росатомфлота на предприятии установлены боксы по сбору отработанных батареек. Силами волонтеров на переработку передано более 100 килограммов элементов питания.

Акция была поддержана экипажами атомных ледоколов. Сбор батареек ведется на борту судов.



СОВЕТ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ ФГУП «ФЭО» (ФГУП «РосРАО»)

*Совет молодых работников образован
во ФГУП «ФЭО» (ФГУП «РосРАО») в 2015 году.*

Целями Совета молодых работников являются:

- содействие в реализации мероприятий по закреплению и адаптации молодых работников на предприятии, их профессиональному и карьерному росту;
- содействие в создании производственных и социальных условий, способствующих реализации потенциала молодых работников для получения высоких результатов деятельности;
- проведение общественных, культурных, социальных, спортивных и других мероприятий;
- развитие партнерских отношений с другими молодежными организациями атомной отрасли.

Для достижения своих целей СМР решает следующие задачи:

- совместно с руководством разрабатывает специальные программы, направленные на адаптацию, развитие и закрепление молодых работников на предприятии;
- участвует в разработке предложений по реализации основных направлений кадровой политики ФГУП «ФЭО» по работе с молодыми работниками;
- содействует выдвижению лучших разработок молодых работников на выставки научно-технического творчества молодежи, соискание премий и других поощрений, установленных за лучшие работы в области науки и техники, проводит конкурсы творческих работ молодых работников;
- пропагандирует достижения научно-технического творчества молодых работников путем отражения их деятельности на стендах и различных площадках предприятия и отрасли;
- проводит анализ проблем и интересов молодых работников с помощью анкетирования и на основании полученных данных вырабатывает предложения и решения;
- организует культурные, туристические и спортивные мероприятия для молодых работников в рамках программы по работе с молодежью.

Основные мероприятия, проводимые Советом:

Образовательный час

Советом молодых работников ФГУП «ФЭО» организовано мероприятие «Образовательный

час». «Образовательный час» — лекционное занятие, направленное на повышение квалификации и уровня профессиональных знаний работников. Лекторами на «образовательных часах» выступают работники предприятия всех направлений и должностей — от заслуженных ветеранов атомной отрасли до молодых работников. Тематики лекций охватывают различные направления, связанные с деятельностью предприятия и отрасли: история создания ФГУП «ФЭО» (ФГУП «РосРАО»), законодательная и нормативная база обращения с радиоактивными отходами (РАО), основные технологии переработки РАО, финансирование работ по обращению с РАО в России, деятельность по обращению с отходами I и II классов опасности и иное.

«Образовательные часы» привлекли внимание многих работников предприятия, помогают донести знания об истории ФГУП «ФЭО» и отрасли, способствуют развитию профессиональных знаний и сформировать представление о деятельности предприятия у молодых работников.

Конкурс «Потенциал ФГУП «ФЭО» и технические туры молодых работников на объекты ФГУП «ФЭО» и в организации атомной отрасли.

Во ФГУП «ФЭО» организована ежегодная работа по проведению конкурса предложений по улучшению среди молодых работников предприятия в целях закрепления и адаптации молодых работников, содействия в реализации их творческого потенциала в области науки, техники, производственных и социальных аспектов деятельности для повышения эффективности деятельности — «Потенциал ФГУП «ФЭО» («Потенциал РосРАО»).

На конкурс принимаются работы по основным направлениям: новые технологии, новые бизнесы, реализация производственной системы «Росатома», расширение спектра услуг в области обращения с РАО, повышение качества оказываемых услуг, повышение статуса предприятия как лучшего работодателя в отрасли, экология и т.д.

Направления принимаемых работ дорабатываются ежегодно в соответствии с актуальными потребностями предприятия.

За время проведения конкурса было предложено и защищено множество проектов, как предлагаемых к реализации, так и уже реали-



зованных по инициативе молодых работников. Определены победители, оказана помощь в реализации предлагаемых проектов. По результатам проведения конкурса помимо памятных призов для участников организуется технический тур на объекты ФГУП «ФЭО» и в организации атомной отрасли. Целями технического тура являются ознакомление работников с производственными площадками ФГУП «ФЭО», знакомство с деятельностью организаций атомной отрасли, обеспечение коммуникаций между молодыми работниками предприятия из различных регионов, а также обсуждение деятельности Совета молодых работников и обмен опытом с молодежными объединениями организаций атомной отрасли.

Технические туры организовывались на множество производственных площадок ФГУП «ФЭО», а также:

- во ФГУП «Атомфлот»;
  - на Ленинградскую АЭС;
  - на Белоярскую АЭС;
  - в АО «Институт реакторных материалов»;
  - в Физико-технологический институт и Центр превосходства УрФУ имени первого президента России Б.Н. Ельцина;
  - в АО «АТОМПРОЕКТ»
- и т.д.



КОМИССИЯ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ ППО НИЯУ МИФИ

Комиссия по работе с молодежью ППО НИЯУ МИФИ создана в 2010 году.

Главная цель комиссии по работе с молодежью профсоюзной организации НИЯУ МИФИ — обеспечение студентам всех условий для получения высшего образования, предоставление им правовой, юридической и социальной защиты.

Задача Комиссии — объединить студентов, магистрантов и аспирантов не только «на учебе», но и вне ее; вместе с администрацией университета добиться максимальной отдачи сил, энергии, повышения успеваемости студентов, чтобы из НИЯУ МИФИ выпускались высококвалифицированные специалисты, уверенные в себе, в своем будущем и не забывающие родную alma mater.

Комиссия по работе с молодежью ППО НИЯУ МИФИ проводит активную работу по следующим направлениям:

- адресное распределение — на основании информации в компьютерной базе данных, имеющихся в распоряжении Профкома путевок для организации зимнего и летнего отдыха обучающихся НИЯУ МИФИ;
- налаживание связей с культурными центрами, музеями, театрами с целью распространения на льготных условиях различного рода пригласительных билетов и прочих документов для организации досуга обучающихся;
- информационная и организационная поддержка в проведении культурно-массовых мероприятий в НИЯУ МИФИ;
- проведение социологических исследований в отношении вопросов учебы, быта, труда и отдыха обучающихся для оперативного реагирования и рационального подхода к их решению;
- взаимодействие с вышестоящими профсоюзными организациями, правительственными, коммерческими и иными структурами с целью организации внеучебной занятости, студенческого досуга, летнего отдыха, а также получения юридической, и н ф о р -



мационной и финансовой помощи;

- помощь одиноким неработающим ветеранам университета;
- организация рейдов с привлечением студенческого актива для проверки условий работы предприятий общественного питания на территории НИЯУ МИФИ (культуры обслуживания, санитарного состояния и соблюдения кассовых операций), проверки условий размещения и проживания обучающихся в общежитиях, а также условий учебы;
- организация материальной поддержки общественно активных и остро нуждающихся категорий обучающихся НИЯУ МИФИ.

Основные достижения Комиссии по работе с молодежью ППО НИЯУ МИФИ:

- организация и проведение культурно-просветительских, научно-исследовательских, экскурсионных мероприятий, посвященных 75-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне;
- организация посещения студентами выставки «Памяти поколений» в выставочном зале «Манеж» в декабре 2019 года; реконструкции в Беларуси «Брестская крепость. 22 июня 1941 года» (2019 год);
- посещение исторического парка на ВДНХ «Россия — моя история». Этот день стал по-настоящему историческим для студентов НИЯУ МИФИ: сразу 300 первокурсников приехали на главную выставку страны — ВДНХ! В павильоне № 57 раскинулся исторический парк «Россия — моя история», который стал территорией погружения в наше историческое прошлое. Студенты получили прекрасную возможность визуализировать полученные в университете знания, буквально окунуться в атмосферу далекого времени — от первых Рюриковичей до конца династии Романовых.





Комиссией осуществляется приобщение студенческой молодежи к духовно-нравственным ценностям, к изучению истории и культуры своей страны. Проведение конкурса студенческих работ «Моя семья в годы войны», публикация сборника материалов, посвященного юбилею Победы.

Участие в ежегодных патриотических акциях таких как: «Бессмертный полк РФ», дни воинской славы, посвященные Московской битве, Сталинградской битве, и др. мероприятиях.

Организация и проведение ежегодного Дня первокурсника в НИЯУ МИФИ, Татьянинного дня в музее-заповеднике «Коломенское», а также благотворительного фестиваля-ярмарки «От сердца к сердцу».

Растет вариативность культурно-массовых и спортивных мероприятий, увеличивается количество участников, что способствует формированию всесторонне развитой личности будущего специалиста атомной отрасли.

МОЛОДЕЖНОЕ ОБЩЕСТВО

АО «Атомпроект»

Основным инструментом реализации молодежной политики является Молодежное Общество (МО) АО «Атомпроект», которое объединяет всех молодых сотрудников Общества.

Руководящим органом МО является комитет. В настоящий момент в него входит семь человек, избранных молодыми специалистами «Атомпроекта» путем закрытого голосования. Комитет избирается на два года. Работа Молодежного Общества определяется уставом.

Молодежное Общество стремится к тому, чтобы молодые работники занимали ключевые роли в жизни Общества и понимали, что через какое-то время именно они станут локомотивом развития компании.

Основными целями и задачами Молодежного общества АО «Атомпроект» являются:

- повышение профессионального уровня и эффективности труда молодых работников, поддержка профессионального, карьерного и личностного роста;
- развитие профессиональной и творческой активности молодых работников Общества, удовлетворение научных и образовательных интересов;
- организация эффективного диалога между молодыми работниками и руководством Общества;
- организация и проведение научно-практических конференций с участием молодых работников Общества, специалистов Общества, организаций атомной отрасли;
- участие в формировании резерва на должности руководителей и специалистов из числа профессионально грамотных, общественно активных молодых работников Общества;
- сотрудничество с другими молодежными и общественными организациями отрасли и регионов присутствия.



Так, силами активистов молодежного сообщества был организован научно-образовательный выезд АТОМПРО в г. Зеленогорск, в котором приняли участие 65 молодых специалистов АО «Атомпроект».

В первый день выезда молодые сотрудники принимали участие в молодежной сессии, на которой обсуждались актуальные вопросы, стоящие перед компанией, и определялся вектор развития молодежного движения.

Также на выезд были приглашены тренеры из Корпоративной Академии «Росатома», которые провели для ребят тренинги по темам «Управление конфликтом» и «Эффективная коммуникация». На протяжении восьми часов участники тренингов получали новые знания в области различных взаимодействий и применяли полученную информацию в заданных тренером упражнениях и ситуациях.

Часто молодежным сообществом проводятся командообразующие мероприятия, так состоялся командообразующий выезд AtomTeam-2019, направленный на адаптацию и вовлечение молодежи.

Выезд стал платформой для налаживания горизонтальных связей между работниками с целью облегчения дальнейшего рабочего взаимодействия и сотрудничества. В нем приняли участие более 50 молодых специалистов АО «Атомпроект».

Выезд начался с презентации лучших практик Молодежного общества и Отдела подбора оценки и развития персонала. Далее ребятам необходимо было познакомиться друг с другом и принять участие в квесте, где все взаимодействия и перемещения осуществляются с завязанными глазами.



Следующий день стал не менее насыщенным на события, так как молодым сотрудникам в игровом режиме необходимо было познакомиться и наладить взаимодействие между предприятиями госкорпорации «Росатом», принять участие в различных состязаниях и суметь построить живую, производственную и работоспособную отрасль. Не без труда с поставленной задачей участники выезда справились, горизонтальные связи были налажены, и компании успешно взаимодействовали друг с другом. Самые яркие участники были награждены памятными призами от Молодежного общества.



Ежегодно Молодежное общество АО «Атом-проект» проводит посвящение в молодые специалисты. В 2019 году мероприятие прошло под названием «АТОМ-Oscar 2019. Итоги года. Посвящение молодых специалистов!». В мероприятии приняли участие 119 сотрудников, трудоустроенных на предприятие в 2019 году. Ребята успешно прошли ритуал посвящения, для них силами актива Молодежного общества был подготовлен командообразующий квест в стиле «Мафия», а также танцевальный флешмоб. После выполнения всех заданий каждый сотрудник получил памятную медаль и звание «Молодой специалист».

И с этого момента они стали полноценными членами большой и дружной семьи — АО «Атомпроект». Общее же число участников было около 250 человек!

Еще на «АТОМ-Oscar 2019» были подведены итоги 2019 года по двум основным направлениям деятельности Молодежного Общества: культурно-массовому и научно-образовательному.

На сцену под торжественную музыку и аплодисменты поднялись 24 сотрудника предприятия, чьими усилиями реализуется молодежная политика на предприятии! Каждому была вручена своя номинация! «Друг познается в воде», «Успешный дебют», «Прорыв года», «Освоение Сибири» и т.д. Президент Молодежного общества и руководители направлений вручили ребятам благодарственные грамоты с подписью президента Молодежного общества Семенова Андрея и директора по управлению персоналом Новиковой Ольги Константиновны.

МОЛОДЕЖНАЯ КОМИССИЯ

Первичной профсоюзной организации «Атоммаш»

Комиссия по работе с молодежью и ветеранами была создана в 2018 году решением заседания профсоюзного комитета.

Цели комиссии:

- увеличение числа молодежи в рядах профсоюза;
- повышение уровня понимания и принятия ценностей профсоюза;
- повышение уровня вовлеченности молодежи в профсоюзную деятельность;
- защита социально-трудовых прав и интересов профсоюзной молодежи;
- оказание внимания молодым семьям и семьям с детьми.

Для достижения своих целей комиссия ставит перед собой следующие задачи:

- защита социально-экономических и трудовых интересов молодежи;
- содействие расширению гарантий, действующих на предприятии, и прав молодежи на учебу и достойный труд, компенсацию стоимости жилья для иногородних специалистов, участие в решении производственных задач, на достойный доход, полноценный отдых и досуг;
- раскрытие потенциала молодежи профсоюза в профессиональной и общественной сферах;
- помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, приучения молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов.

Молодежь профсоюза принимает активное участие в решении производственных и социально-экономических задач предприятия, а также принимает активное участие в различных мероприятиях, конкурсах, фестивалях по молодежной профсоюзной тематике, проводимых профсоюзом.

Благодаря деятельности активистов был предложен и реализован проект по детскому досугу «Детская комната для малышей», что способствовало значительному приросту молодых родителей в члены профсоюза.



Мероприятия, проводимые комиссией по работе с молодежью:

«Йога для всех»

Спортивное мероприятие для всей семьи на открытом воздухе на базе отдыха «Тихие Зори» в формате йога-ретрита.

На территории базы отдыха для всех гостей и участников мероприятия (на мероприятии присутствовали 50 гостей со своими семьями, в том числе и с детьми) были организованы:

- место для группового занятия йогой (во время ретрита звучала легкая расслабляющая музыка, а занятие проводил опытный инструктор);
- столы с бутилированной водой и фруктами;
- фотозона.

Кроме часового занятия йогой гостям мероприятия были предложены подвижные игры в виде веселых эстафет.



Привычный формат спортивных мероприятий было решено разнообразить для многих необычными, но интересными и посильными физическими нагрузками — практикой йоги.

Заккрытие XII Спартакиады завода «Атоммаш» и открытие летнего сезона клуба туризма и спорта завода «Атоммаш»

Спортивный праздник для всей семьи на открытом воздухе на базе отдыха «Тихие Зори». На территории базы отдыха были организованы:

Для детей детские площадки:

- аниматоры;
- активные игры;
- аквагим.

Для всех гостей и участников мероприятия:

- столы с выпечкой и чаем;
- фотозона.

Программа Спартакиады включала в себя соревнования по волейболу, мини-футболу, настольному теннису, шахматам, гиревому спорту, перетягиванию каната, стритболу. На спортивном празднике подводились итоги ранее прошедших соревнований, награждались победители. Перед зрителями прошли соревнования по гиревому спорту и перетягиванию каната, были сыграны товарищеские матчи по мини-футболу и волейболу, прошли водные соревнования по плаванию на байдарках.

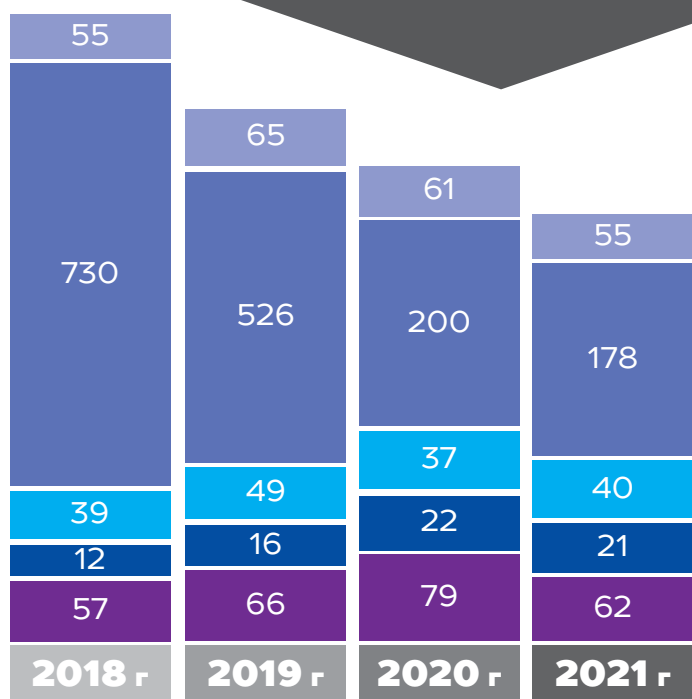
пающим Новым годом и подарить им частичку сказки. В гости к детям, чьи родители заранее оставили заявку, две последние недели декабря в заранее согласованное время приходили Дед Мороз и Снегурочка.

Детишки с радостью встречали Дедушку Мороза и Снегурочку, как принято, рассказывали стишки и получали свои подарки. Данная акция нашла хороший отклик у членов профсоюза. Всего в акции приняли участие 50 семей.

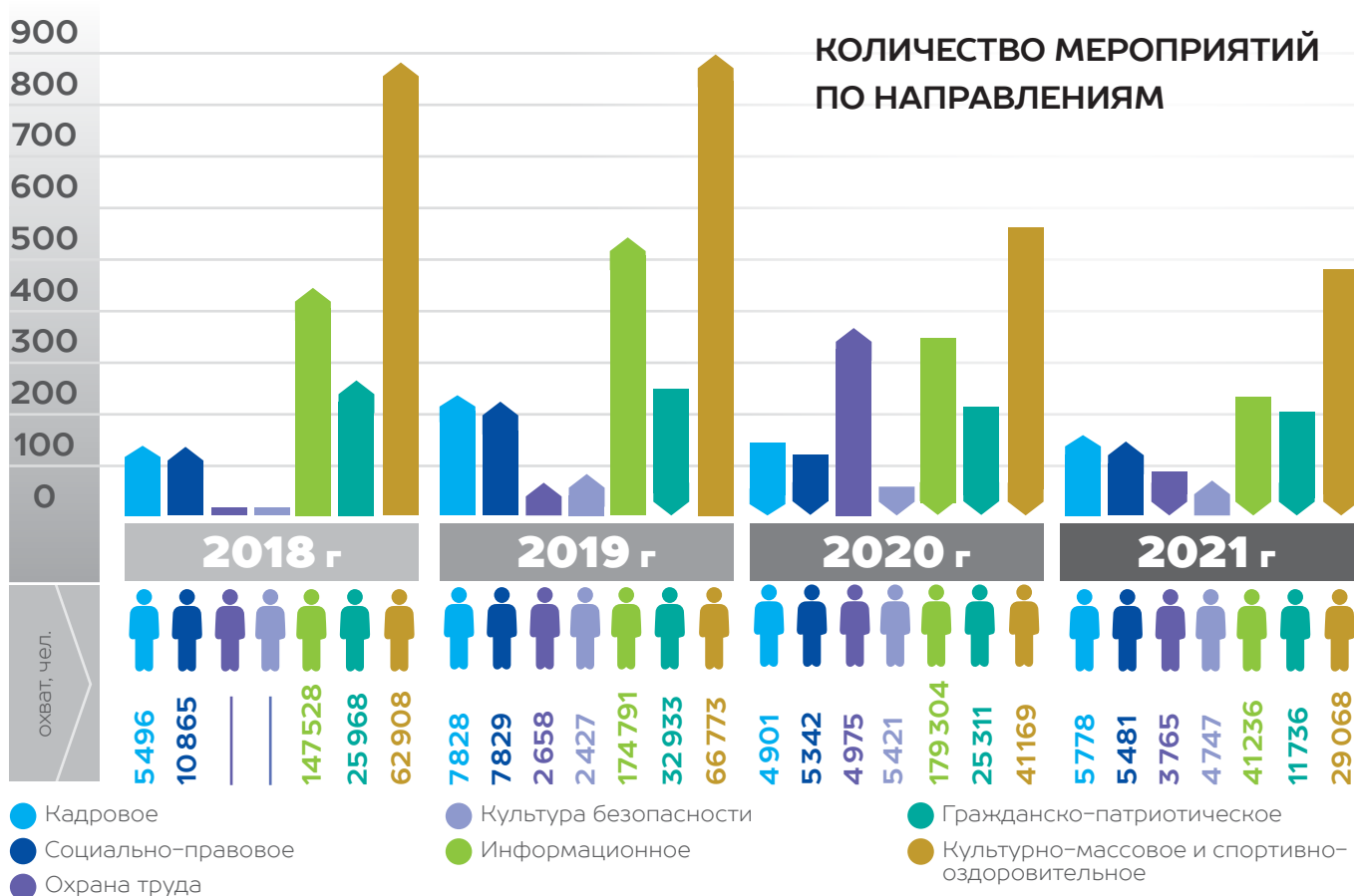


Поздравление детей членов профсоюза с наступающим новым, 2019 годом
Активные молодые члены ППО выступили с инициативой поздравить детишек с насту-

СВЕДЕНИЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНЫХ КОМИССИЙ (СОВЕТОВ) в 2021 году



- Наличие Программы по работе с молодежью
- Конкурс «Лучший наставник молодежи»
- Мероприятия по профориентации в школах, ВУЗах, сузах
- Количество молодежного профсоюзного актива, прошедшего профсоюзное обучение
- Наличие мероприятий по адаптации молодого работника – 55 организаций



**III
РАЗДЕЛ**

Разделы
«Работа с молодежью»
коллективных договоров
организаций

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «УЭМЗ»

9.1. Работодатель и Профком обязуются:

- помогать молодым работникам (лицам, не достигшим 35-летнего возраста) в адаптации к условиям работы на предприятии и требованиям, предъявляемым к работникам;
- проводить мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников;
- содействовать активному участию молодых работников в производственной и общественной жизни предприятия;
- способствовать повышению профессионального уровня молодых работников;
- создавать условия для досуга и реализации творческих способностей молодых работников.

9.2. Работодатель обязуется оказывать организационную и материальную поддержку в работе Совета молодежи, действующего на основании «Положения о Совете Молодежи ФГУП УЭМЗ» и выделять в соответствии со «Сводной сметой расходов на социальное развитие ФГУП УЭМЗ» финансовые средства на исполнение утвержденного плана мероприятий, направленного на активизацию участия молодежи в производственной и общественной деятельности предприятия.

Совет молодежи представляет Работодателю отчет о расходовании средств, перечисляемых Работодателем в соответствии с настоящим пунктом.

9.3. Работодатель гарантирует беспрепятственное выполнение общественных обязанностей членам и кандидатам Совета молодежи в подразделениях завода с сохранением заработной платы, без корректировки планового объема работ и заданий.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» АО «ЧМЗ»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Молодыми работниками в АО ЧМЗ считаются работники предприятия в возрасте до 35 лет включительно.

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

9.1.1. Оказывать материальную помощь, согласно утвержденной смете, и организационную помощь в работе Совета молодежи, направленную на активизацию участия молодежи в производственной и общественной деятельности предприятия.

9.1.2. Организовать в каждом цехе работу совета (комиссии) по работе с молодежью.

9.1.3. Проводить систематическую работу по адаптации молодых работников в структурных подразделениях.

9.1.4. Развивать систему наставничества. По итогам года провести конкурс на звание «Лучший наставник молодежи АО ЧМЗ» (Приложение 15).

9.1.5. По итогам года проводить конкурс на звание «Лучший молодой специалист АО ЧМЗ» (Приложение 16).

9.1.6. По итогам года проводить конкурс на звание «Лучший молодой рабочий АО ЧМЗ» (Приложение 17).

9.1.7. Ежегодно проводить не менее трех конкурсов профессионального мастерства среди молодых работников предприятия.

9.1.8. Проводить обучение молодежного актива.

9.1.9. Реализовывать мероприятия в рамках «Программы привлечения молодых специалистов на АО «ЧМЗ».

9.1.10. При приеме на работу выпускникам образовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющим диплом о высшем специальном образовании, впервые трудоустроенным в АО ЧМЗ по специальности в течение одного года после окончания образовательной организации (срок военной

службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается), выплачивать в качестве поддержки единовременное пособие в соответствии с Положением «Об оказании помощи работникам АО «Чепецкий механический завод» в определенных жизненных ситуациях».

9.1.11. С учетом потребности производства и в целях привлечения, подбора, найма, адаптации и развития выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования работник может быть направлен на обучение за счет средств предприятия. В этом случае с работником заключается в письменной форме соглашение об обучении.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять жилую площадь в общежитиях работникам предприятия и иным категориям лиц в соответствии с Положением «Об общежитиях, принадлежащих на праве хозяйственного ведения ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина». Оказывать содействие молодым специалистам и молодым работникам в улучшении жилищных условий в соответствии с Положением «Об оказании помощи работникам в улучшении жилищных условий».

7.2. Предоставлять материальную помощь в соответствии с Положением «Об оказании помощи работникам ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина» в определенных жизненных ситуациях»:

- молодым специалистам при трудоустройстве;
- работникам, вернувшимся на работу после службы в Российской армии.

7.3. Проводить комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессиональной адаптации и становления молодых работников (в возрасте до 35 лет) и их эффективной деятельности на предприятии.

7.4. Ежегодно организовывать проведение различных тематических конкурсов и конкурсов профессионального мастерства, «Школы молодого специалиста» для вновь принятых молодых специалистов.

7.5. В соответствии с Единым отраслевым порядком управления карьерой и преемственностью в Госкорпорации «Росатом» включать в планы карьеры и преемственности перспективных молодых работников, обеспечивать повышение их квалификации и развитие управленческих компетенций.

7.6. Предоставлять иногородним молодым специалистам отпуск без сохранения заработной платы до трех рабочих дней и частично компенсировать затраты на автотранспорт для доставки личного имущества в соответствии с приказом директора предприятия.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора ФГУП «НИИ НПО «ЛУЧ»

5.1. Работодатель и профком обязуются:

- помогать молодым работникам (лицам, не достигшим 35-летнего возраста) в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам предприятия;
- проводить мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников;
- содействовать активному участию молодых работников в производственной и общественной жизни предприятия;
- способствовать повышению профессионального уровня молодых работников;

- создавать условия для реализации творческих способностей и досуга молодых работников;
- создавать условия успешным молодым работникам для участия в корпоративных профессиональных конкурсах.

5.2. В рамках программы целевой подготовки специалистов осуществлять направление на обучение в высшие и средние специальные учебные заведения работников предприятия, а также выпускников школ, обеспечивать им прохождение всех видов практик по направлению учебного заведения.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора ПАО «НЗХК»

9.1. Работодатель и ППО признают направление работы с молодыми работниками и специалистами приоритетным для создания системы преемственности поколений и передачи критически важных знаний и подготовки кадрового резерва.

9.2. Работодатель признает МК уполномоченным представителем интересов молодежи в Обществе.

9.3. Для целей предоставления гарантий вводятся следующие понятия:

Молодой работник — работник Общества в возрасте до 35 лет включительно.

Молодой специалист — это молодой работник — выпускник образовательной организации в возрасте до 35 лет включительно, имеющий диплом о среднем профессиональном образовании по приоритетным для Общества профессиям и/или высшем профильном образовании, окончивший образовательную организацию по очной форме обучения не более одного года до трудоустройства и впервые приступивший к работе в Обществе после

окончания образовательной организации по специальности и/или профессии (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается). Данный статус присваивается на период не более 3 лет с даты трудоустройства в Общество.

Порядок присвоения статуса «Молодой специалист» регламентирован в «Положении о порядке присвоения статуса «Молодой специалист».

9.4. Финансирование мероприятий МК в соответствии с планом работ МК на год, утвержденным генеральным директором и председателем ППО, осуществляется за счет сметы расходования средств на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий Общества на текущий год, утвержденной генеральным директором и председателем ППО, и сметы профсоюзного бюджета.

9.5. Работодатель и ПК:

9.5.1. Гарантируют создание МК условий для реализации молодежной политики в Обще-

стве — обеспечение помещением, оргтехникой, необходимой для осуществления его деятельности.

9.5.2. Договорились, что МК будет иметь представительство в комиссии по функционированию и развитию системы социального обеспечения работников и неработающих пенсионеров Общества по направлению «Жилищная политика».

9.5.3. Содействуют активному участию молодых работников в производственной и общественной жизни Общества.

9.5.4. Оказывают содействие молодым работникам в организации и проведении спортивных и культурных мероприятий.

9.5.5. Освобождают молодых работников от основной работы (с учетом возможностей производства) с сохранением средней заработной платы по представлению председателя ППО и на основании приказа на время организации и проведения мероприятий в соответствии с планом работ МК.

9.5.6. Содействуют участию молодых работников в городских, отраслевых, областных, региональных, корпоративных, всероссийских и международных мероприятиях, организуемых Госкорпорацией «Росатом» и организациями, имеющими соглашения о сотрудничестве, направленных на повышение компетенций, профессиональных и личностных связей между молодыми работниками, расширению взаимодействия и обмена опытом.

9.6. Работодатель содействует повышению образовательного уровня молодых работников, предоставляя работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации согласно ТК РФ.

9.7. С целью материальной поддержки Работодатель оказывает молодым работникам и специалистам Общества материальную помощь в соответствии с «Положением об оказании помощи работникам ПАО «НЗХК», оказавшимся в определенных жизненных ситуациях» (Приложение № 4 к Коллективному договору).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Корпоративная программа «Молодежная политика АО «ФНПЦ «ПО «Старт» им. М.В. Проценко» по созданию социальной привлекательности предприятия на период с 2018 по 2021 год»

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

Корпоративная программа «Молодежная политика АО «ФНПЦ «ПО «Старт» на 2018–2021 годы» — **Программа.**

АО «ФНПЦ «ПО «Старт» — **ПО «Старт», Предприятие.**

Резерв для замещения руководящих должностей в АО «ФГУП «ПО «Старт» — **Резерв.**

Работник в возрасте до 35 лет — **Молодой работник.**

Первичная профсоюзная организация ПО «Старт» — **ППО ПО «Старт».**

Совет молодых работников АО «ФНПЦ «ПО «Старт» — **Совет, СМР.**

Центральный комитет Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности — **ЦК РПРАЗП.**

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ:

Федеральная программа «Молодежь России» (1994–2025).

Муниципальная программа «Развитие культуры и молодежной политики в городе Заречном Пензенской области на 2015–2020 годы».

Федеральная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы».

Корпоративная программа «Молодежная политика концерна «Росэнергоатом».

Программа РПРАЭП «Работа с молодежью».

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы: Корпоративная программа «Молодежная политика АО «ФНПЦ «ПО «Старт» им. М.В. Проценко» по созданию социальной привлекательности предприятия на период с 2018 по 2021 год».

Разработчик программы: ППО ПО «Старт»; Совет молодых работников ПО «Старт».

Цель программы: Привлечение и закрепление молодых работников на ПО «Старт» и обеспечение ротации.

Задачи программы: Создание механизма социальной привлекательности предприятия; Разработка и внедрение на ПО «Старт» механизма привлечения и закрепления молодых работников.

Сроки реализации: Программа рассчитана на 2018–2021 годы.

Источники финансирования: Фонд оплаты труда ПО «Старт»;

Средства, выделенные на подготовку персонала ПО «Старт»;

Средства ПО «Старт», выделенные через коллективный договор;

Профсоюзный бюджет ППО ПО «Старт».

Организация контроля за исполнением программы: Контроль и координацию программы осуществляет заместитель генерального директора по управлению персоналом и социальной политике, заместитель генерального директора по экономике и финансам, председатель ППО ПО «Старт».

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа разработана с целью реализации мер, проводимых на Предприятии по развитию ПО «Старт» в условиях реструктуризации отрасли, перехода на выпуск новых видов альтернативного вооружения, гражданской продукции.

Программа определяет молодых работников как часть коллектива предприятия, которая необходима для успешного развития Предприятия в современных условиях.

Программа определяет основные цели, зада-

чи, принципы и направления молодежной политики предприятия, мероприятия по ее реализации, а также необходимую ресурсную базу для выполнения поставленных целей.

3. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМ МЕТОДОМ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПО «СТАРТ»

Успешное решение многоплановых задач, стоящих перед ПО «Старт» в условиях снижения Гособоронзаказа, в определенной мере зависит от компетентности, профессиональной грамотности и уровня квалификации работников, их психологической готовности работать в рыночных условиях. Реализация мер, проводимых ПО «Старт» по его развитию, во многом определяется привлечением на завод молодежи, молодых специалистов всех категорий, что предъявляет особые требования к персоналу. Молодые работники являются источником развития в процессах, касающихся организационных преобразований, технического перевооружения, внедрения новых методик. Поэтому важно добиться участия молодежи во всех процессах жизнедеятельности предприятия, направить их энергию в русло развития и модернизации производства.

4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

4.1. Целью программы является привлечение и закрепление молодых работников на ПО «Старт» для участия во всех процессах функционирования и деятельности Предприятия, реализация задач, выполнение планов, достижение целевых показателей, стоящих перед Предприятием, обеспечение ротации и обновления кадров для внедрения прогрессивных технологий и освоения новых видов продукции.

4.2. Задачами программы являются:

- разработка и внедрение на ПО «Старт» механизма привлечения и закрепления молодых работников;
- создание условий для профессионального и карьерного роста;
- повышение социальной активности молодежи предприятия;
- развитие корпоративной культуры ПО «Старт»;
- укрепление материально-технической базы по созданию социальной привлекательности предприятия для реализации молодежной политики;
- работа с детьми в дошкольных детских учреждениях;

- работа с учащимися на этапе их обучения в общеобразовательных школах, профильных высших и среднеспециальных учебных заведениях;
- развитие нормативно-правовой базы молодежной политики на предприятии и, в конечном итоге, активное использование преимуществ предприятия, полученных от реализации молодежной политики;
- разработка и внедрение методов повышения вовлеченности молодых специалистов с учетом специфики ЗАТО;
- практическая популяризация ценностей ГК «Росатом».

5. ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ ПРОГРАММЫ

- Молодой работник ПО «Старт» и его филиалов в возрасте до 35 лет;
- Потенциальный кадровый резерв — дети и учащиеся общеобразовательных школ, студенты средних и высших профессиональных учебных заведений.

6. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Программа рассчитана на 2018–2021 годы. В перечень мероприятий по выполнению каждого раздела программы могут вноситься изменения ежегодно при проверке выполнения коллективного договора за год.

7. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

7.1. Основные подходы к формированию молодежной политики.

Молодые работники ПО «Старт» для подрастающего поколения и своих сверстников, а также для всего общества являются основными носителями представлений о ПО «Старт».

В этом плане основную роль играет молодежная организация — Совет молодых работников под руководством Председателя.

Деятельность молодежной организации и Совета призвана поддерживать проникновение в молодежную среду производственных традиций, уважения к истории отрасли, ПО «Старт», ветеранам, патриотическим ценностям и внутрикорпоративной культуры, повышение престижа профессии и статуса работника атомной промышленности, развитие социальной активности, пропаганды здорового образа жизни.

Привлечение молодежи на ПО «Старт» осуществляется за счет проведения информаци-

онно-разъяснительной работы в общеобразовательных учреждениях (школах), профильных высших, среднеспециальных учебных заведениях и в Центре занятости.

7.2. Последовательность реализации программных мероприятий.

Молодой работник — ключевая категория программы, создающая, развивающая и расширяющая в обществе конкурентные преимущества ПО «Старт» и обеспечивающая собственный качественный рост.

Для достижения поставленных целей предусмотрены следующие проекты:

- «Профессионализм молодых работников»;
- «Молодой ученый и рационализатор»;
- «Взаимодействие с профильными учебными учреждениями в области подготовки специалистов для Предприятия, профориентация учащихся общеобразовательных учреждений, профильных высших, среднеспециальных учебных заведений»;
- «Воспитание корпоративного патриотизма»;
- «Содействие самоорганизации молодежи ПО «Старт»;
- «Социальные гарантии молодежи: «Здоровье молодежи», «Молодая семья», «Жилье для молодежи»;
- «Гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи»;
- «Молодежь в информационном пространстве».

Выполнение мероприятий предполагает развитие у молодежи патриотического начала, уважения и почитания традиций ПО «Старт», а также стремления к повышению личного благосостояния. Объединение этих качеств позволит создать условия для связывания личных жизненных перспектив молодых работников с перспективами развития ПО «Старт».

8. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Программа предусматривает решение вопросов развития производственной деятельности, создания имиджа ПО «Старт» как наиболее привлекательного работодателя на рынке труда, а также социальной поддержки молодежи.

8.1. Проект «Профессионализм молодых работников».

Цель проекта — раскрытие, развитие и эффективное использование личностного и профессионального потенциала молодых работников.

Механизм реализации:

- обеспечение ускоренной адаптации молодых работников на производстве через развитие и совершенствование института наставничества;
- активное включение молодежи в развитие новых направлений деятельности ПО «Старт» путем подготовки и повышения квалификации;
- совершенствование механизмов обеспечения карьерного роста наиболее активных и подготовленных работников ПО «Старт»;
- получение дополнительного образования по профессиям и специальностям, требующимся предприятию с учетом планирования потребности в данных профессиях и специальностях;
- получение дополнительной профессии для возможности работы на имеющемся на Предприятии оборудовании, а также с учетом планируемой программы техперевооружения;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодежи и поощрение лучших молодых работников ПО «Старт»;
- проведение конкурсов на звание «Лучший наставник молодежи»;
- развитие системы ротации молодых кадров и обмена профессиональным опытом;
- участие в технических форумах молодежи Госкорпорации, обмен делегациями молодых работников предприятий ЯОК.

МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗДЕЛА

	Мероприятие	Срок
8.1.1.	Обеспечивать повышение квалификации молодым работникам (рабочим и РСС), не имеющим нарушений трудовой дисциплины, по результатам аттестации, не реже одного раза в три года или чаще, в случае достижения молодым работником высоких производственных показателей или достижений.	весь период
8.1.2.	Актуализировать кадровый резерв руководителей из числа молодых работников и программу их обучения.	2021 год
8.1.3.	Проводить конкурс на звание «Лучший молодой рабочий» по профессиям, конкурс на «Лучшую технологическую разработку», «Лучшую конструкторскую разработку».	ежегодно
8.1.4.	Продолжить практику доплаты молодым работникам.	весь период
8.1.5.	Осуществлять повышение ИСН молодым работникам по результатам окончания аспирантуры с присвоением ученой степени (звания) по профилю профессиональной деятельности, по ходатайству начальника подразделения.	весь период
8.1.6.	Создавать в цехах молодежные бригады.	весь период
8.1.7.	Закреплять наставников (или кураторов) за всеми молодыми работниками не позднее одного месяца с начала их работы.	весь период
8.1.8.	Организовывать проведение конкурса на звание «Лучший наставник молодежи предприятия».	ежегодно
8.1.9.	Обеспечивать участие представителей АО «ФНПЦ «ПО «Старт» в отраслевом конкурсе «Лучший наставник молодежи».	ежегодно
8.1.10.	Проводить конкурсы профессионального мастерства рабочих профессий на ПО «Старт», в т. ч. по методике WorldSkills.	ежегодно
8.1.11.	Принимать участие в отраслевом конкурсе профессионального мастерства», в т. ч. по методике WorldSkills.	ежегодно

	Мероприятие	Срок
8.1.12.	Оказывать материальную помощь молодым работникам, призванным с предприятия в ряды РА и возвратившимся после демобилизации на предприятие (в соответствии с Положением).	весь период
8.1.13.	В индивидуальном порядке выплачивать единовременное пособие молодым работникам, впервые принятым на работу на ПО «Старт», по ходатайству руководителя подразделения и председателя цехкома.	весь период

8.2. Проект «Молодой ученый и рационализатор».

Цель — развитие научного потенциала молодых работников, поиск современных подходов к решению производственных и управленческих задач.

Механизм реализации:

- поддержка соискателей ученой степени путем предоставления им режима информационного благоприятствования внутри предприятия;
- формирование механизмов поддержки соискателей ученых степеней;
- содействие развитию новаторского движе-

ния в молодежной среде, обеспечение функционирования систем оценки и внедрения рационализаторских предложений;

- создание системы поощрений молодых работников и специалистов, ведущих научные изыскания, направленные на повышение экономической эффективности деятельности ПО «Старт»;
- обеспечение участия молодых специалистов в работе научно-практических конференций и дискуссионных клубов, а также организация и проведение внутриводских конкурсов научно-технических работ по отраслевой тематике и мероприятий по обмену опытом.

	Мероприятие	Срок
8.2.1.	Продолжить практику направления молодых работников предприятия для обучения в аспирантуре с оплатой обучения за счет предприятия.	весь период
8.2.2.	Обеспечивать участие молодых работников в конкурсах, научно-практических конференциях регионального и отраслевого уровней.	весь период
8.2.3.	Содействовать молодым ученым по участию в конкурсе на соискание премии ГК «Росатом».	весь период
8.2.5.	Практиковать выдачу целевых направлений на обучение в вузы абитуриентам в целях подготовки специалистов для ПО «Старт».	ежегодно
8.2.6.	Предоставлять аспирантам 1 день в неделю для обучения с сохранением 50 % средней заработной платы.	весь период
8.2.7.	Ввести практику проведения «Дня науки».	ежегодно
8.2.8.	Проводить «День Дублера» на предприятии и в структурных подразделениях.	ежегодно

8.3. Проект «Совершенствование взаимодействия с профильными учебными учреждениями в области подготовки специалистов для Предприятия».

Цель — привлечение и закрепление наиболее подготовленных выпускников для работы на ПО «Старт».

Механизм реализации:

- развитие форм грантовой и стипендиальной поддержки студентов высших и средних учебных заведений;
- активное привлечение специалистов предприятия в качестве преподавателей специальных дисциплин;
- проведение молодыми работниками со-

вместно с ветеранскими организациями лекций студентам о современном состоянии атомной отрасли, ПО «Старт», перспективах развития, возможностях для

молодого поколения;
— привлечение наиболее способных учащихся и студентов к участию в семинарах и конференциях, проводимых ПО «Старт».

	Мероприятие	Срок
8.3.1.	Организовывать цикл лекций специалистов, ветеранов ПО «Старт» с участием молодых работников о перспективах развития атомной отрасли, ПО «Старт» в высших, средних учебных заведениях, общеобразовательных школах Заречного, Пензы и области.	по отдельному плану
8.3.2.	Выплачивать 3 профсоюзные стипендии студентам ЗТИ — филиала ПГТА.	весь период

8.4. Проект «Воспитание корпоративного патриотизма».

Цель — содействие привлечению в ряды работников ПО «Старт» выпускников профильных учебных заведений и закреплению на предприятии молодых специалистов, воспитание корпоративного духа, подготовка молодых руководителей, формирование молодежной элиты.

Механизм реализации:

— формирование собственных методик дополнительного образования, направленного на профессиональную ориентацию,

дальнейшее совершенствование навыков управления, развитие лидерских качеств, индивидуальное развитие личности и воспитание стремления к карьерному росту;
— организация специализированных мероприятий, включающих образовательные курсы, тренинговые занятия и деловые игры с участием руководителей и специалистов;
— организация молодежных семинаров и конференций по развитию лидерства, обмену опытом;
— организация сопутствующих оздоровительных и досуговых программ,

	Мероприятие	Срок
8.4.1.	Организовывать участие молодежи в мероприятиях по чествованию трудовых династий предприятия.	весь период
8.4.2.	Организовывать проведение «Дня молодого работника ПО «Старт».	ежеквартально
8.4.3.	Организовывать участие молодых работников в мероприятиях, посвященных памятным событиям ПО «Старт».	весь период
8.4.4.	Проводить смотр-конкурс на лучшую постановку культурно-массовой и досуговой деятельности, в том числе фестиваль КВН.	I–II кварталы ежегодно
8.4.5.	Организовывать культпоходы на концерты, спектакли, выставки, в музеи.	весь период
8.4.6.	Организовывать экскурсии по достопримечательным местам Пензенской области.	весь период
8.4.7.	Организовывать и проводить корпоративные молодежные вечера.	ежегодно
8.4.8.	Принимать участие в Интернет-конкурсе «Мисс Атом».	ежегодно
8.4.9.	Проводить конкурсы «Мисс Старт», «Мистер Старт».	ежегодно
8.4.10.	Содействовать участию работниц ПО «Старт» в конкурсе «Мисс Заречный», «Новогоднем конкурсе Снегурочек».	ежегодно

	Мероприятие	Срок
8.4.11.	Проводить семинары-совещания по популяризации ценностей ГК «Росатом», обучения инструментам ПСР, политике предприятия в области качества.	ежегодно
8.4.12	Проводить встречи молодых работников с руководством предприятия и ППО ПО «Старт», ветеранами и заслуженными работниками предприятия (в том числе в формате «без галстуков».	ежегодно

8.5. Проект «Профориентация учащихся».

Цель — развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений начального профессионального образования в г. Пензе и области.

Механизм реализации:

- профессиональная ориентация учащихся средних и специальных учебных заведений, абитуриентов на получение специальностей, востребованных ПО «Старт»;
- выпуск информационных материалов: для студентов — об имеющихся вакансиях на ПО «Старт», для абитуриентов и школьников — о профильных учебных заведениях, специальностях и правилах поступления.

	Мероприятие	Срок
8.5.1.	Актуализировать программу по профориентации.	2018 год
8.5.2.	Организовывать проведение олимпиады школьников на ПО «Старт».	I квартал ежегодно
8.5.3.	Продолжить практику разработки и изготовления информационных материалов о ПО «Старт» и профильных учебных заведениях для абитуриентов и школьников.	весь период
8.5.4.	Продолжить на предприятии практику закрепления ведущих подразделений за детскими садами и школами города для проведения шефской и профориентационной работы.	весь период
8.5.5.	Продолжить практику проведения проектов: — «Собери портфель пятерок»; — «Елка у папы на работе»; — «Я мастер».	весь период
8.5.6.	Вести профориентационную работу среди подростков, временно трудоустраиваемых на предприятие в летний период.	весь период

8.6. Проект «Содействие самоорганизации молодежи ПО «Старт».

Цель — содействие активному участию молодых работников в социально-экономическом развитии ПО «Старт».

Механизм реализации:

- развитие молодежной организации под руководством Совета молодых работников как основного механизма реализации общественно-полезных инициатив, направленных на развитие внутрикорпоративной культуры, повышение производительности труда, внедрение новых технологических

- решений на производстве;
- работа по разработке и редактированию положений коллективного договора;
- организация взаимодействия с Первичной профсоюзной организацией, ветеранскими движениями, социальными партнерами, СМИ и иными организациями;
- организация, проведение и содействие в проведении массовых молодежных, культурных и спортивных мероприятий;
- обеспечение деятельности разделов и рубрик в газетах «Старт», «Заречье Сегодня», «Наш Город» и других, посвященных проблемам молодежи;

- активное участие молодежи в общественной жизни ПО «Старт», города Заречного, отрасли;
- развитие моделей и позитивных форм самоорганизации, самоуправления, самодеятельности молодежи, ее участия в деятельности ПО «Старт»;
- оказание содействия любым формам самоорганизации молодежи, отвечающим це-

- лям и задачам молодежной политики ПО «Старт»;
- активное участие молодежи в обеспечении экологической безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на становление у молодых работников активной жизненной позиции и желания связывать личные перспективы развития с ПО «Старт».

	Мероприятие	Срок
8.6.1.	Обеспечивать участие представителей молодежи ПО «Старт» в семинарах, форумах, проводимых ГК «Росатом», РПРАЭП, ППО ПО «Старт», Администрацией г. Заречного.	весь период
8.6.2.	Организовать участие представителей молодежной комиссии профкома и СМР в деятельности комиссий: — по трудовым спорам; — по охране труда; — по социальным фондам предприятия; — по контролю за общественным питанием; — по социальному страхованию; — по обеспечению жильем (ЖК); — по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.	весь период
8.6.3.	Проводить конкурс «Лучший молодежный профсоюзный лидер».	2019, 2021 годы

8.7. Проект «Гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи».

Цель — сформировать условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

Механизм реализации:

- поддержка подростковых творческих инициатив и конкурсов, направленных на профессиональную ориентацию и сохранение традиций атомной отрасли, ПО «Старт»;
- организация мероприятий по укреплению взаимодействия молодежи и ветеранов ПО «Старт». Увековечение памяти защитни-

- ков Отечества, ветеранов ПО «Старт»;
- организация и проведение соревнований и конкурсов, а также научно-практических конференций, слетов и фестивалей по различным направлениям творчества;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение культурного и нравственного уровня молодых работников ПО «Старт»;
- участие в региональных и отраслевых спортивных и культурно-просветительских молодежных мероприятиях;
- организация и проведение проводов в ряды РА, переписка с военнослужащими, а также встреча после демобилизации.

	Мероприятие	Срок
8.7.1.	Обеспечивать выполнение Программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» в соответствии с Постановлением Правительства РФ.	весь период
8.7.2.	Организовывать встречи ветеранов ВОВ, участников боевых действий в горячих точках с молодыми работниками.	ежегодно
8.7.3.	Принять участие в торжественных мероприятиях в честь 23 февраля и 9 Мая — акция «Бессмертный полк».	ежегодно

	Мероприятие	Срок
8.7.4.	Принять участие в торжественном шествии трудовых коллективов на праздновании Дня города.	ежегодно
8.7.5.	Принять участие в городской благотворительной акции «Добрый Заречный». Проводить на предприятии мероприятия под эгидой данной благотворительной акции.	ежегодно
8.7.6.	Принимать участие в военно-спортивных соревнованиях, а также мероприятиях по сдаче норм ГТО.	ежегодно
8.7.7.	Организовать проводы молодых работников предприятия в ряды РА по призыву с вручением подарка.	весь период
8.7.8.	Организовать переписку с молодыми работниками предприятия, проходящими срочную службу в рядах РА.	весь период
8.7.9.	Оказание шефской помощи военнослужащим срочной службы подшефных воинских частей, ракетного катера «Заречный».	ежегодно
8.7.10.	Обеспечивать представительство членов Совета в общественных организациях (объединениях), комиссиях ГК «Росатом», ЦК РПРАЭП, ППО ПО «Старт», области, города.	весь период
8.7.11.	Оказывать содействие городским организациям в реализации проектов ГК «Росатом», направленных на внедрение культуры постоянных улучшений в рамках ПСР («Бережливый город», «Бережливая поликлиника» и прочие).	весь период

8.8. Проект «Молодежь в информационном пространстве».

Цель — информационное обеспечение реализации программы и формирование положительной репутации ПО «Старт» в молодежной среде.

Механизм реализации:

- разработка единой долгосрочной программы информационного обеспечения деятельности ПО «Старт» в рамках молодежной политики;
- трансляция адаптированной для молодежи ПО «Старт» информации о корпоративной программе;
- создание информационно-консультативной базы нормативно-правовых документов,

в которых затрагиваются интересы молодежи, обеспечение равноправного доступа к информации;

- создание специализированных информационных разделов на официальном сайте ПО «Старт»;
- организация самостоятельной технической и информационной базы Совета молодых работников в Интернете;
- обеспечение информационного сопровождения программы в газете «Старт»;
- пропаганда рабочих специальностей ПО «Старт», воспитание самоуважения и создание положительной репутации квалифицированного работника.

	Мероприятие	Срок
8.8.1.	Обеспечивать наполнение молодежного раздела на сайте ППО.	весь период
8.8.2.	Информировать о деятельности молодых работников ПО «Старт» в СМИ, в том числе в социальной сети (VK).	весь период
8.8.3.	Проводить PR-деятельность по социальной привлекательности предприятия.	весь период
8.8.4.	Поддерживать в актуальном состоянии интернет-страницу в сети VK группы Совета Молодых Работников.	весь период

8.9. Проект «Здоровье молодежи».

Цель — укрепление здоровья, улучшение медицинского и санаторно-курортного обслуживания молодых работников ПО «Старт» и членов их семей. Пропаганда здорового образа жизни, оздоровление молодых работников и членов их семей. Механизм реализации:

- совершенствование организации медицинской помощи и санаторно-курортного обслуживания (в том числе ежегодный медосмотр молодежи);
- обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия;
- просвещение молодежи по вопросам репродуктивного здоровья;
- формирование культуры безопасности труда и жизнедеятельности;
- создание системы пропаганды эффективных методов психологической защиты, пре-

пятствующей употреблению алкоголя и психоактивных веществ;

- систематическое освещение в корпоративных СМИ вопросов предупреждения употребления психоактивных веществ, лечения и реабилитации лиц, страдающих от наркотической зависимости;
- поддержка и развитие форм и методов воспитания у молодых людей потребности в физической культуре, спорте, пропаганда здорового образа жизни;
- создание условий для физического развития и воспитания молодежи;
- содействие спортивным молодежным командам, клубам и обществам;
- проведение соревнований, турниров всех уровней, корпоративных спартакиад, сдачи норм ГТО;
- организация детского, молодежного и семейного оздоровления и отдыха.

	Мероприятие	Срок
8.9.1.	Выделять санаторно-курортные путевки молодым работникам по назначению МСЧ-59.	весь период
8.9.2.	Организовывать проведение «Дней здоровья».	весь период
8.9.3.	Обеспечить обновление спортивного инвентаря и ремонт помещений (при необходимости) спортклубов.	весь период
8.9.4.	Обеспечить участие молодежи предприятия в спартакиаде ПО «Старт», спортивных мероприятиях, проводимых Комитетом по физической культуре и спорту города, отраслевым обществом «Атомспорт».	весь период
8.9.5.	Оказывать содействие городским органам профилактики в проведении на предприятии семинаров, лекций о предупреждении употребления алкоголя, никотина и других психоактивных веществ.	по отдельному плану

8.10. Проект «Молодая семья».

Цель — обеспечение психологической и социальной стабильности молодого работника, содействие укреплению авторитета института семьи и формированию династий.

Механизм реализации:

- развитие системы социальных гарантий по содействию в укреплении благополучия молодых семей;
- размещение в корпоративной газете «Старт» публикаций по вопросам семьи и детства;
- обеспечение поддержки молодой семьи при рождении детей;
- организация и проведение профилактической работы с группами социального риска.

	Мероприятие	Срок
8.10.1.	Оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере 5 000 рублей при вступлении в брак (впервые) по ходатайству руководителя подразделения и председателя профкома.	весь период
8.10.2.	Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.	весь период

	Мероприятие	Срок
8.10.3.	Предоставлять компенсацию затрат на содержание детей в яслях и детских садах (согласно действующему Положению).	весь период
8.10.4.	Предоставлять одному из родителей (или опекунов) сотруднику ПО «Старт», чьи дети идут первый раз в общеобразовательную школу, оплачиваемый рабочий день, совпадающий с первым учебным днем.	ежегодно
8.10.5.	Выделять компенсацию для оплаты проездных билетов молодым работникам, проживающим в г. Пенза.	весь период
8.10.6.	Проводить на предприятии мероприятия, направленные на пропаганду семейных ценностей.	ежегодно
8.10.6.	Принять участие в городских семейных конкурсах, фестивалях, мероприятиях.	I–II кв. ежегодно
8.10.7.	Содействовать участию семей сотрудников предприятия в городском и областном конкурсе семей «Успешная семья».	ежегодно

8.11. Проект «Жилье для молодежи».

Цель — привлечение и закрепление на ПО «Старт» квалифицированных и перспективных молодых работников, а также укомплектование кадрами ведущих профессий путем содействия в решении жилищных проблем. Механизм реализации:

- совершенствование практики частичной компенсации процентной ставки по ипотечному кредиту, взятому сотрудниками предприятия;
- содействие молодым работникам предприятия в приобретении жилья;
- компенсация за поднаем жилья иногородним молодым работникам.

8.12. Проект «Развитие инфраструктуры для обеспечения реализации Программы».

Цель — развитие социальной инфраструктуры для обеспечения эффективной реализации Программы.

Механизм реализации:

- целевое развитие социальной инфраструктуры для реализации молодежной политики;
- выделение помещений и материально-техническая поддержка деятельности Совета молодых работников;
- строительство новых и реконструкция имеющихся социальных объектов целевого назначения.

9. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Источниками финансирования программы являются:

- фонд оплаты труда ПО «Старт»;
- средства, выделенные на подготовку и переподготовку персонала ПО «Старт»;
- средства ПО «Старт», выделенные через коллективный договор;
- привлеченные средства из государственных бюджетов разных уровней;
- средства профбюджета ППО ПО «Старт».

Источники финансирования ежегодно уточняются при заключении коллективного договора предприятия и утверждении сметы профбюджета ППО ПО «Старт» с целью определения необходимых финансовых средств и их наличия на ПО «Старт».

10. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА ХОДОМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Служба управления персоналом, Профсоюзный комитет ППО ПО «Старт», Совет молодых работников осуществляют организацию и контроль за проведением мероприятий по реализации Программы, обеспечивают изменение нормативно-правовой базы с учетом складывающихся условий.

Координацию реализации программных мероприятий осуществляют заместитель генерального директора, председатель первичной профсоюзной организации ПО «Старт», Совет молодых работников.

11. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность реализации программы оценивается изменениями возрастной структуры работников ПО «Старт». Предполагается увеличить долю молодых работников в трудовых коллективах всех структурных подразделений. Увеличения предполагается достичь за счет улучшения показателей закрепления молодых работников на длительное время.

В результате реализации комплекса мер, предусмотренных в программе, текучесть молодых работников должна сократиться.

Еще одним важным показателем эффективности реализуемых в рамках программы мероприятий является удовлетворенность работников своим положением на ПО «Старт», материальным благополучием и социальными гарантиями, а также репутацией завода в обществе. Для расчета этих показателей требуется проведение регулярных социологических исследований, которые запланированы в системе мероприятий программы.

Другими результатами, свидетельствующими об успешной реализации программы, будут являться:

- повышение уровня доходов молодых работников и молодых семей за счет роста производительности труда, улучшение их социально-бытовых и жилищных условий;
- преобладание в коллективе предприятия физически активных работников и, как следствие, популярность здорового образа жизни;

— устойчивая гражданско-патриотическая позиция в коллективе, характеризующаяся уважением к ветеранам, традициям и культуре атомной отрасли, ПО «Старт»;

— высокий уровень технологичности, поддерживаемый не только внешними требованиями, но и иницируемый персоналом.

Основные качества складывающегося в результате реализации молодежной политики кадрового потенциала:

- стремление к поиску эффективных решений;
- снижение издержек;
- чувство собственной ответственности за результаты деятельности ПО «Старт»;
- высокий профессионализм кадрового состава, основанный на усовершенствованных системах отбора кадров, новых корпоративных традициях, а также созданных внутри предприятия условиях, поощряющих инициативность и постоянный рост квалификации;
- привлекательный имидж ПО «Старт» на рынке труда как одного из лучших работодателей, который готовит собственные молодые кадры, системно ведущего целенаправленную работу с молодым поколением работников во всех профессиональных спектрах;
- наличие основных условий для устойчивого развития. Обеспечение конкурентных преимуществ в виде социальных факторов качественного роста.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «АЭХК»

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Первоочередное право трудоустройства в Общество сохраняется за работниками, ранее работавшими в Обществе и уволенными с военной службы по истечении срока военной службы по призыву, на вакантные рабочие места, соответствующие их квалификации.

8.1.2. Осуществлять оплату за обучение студентов в высших учебных заведениях на основании соответствующих договоров о целевой подготовке специалистов с учетом потребностей Общества.

8.1.3. Закреплять за молодыми работниками опытных высококвалифицированных настав-

ников для передачи практического опыта работы в освоении приемов и методов труда, оказания помощи в овладении профессиональными навыками работы в соответствии с Положением о наставничестве.

Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.1.4. Организовывать проведение конкурсов профессионального мастерства среди рабочих и специалистов на звание «Лучший по профессии».

8.1.5. Осуществлять финансирование деятельности Союза молодежи АО «АЭХК» в соответствии с ежегодно утверждаемой Сметой

социальных расходов АО «АЭХК», являющейся Приложением к коллективному договору.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Оказывать содействие в работе Союзу молодежи АО «АЭХК».

8.2.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением установленных действующим законодательством и коллективным договором льгот и дополнительных гарантий для молодежи.

8.2.3. Совместно с работодателем проводить работу с молодыми работниками, направленную на формирование позитивного имиджа

АО «АЭХК» и атомной отрасли.

8.2.4. Содействовать включению членов Союза молодежи АО «АЭХК» в работу комиссий Общества, регулирующих социально-трудовые отношения.

8.2.5. Ходатайствовать о поощрении особо отличившихся молодых работников перед руководством Общества и РПРАЭП.

8.2.6. Активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «ПО «Север»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Работодатель обязуется:

9.1. Ежегодно совместно с Профсоюзным комитетом утверждать план работы Совета молодых работников и оказывать необходимую помощь в его реализации.

9.2. Заключать договоры с учебными заведениями на прохождение студентами практики, с возможностью последующего трудоустройства их в АО «ПО «Север» по окончании учебы.

9.3. Способствовать адаптации молодых работников, с закреплением за ними наставников.

9.4. Ежегодно проводить конкурс на звания «Лучший наставник», «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой руководитель» с целью выявления и поддержки наиболее талантливой молодежи.

9.5. Оказывать поддержку молодым работникам, получающим среднее профессиональное или высшее образование без отрыва от производства, в пределах, установленных ТК РФ.

9.6. Создавать условия продвижения молодых работников в рамках процесса управления карьерой и преемственностью, а также обучения и развития персонала.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора ФГУП «ВНИИА»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель и профком обязуются:

9.1.1. Помогать молодым специалистам в адаптации к условиям и требованиям,

предъявляемым к работникам института.

9.1.2. Содействовать активному участию молодых специалистов в производственной и общественной жизни института.

9.1.3. Способствовать повышению профессионального уровня и уровня образования, установлению оплаты труда, соответствующей трудовому вкладу.

9.1.4. Содействовать участию молодежного актива института в работе Отраслевого совета молодежи «Росатома».

9.1.5. Создавать условия для досуга и реализации творческих способностей.

9.2. Работодатель способствует организации и обеспечению условий работы Совета молодых специалистов (далее — СМС) в соответствии с Положением «О Совете молодых специалистов ФГУП «ВНИИА». СМС — общественный орган, представляющий интересы молодежи.

9.3. Работодатель с участием СМС проводит молодежные конференции и конкурсы, свя-

занные с научно-технической и производственной деятельностью института.

9.4. Работодатель организует для молодых специалистов:

- 1) проведение первичного обучения (Школа молодых специалистов);
- 2) проведение ежегодной оценки «Рекорд» в течение первых трех лет работы в институте.

9.5. Работодатель совместно с профкомом выделяет средства для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий для молодежи, организует семинары, дни информирования, разрабатывает мероприятия по адаптации и карьерному росту молодых специалистов в соответствии с документом «Организация спортивной и культурной работы во ФГУП «ВНИИА».

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «УЭХК»

Работодатель:

1. Обобщает и распространяет у Работодателя опыт работы с молодежью, направленной на привлечение молодых рабочих и специалистов к активной производственной деятельности.

2. Предусматривает финансирование мероприятий для молодых работников Работодателя и членов их семей в объеме Плана спортивных и культурных мероприятий в соответствии с ЛНА.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «СХК»

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Работодатель и ОКП № 124 обязуются:

8.1.1. Сохранять за гражданами, работавшими на комбинате до призыва на военную службу, право на трудоустройство на комбинат при наличии вакантных рабочих мест на момент обращения в течение трех месяцев после увольнения с военной службы.

8.1.2. Содействовать активизации работы Общественного молодежного объединения СХК (ОМО СХК) и комиссии по работе с молодежью при ОКП № 124 СХК.

8.1.3. Помогать молодым работникам (лицам до 35-летнего возраста включительно) в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к работникам комбината.

8.1.4. Проводить мероприятия по развитию

наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников.

8.1.5. Содействовать активному участию молодых работников в производственной и общественной жизни комбината.

8.1.6. Способствовать повышению профессионального уровня молодых работников.

8.1.7. Создавать условия для досуга и реализации творческих способностей молодых работников.

8.1.8. Ежегодно организовывать проведение тематических конкурсов («Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист» и т.п.). Обеспечивать участие молодых рабочих и специалистов в конкурсах профессионального мастерства на уровне комбината и отраслевых конкурсах.

8.1.9. Содействовать проведению молодежных мероприятий, в том числе:

- научно-практических конференций для молодых работников;
- посвящения в молодые работники; проводов

на службу в Вооруженные силы РФ и др.

8.1.10. Решать вопросы по молодежным проблемам с привлечением ОМО СХК, комиссии по работе с молодежью при ОКП № 124 СХК.

8.1.11. Проводить в подразделениях комбината встречи руководителей с молодежью.

8.1.12. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную производственную, профсоюзную и иную общественную деятельность.

8.1.13. Оказывать помощь в улучшении жилищных условий в соответствии с «Положением об оказании помощи работникам АО «СХК» в приобретении жилья».

8.2. Работодатель перечисляет на счет ОКП № 124 денежные средства на осуществление финансирования мероприятий культурного и спортивного направления для ОМО в рамках уставных видов деятельности профсоюзной организации (основание — абзац 4 пункта 7.2.10 ОС). Средства перечисляются в соответствии с утвержденной сметой (приложение 1 к Коллективному договору).

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

Коллективного договора ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк»

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Работа с молодежью в Обществе строится на принципе взаимного сотрудничества Работодателя, Профсоюза, совета молодежи и представителей молодежи Общества.

Основные цели работы с молодежью Общества: привлечение, отбор и закрепление молодых Работников на рабочих местах; усиление роли молодых Работников в достижении стабильности работы и развития Общества; сохранение преемственности трудовых традиций; формирование у молодых Работников комплекса ценностей, связанных с укреплением престижа Общества.

В целях создания условий для успешной адаптации и закрепления молодых (до 35 лет) Работников в Обществе, для их профессиональ-

ного роста, занятости и социальной защищенности Работодатель обязуется:

8.1. Содействовать работе Совета молодежи Общества, обеспечивать условия для его деятельности, поощрять наиболее активных участников в соответствии с запланированными в бюджете средствами.

8.2. С целью развития молодых Работников, повышения их профессионального уровня организовывать и обеспечивать работу наставничества.

8.3. Обеспечивать участие молодежи в корпоративных молодежных проектах. Активные участники работы с молодежью поощряются к Всемирному дню молодежи при наличии средств, запланированных в бизнес-плане Общества на текущий календарный год.

8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

8.5. Организовывать и проводить культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия молодых Работников:

- обеспечивать транспортом для доставки участников к месту проведения мероприятий (турслет, соревнования и т.д.);
- выделять в соответствии с запланированным бюджетом и планом работ денежные средства.

8.6. Освобождать Работников — лидеров Совета активной молодежи в трудовых коллективах подразделений от исполнения трудовых обязанностей не более 2 часов в неделю при наличии производственной возможности, с оплатой времени выполнения общественной работы в размере заработной платы

по месту работы, определенной трудовым договором работника.

8.7. Разрабатывать, утверждать и финансировать план подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Общества на текущий год. Работникам, направляемым от Общества для повышения квалификации с отрывом от производства, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 187 ТК РФ. В случае прекращения обучения в учебном заведении по неуважительным причинам (отчисление за академическую неуспеваемость или другие нарушения условий договора) Работник обязан возратить Обществу средства, затраченные на его обучение.

8.8. Организовывать в соответствии с заключенными договорами производственную практику в Обществе учащихся учебных заведений необходимых специальностей на основании действующего положения.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

Коллективного договора ООО «Первый фторопластовый завод» (ООО «ПФЗ»)

РАЗДЕЛ 12. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. ГАРАНТИИ ПРИ ОБУЧЕНИИ

12.1. Работа с молодежью в Обществе строится на принципе взаимного сотрудничества Работодателя и Профсоюза.

12.2. Основные цели работы с молодежью Общества: привлечение, отбор и закрепление молодых Работников на рабочих местах; усиление роли молодых Работников в достижении стабильности работы и развития Общества; сохранение преемственности трудовых традиций; формирование у молодых Работников комплекса ценностей, связанных с укреплением престижа Общества. Основные задачи: повышение профессионального мастерства и развитие творческой активности молодежи; привлечение молодых Работников к реализации программ, направленных на снижение затрат и улучшение качества продукции; организация профессионального роста молодых специалистов; организация и развитие культурно-массовой работы, орга-

низация досуга молодежи, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для молодежи; профилактика асоциального поведения; решение жилищно-бытовых проблем, поддержка молодых семей.

12.3. Основой работы с молодежью является развитие индивидуальных форм работы с каждым молодым Работником по формированию его моральных, интеллектуальных и профессиональных качеств, воспитанию чувства преданности Обществу.

12.4. Молодыми считаются Работники до 30 лет включительно.

12.5. Наставничество служит целям обучения молодых Работников, способствует передаче знаний, практических профессиональных навыков работы и организации безопасных условий труда, воспитывает в молодежи уважение к труду, трудовым традициям, способствует вовлечению молодежи в общественную жизнь трудового коллектива.

12.6. К Работникам, направляемым от Предприятия для повышения квалификации с отрывом от производства, применяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 187 ТК РФ.

12.7. Работодатель организует в соответствии с заключенными договорами производственную практику на Предприятии учащихся учебных заведений необходимых специальностей в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Работодателя.

12.8. Прием на Предприятие Работников, не имеющих соответствующих документов, подтверждающих их квалификацию (дипломов, квалификационных удостоверений и т.д.), производится на один разряд ниже имевшегося по последнему месту

работы (или заполняемой вакансии по штатному расписанию). Квалификация Работников определяется в квалификационных комиссиях после их обучения и аттестации в соответствии с требованиями локальных нормативных актов.

12.9. Работники Предприятия обязуются:

- систематически повышать свою квалификацию, экономические знания, образовательный уровень. При необходимости по направлению и за счет средств Работодателя проходить обучение на курсах повышения квалификации, активно использовать полученные знания при исполнении своих трудовых обязанностей, работать с полной отдачей и максимальной производительностью труда.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

Коллективного договора Филиала «КЧХК» АО «ОХК» «УРАЛХИМ» в г. Кирово-Чепецке

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

В целях создания условий для успешной адаптации и закрепления молодых (до 35 лет) работников в Обществе, для их профессионального роста, занятости и социальной защищенности Работодатель обязуется:

8.1. Содействовать работе совета молодежи, обеспечивать условия для его деятельности.

8.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

8.3. Организовывать и проводить культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия:

- выделять транспорт для доставки участников к месту проведения мероприятий;
- выделять в соответствии с запланированным бюджетом и планом работ денежные средства.

8.4. Оказывать материальную помощь молодым работникам в соответствии с п. 7.1 настоящего Коллективного договора.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора АО «ГНЦ НИИАР»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель и ПК ППО признают направление работы с молодыми работниками приоритетным для создания системы преемствен-

ности поколений и передачи критически важных знаний и подготовки кадрового резерва. Молодой работник — работник АО «ГНЦ НИИАР» в возрасте до 35 лет (включительно). Молодой специалист — молодой работник —

выпускник образовательной организации в возрасте до 35 лет, имеющий диплом о среднем профессиональном образовании по приоритетным для Общества профессиям или высшем профильном образовании, окончивший образовательную организацию по очной форме обучения не более одного года до трудоустройства и впервые приступивший к работе в Обществе после окончания образовательной организации по специальности и профессии.

Порядок присвоения статуса «молодой специалист», предоставления льгот и гарантий регламентирован в Положении «О порядке присвоения статуса молодого специалиста и предоставления льгот».

9.2. Работодатель с целью привлечения молодых специалистов заключает договоры с образовательными организациями высшего образования о направлении выпускников на работу в Общество.

9.3. С целью вовлечения молодых работников в активную производственную и научную деятельность, а также усиления их социальной защищенности Работодатель способствует организации и обеспечению условий работы Совета молодежи, работающего на общественных началах и представляющего интересы молодежи.

9.4. Работодатель содействует участию молодых работников в городских, отраслевых, областных, региональных, корпоративных, всероссийских и международных мероприятиях, организуемых ГК «Росатом» и организациями, имеющими соглашение о сотрудничестве, направленных на повышение компетенций, профессиональных и личностных связей между молодыми работниками, расширению взаимодействия и обмену опытом.

9.5. Работодатель содействует повышению образовательного уровня молодых работников, предоставляя работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации согласно ТК РФ.

9.6. Работодатель обеспечивает молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы и оказывает содействие:

- в ознакомлении со спецификой научной и производственной деятельности, соответствующих подразделений предприятия;
- в изучении технических особенностей эксплуатируемого оборудования, требований к оформлению научной и производственной документации и иных вопросов, необходимых для успешного осуществления трудовых обязанностей;
- за впервые принятым на работу молодым работником закрепляется наставник на срок до 6 месяцев. Наставнику на этот период устанавливается ежемесячная доплата в размере 2000 рублей пропорционально отработанному времени;
- за впервые принятыми молодыми специалистами по профильным специальностям устанавливается наставничество на период до года, в течение которого они проходят стажировку. Наставникам устанавливается ежемесячная доплата в размере 2500 рублей пропорционально отработанному времени.

9.7. С целью оказания материальной поддержки в рамках Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации «Росатом» Работодатель обязуется молодым сотрудникам Общества, имеющим статус молодого специалиста, оказывать следующую материальную помощь (см. табл. 1)

Таблица 1,

№ п/п	Вид помощи	Размер выплаты, руб.	Условия оказания помощи
1	Материальная помощь при трудоустройстве	• 3500 рублей — для молодых работников с высшим образованием; • 1000 рублей — для работников со средним профессиональным образованием по приоритетным для Общества профессиям	Выплата производится ежемесячно на период до трех лет с момента присвоения статуса

№ п/п	Вид помощи	Размер выплаты, руб.	Условия оказания помощи
2	Материальная помощь на обустройство быта	• 50 000 рублей — для переезжающих с места постоянной регистрации в город Димитровград и не имеющих регистрации в городе Димитровграде; • 20 000 рублей — для имеющих регистрацию по месту жительства в городе Димитровграде	Выплата производится однократно при обращении в течение 6 месяцев с даты присвоения статуса
3	Материальная помощь в связи с бракосочетанием	10 000 рублей	Выплата производится при обращении в случае регистрации брака впервые
4	Оплата проезда к месту работы железнодорожным, водным или автомобильным транспортом	В размере суммарной стоимости проезда молодого специалиста и членов его семьи и расходов по провозу имущества из расчета 500 кг на молодого специалиста и по 150 кг на каждого члена семьи	Выплата производится при обращении молодого специалиста, не имеющего регистрации по месту жительства в городе Димитровграде, в течение месяца с момента присвоения статуса. По соглашению сторон эти расходы могут быть оплачены в большем размере по фактическим затратам.

9.8. С целью привлечения и удержания молодых специалистов в Обществе Работодатель оказывает следующую помощь:

- в форме компенсации стоимости аренды жилья в размере фактической стоимости, но не более 10 000 рублей, при отсутствии жилья на праве собственности или по договору социального найма в зоне 40 км от города Димитровграда, при проживании в общежитии, служебном или арендованном жилье на период до 3 лет;
- в форме целевого займа на первоначальный взнос по кредиту на улучшение жилищных условий в размере до 300 000 рублей (если оба молодых специалиста, являющихся супругами, работают в Обществе — в размере до 500 000 рублей), но не более 30% стоимости приобретаемого жилья, при условии признания нуждающимся в улучшении жилищных условий и один раз в течение нахождения работника в трудовых отношениях с Обществом. Срок возврата займа — не более 10 лет.

9.9. Количество молодых специалистов, участвующих в программе оказания помощи в приобретении постоянного жилья, определяется ежегодно в рамках разработки бюджета на социальные расходы на следующий год

в срок до 1 ноября и в зависимости от финансово-хозяйственной деятельности Общества.

При увеличении объема расходов социального характера Работодатель совместно с ППО рассматривает возможность предоставления компенсации молодым специалистам расходов на возмещение процентной ставки за пользование кредитом на улучшение жилищных условий.

9.10. Работодатель способствует привлечению молодых ученых и специалистов на учебу в аспирантуры вузов и других научных организаций.

9.11. Работодатель и ППО обязуются:

- содействовать активному участию молодых работников в производственной и общественной жизни института;
- способствовать повышению профессионального уровня и уровня образования, установлению оплаты труда, соответствующей трудовому вкладу;
- содействовать участию молодежного актива института в работе региональной и отраслевой молодежной комиссии ЦК РПРАЭП, а также в комиссии по работе с молодежью ПК ППО;

- создавать условия для досуга и реализации творческих способностей;
- оказывать содействие молодым работникам в организации и проведении спортивных и культурных мероприятий.

9.12. За молодыми работниками, уволенными

в связи с призывом в Вооруженные силы Российской Федерации на срочную службу, сохраняется право на трудоустройство в Общество после увольнения в запас при условии обращения не позднее трех месяцев с момента увольнения в запас.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «ПО ЭХЗ»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель:

9.1.1. Содействует разработке и внедрению Программы работы с молодежью АО «ПО ЭХЗ», основным разработчиком которой является КДМ.

Данная программа направлена на решение вопросов адаптации молодых работников и молодых специалистов, развития их карьеры, включения их в кадровый резерв, определение механизма социально-правовой защищенности молодых работников и молодых специалистов. Финансирование программы осуществляется в пределах установленной суммы в ежегодно утверждаемой смете РСХ.

9.1.2. Обеспечивает участие молодых работников предприятия в конкурсах профессионального мастерства, форумах, программах по созданию и развитию кадрового резерва, проводимых АО «ТВЭЛ», Госкорпорацией и РПРАЭП.

9.1.3. Проводит мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обе-

спечения профессионального становления молодых работников и их закрепления на предприятии.

9.1.4. Сохраняет работнику статус молодого специалиста в течение трех лет с даты заключения трудового договора, из которых исключаются следующие периоды:

- прохождения военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- обучения в очной аспирантуре для подготовки и защиты кандидатской диссертации, но не более 3 лет;
- нахождения молодого специалиста на стажировке или обучении с отрывом от производства по основному месту работы;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

9.2. Работодатель и профсоюзная организация совместно:

9.2.1. Обобщают и распространяют опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых работников к активной производственной и социальной деятельности.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «ЦКБМ»

9.1. Стороны признают молодежью (молодыми работниками) работников в возрасте до 35 лет включительно, в т.ч. молодых специалистов (выпускников образовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющих

диплом о среднем и/или высшем специальном образовании, окончивших образовательную организацию не более одного года до трудоустройства и впервые приступивших к работе в организации Госкорпорации после оконча-

ния образовательной организации по специальности (срок службы в Вооруженных силах Российской Федерации не учитывается). Данный статус может присваиваться на период не более 3 лет с даты приема на работу.

9.2. В рамках реализации молодежной политики формируется комиссия по работе с молодежью, состоящая из представителей работодателя, профсоюзного комитета и молодых работников.

9.3. В целях усиления социальной защищенности молодых работников в Организации работодатель:

9.3.1. ежегодно разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом Комплексную программу по работе с молодежью. Финансирование данной программы осуществляется в соответствии с финансово-экономическим состоянием Организации;

9.3.2. обеспечивает участие молодых специалистов в научно-практических конференциях, конкурсах, слетах и выставках по актуальным проблемам производственной деятельности Организации;

9.3.3. предоставляет молодым работникам возможность для повышения квалификации по приоритетным для АО «ЦКБМ» специальностям;

9.3.4. Ежегодно при участии Совета молодежи АО «ЦКБМ» проводит отбор, обеспечивает и поощряет участие работников, официально представляющих АО «ЦКБМ» в конкурсах профессионального мастерства, а также докладчиков на научно-практических конференциях;

9.3.5. минимизирует привлечение к работе сверхурочно, в сменах молодежь, обучающуюся на вечерних отделениях учреждений среднего и высшего профессионального образования, а также на курсах повышения квалификации, и не направляет их в командировки, препятствующие прохождению учебного процесса, без их согласия;

9.3.6. предоставляет молодым работникам преимущество при участии в культурных и спортивно-массовых мероприятиях с привлечением средств Организации;

9.3.7. оказывает материальную помощь и выплачивает единовременные пособия молодым работникам в случаях и порядке, определенных разделом 7 настоящего коллективного договора.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова»

Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются:

8.1. На основе «Концепции по работе с молодежью» разрабатывать локальные программы работы с молодежью.

8.2. Использовать систему материального стимулирования молодых специалистов в соответствии с действующим Положением по оплате труда работников НИТИ.

8.3. Проводить работу по наставничеству в соответствии с Едиными отраслевыми методическими рекомендациями по развитию системы наставничества в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях.

8.4. Проводить ежегодно конкурсы профес-

сионального мастерства молодых рабочих на звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением о конкурсе профессионального мастерства молодых рабочих ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова» на звание «Лучший по профессии».

8.5. Изучать и анализировать запросы молодежи, обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов и рабочих к активной производственной и социальной деятельности, привлекать их к работе в руководящих органах ППО.

8.6. Компенсировать иногородним молодым специалистам, проживающим в общежитии, 50 % оплаты за общежитие в течение первых 3 лет работы в НИТИ за счет средств профсоюзного комитета ППО.

8.7. Компенсировать молодым специалистам часть затрат на содержание ребенка в детском дошкольном учреждении в соответствии с Поло-

жением об оказании помощи работникам ФГУП «НИТИ им. А.П. Александрова» в определенных жизненных ситуациях (приложение № 3).

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора

АО «ФЦНИВТ «СНПО «Элерон»

1.1. Работодатель и Профком обязуются:

- помогать молодым работникам (лицам, не достигшим 35-летнего возраста) в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к Работникам Организации;
- проводить мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников;
- способствовать повышению профессионального уровня молодых работников, развивать их профессиональные и управленческие знания и навыки;
- содействовать в решении жилищных проблем молодых работников;
- обеспечивать условия для оздоровления, спортивного и физического развития молодых работников и членов их семей;
- поощрять Работников, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия комплекса ГТО;
- создавать условия для досуга и реализации творческих способностей молодых работников, привлекать их для участия в культурно-массовых, гражданско-патриотических и духовно-нравственных мероприятиях, творческих конкурсах, слетах, фестивалях;
- предоставлять молодежному активу рабочее время (не более 2 часов в неделю) с сохранением заработной платы для осуществ-

ления общественной деятельности в интересах коллектива Работников.

1.2. Работодатель способствует привлечению молодых работников, проявивших склонность и способность к научной работе, для зачисления и прохождения обучения в аспирантуре на базе Организации.

1.3. Работодатель содействует участию молодых специалистов в научно-технических конференциях и конкурсах профессионального мастерства.

1.4. Профком:

- ежегодно формирует и представляет на рассмотрение Работодателя план мероприятий по работе с молодежью. План мероприятий утверждается совместным решением Работодателя и Профкома в начале календарного года;
- содействует участию молодежного актива Организации в работе региональной и отраслевой молодежной комиссии ЦК РП РАЭП.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора ФГУП «РФЯЦ — ВНИИЭФ»

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Работодатель и Профком РФЯЦ-ВНИИЭФ обязуются:

8.1. Считать работу с молодежью одним из приоритетных направлений, для чего:
Ежегодно рассматривать планы Совета молодежи РФЯЦ-ВНИИЭФ на заседаниях совместной комиссии по заключению КД и контролю за его выполнением.
Обеспечивать своевременное выполнение Программы по работе с молодежью на 2016–2020 годы (Приложение № 13).

Работодатель обязуется:

8.2. Оказывать социальную поддержку иногородним молодым специалистам, прибывающим на работу по набору, организованному Службой управления персоналом, и иногородним студентам, принятым на работу для прохождения преддипломной практики, в соответствии с Положением об оказании помощи работникам в определенных жизненных ситуациях.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора ФГУП «Производственное объединение «Маяк»

2.8. Работа с молодежью.

2.8.1. Обеспечить прохождение практики и трудоустройство выпускников учебных заведений среднего профессионального и высшего образования в соответствии с потребностью предприятия.
Производить доплату работникам предприятия — руководителям практики в соответствии с локальным нормативным актом предприятия.

2.8.2. Обеспечить трудоустройство после прохождения срочной военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации бывших работников предприятия, принятых на предприятие согласно п. 2.8.1.

2.8.3. Закреплять опытных, квалифицированных работников предприятия за вновь принятыми работниками в соответствии с локальными нормативными актами предприятия.

РАЗДЕЛ

«Обязательства сторон в области социальной защиты, защиты молодежи, укрепления семьи, заботы о материнстве и детстве» территориального соглашения Озерского городского округа

5.1. В целях социальной защиты населения, защиты молодежи, укрепления семьи, заботы о материнстве и детстве стороны принимают на себя следующие обязательства:

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Осуществляют меры по социальной поддержке малообеспеченной части населения округа со среднедушевым денежным доходом в семье ниже величины прожиточного минимума, установленного в Челябинской области по основным социально-демографическим группам населения.

5.2.2. Организуют выполнение законодательства в области обязательного пенсионного, социального и медицинского страхования работников. Создают условия для использования гражданами права на назначение трудовых пенсий. Способствуют эффективной реализации социального и медицинского страхования, доступности медицинских услуг.

5.2.3. Способствуют развитию и реализации государственной политики в сфере образования, культуры и искусства, физической культуры. Принимают участие в разработке и реализации муниципальных программ и мероприятий социально-культурной направленности.

5.2.4. Разрабатывают и реализуют систему мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых граждан, женщин, детей. Участвуют в реализации программ, направленных на решение проблем молодежи, материнства и детства.

5.2.5. Сохраняют и укрепляют систему санаторно-курортного лечения. Эффективно используют средства, направленные на организацию отдыха и лечения работников и членов их семей, студентов и иных категорий населения в соответствии с действующим законодательством.

5.2.6. Осуществляют меры по сохранению и функционированию объектов оздоровления населения, детей и подростков. Обеспечивают подготовку оздоровительных лагерей округа для организации отдыха и оздоровления детей, подростков и студенческой молодежи.

5.2.7. Принимают участие в осуществлении мониторинга и независимой оценки качества предоставления муниципальных услуг образовательными организациями, учреждениями культуры и искусства, физической культуры, социального обслуживания населения.

5.2.8. Взаимодействуют с общественными молодежными, женскими организациями и объединениями по проблемам молодежи, женщин, семьи и детей.

5.2.9. Осуществляют работу по формированию здорового образа жизни населения, способствуют развитию инфраструктуры для занятий физической культурой и спортом, проведению различных культурно-спортивных мероприятий (олимпиад, фестивалей, смотров-конкурсов, конференций и др.).

5.2.10. Осуществляют мониторинг уровня тарифов на коммунальные услуги, тепловую и электрическую энергию, связь, общественный транспорт.

5.2.11. Разрабатывают и осуществляют профилактические меры по борьбе с наркоманией и алкоголизмом среди населения города.

5.2.12. Мотивируют и обеспечивают работникам возможность посещения спортивных залов и бассейнов для занятий физкультурой, спортом, сдачи норм ГТО.

5.2.13. Предусматривают в коллективных договорах социальную поддержку пенсионеров, инвалидов, ранее работавших в организации.

5.3. Администрация округа:

5.3.1. Осуществляет меры социальной поддержки отдельным категориям граждан (малоимущие пенсионеры, инвалиды, семьи с детьми, молодые семьи и лица, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации), совершенствует меры адресной социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством.

5.3.2. Реализует муниципальные программы: «Социальная поддержка населения Озерского городского округа»; «Развитие образования в Озерском городском округе»; «Организация питания в муниципальных общеобразовательных организациях Озерского городского округа»; «Организация летнего отдыха, оздоровления, занятости детей и подростков Озерского городского округа»; «Обустройство территории пляжей Озерского городского округа для организации досуга населения»; «Поддержка одаренных детей, обучающихся в учреждениях дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры администрации Озерского городского округа»; «Молодежь Озерска»; «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» — подпрограмму «Оказание молодым семьям государственной поддержки по улучшению жилищных условий»; «Сохранение и использование историко-культурного наследия Озерского городского округа»; «Противодействие злоупотреблению наркотическими средствами и их незаконному обороту в Озерском городском округе»; «Противодействие распространению ВИЧ-СПИД в Озерском городском округе». Ежегодно доводит до сведения населения через средства массовой информации основные итоги социально-экономического развития округа, итоги реализации муниципальных и региональных целевых программ, касающихся жителей округа.

5.3.3. Повышает доступность, качество и объем муниципальных услуг в сфере культуры и искусства.

5.3.4. Осуществляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Челябинской области, предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан.

5.3.5. Организует в границах городского округа электро-, тепло-, газо- и водоснабже-

ние населения, водоотведение и снабжение населения топливом.

5.3.6. В рамках действующего законодательства обеспечивает муниципальный контроль соблюдения ресурсоснабжающими, управляющими и обслуживающими организациями цен, тарифов, надбавок к тарифам, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

5.3.7. Содействует в реализации мер по обеспечению жильем востребованных специалистов для Озерского городского округа.

5.4. Работодатели, руководители и собственники предприятий и организаций округа:

5.4.1. Обеспечивают предоставление своим работникам гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством, а также предусмотренных коллективным договором, комплексной программой или трудовыми договорами.

5.4.2. Своевременно и в полном объеме осуществляют уплату налоговых платежей в бюджетную систему Российской Федерации, страховых взносов, взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечивают погашение задолженности прошлых лет.

5.4.3. Предусматривают в пределах финансовых возможностей совместно с Профсоюзом выделение средств в размере и порядке, установленном коллективным договором, на: организацию и проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей в лечебных и оздоровительных учреждениях; приобретение новогодних подарков для детей работников; обеспечение временной занятости детей работников организации, индивидуального предпринимателя в каникулярное время в соответствии с действующим законодательством; реализацию мер социальной защиты молодежи.

5.4.4. Проводят в организациях конкурсы профессионального мастерства.

5.4.5. Принимают меры по профессиональному росту работающих женщин, а также профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности.

5.4.6. Предусматривают в коллективных договорах меры социальной защиты женщин, беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы, выплату пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

5.4.7. Оказывают необходимую помощь в работе комиссий по охране материнства и детства, созданных в организациях.

5.4.8. Обеспечивают в пределах финансовых возможностей функционирование в организациях медицинских пунктов (кабинетов) с набором необходимых медицинских препаратов и оборудования.

5.4.9. Содействуют созданию в организациях всех форм собственности первичных ветеранских организаций (советов ветеранов).

5.4.10. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях финансирование мероприятий по созданию условий для отдыха работников и членов их семей за счет предприятия при наличии финансовых средств.

5.4.11. Обеспечивают индивидуальный (персонифицированный) учет в системе пенсионного обеспечения. Предусматривают дополнительное пенсионное страхование работников с повышенным профессиональным риском для здоровья.

5.5. Профсоюз:

5.5.1. Проводит работу по созданию профсоюзных организаций в организациях всех

форм собственности для обеспечения защиты прав и интересов их работников.

5.5.2. Добивается полной реализации государственных социальных гарантий, предоставляемых работникам и членам их семей в соответствии с законодательством путем заключения коллективных договоров.

5.5.3. Осуществляет профсоюзный контроль выполнения коллективных договоров, законов и иных нормативных правовых актов об оплате и охране труда, оказывает необходимую правовую помощь работникам и защищает их трудовые права, в том числе в судебном порядке.

5.5.4. Содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодежи и женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг.

5.5.5. Способствует организации конкурсов профессионального мастерства.

5.5.6. Оказывает помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, в организации их досуга и отдыха.

5.5.7. Участвует в организации оздоровления и занятости детей и подростков в каникулярное время.

5.5.8. Предусматривает совместно с Работодателями в коллективных договорах и соглашениях выделение денежных средств на мероприятия по созданию условий для лечения и отдыха работников, членов их семей и ветеранов организации (при наличии финансовых средств).

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора ФГУП «ГХК»

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

8.1. Работодатель и ППО ГХК признают интересы и потребности молодежи как особой социальной группы работников Предприятия и обязуются:

8.1.1. Определить возраст молодого работника (рабочего, руководителя, специалиста, служащего):

- молодые работники — работники в возрасте до 35 лет включительно;
- молодые специалисты — выпускники об-

разовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющие диплом о среднем профессиональном и/или высшем образовании, окончившие образовательную организацию не более одного года до трудоустройства и впервые приступившие к работе в Госкорпорации «Росатом» или организациях Госкорпорации «Росатом» после окончания образовательной организации по специальности (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается). Данный статус может присваиваться на период не более 3 лет с даты приема на работу.

8.1.2. Обеспечивать развитие и укрепление социального партнерства Предприятия с молодыми работниками в формировании социально-трудовых отношений, предоставлении условий для выполнения молодыми работниками трудовых обязанностей с возможностью их профессионального роста.

8.1.3. В рамках законодательства Российской Федерации, коллективного договора, иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, действующих на Предприятии, обеспечивать соблюдение социально-экономических прав и интересов молодых работников в области оплаты труда, режимов труда и отдыха, охраны труда и здоровья, повышения квалификации, предоставления гарантий и льгот, в том числе:

- привлекать молодых работников к участию в соревнованиях-конкурсах профессионального мастерства, проводимых на Предприятии, на предприятиях отрасли, в регионе, на звание «Лучший по профессии» (в том числе в чемпионатах профессионального мастерства AtomSkills, WorldSkills);
- обеспечивать организацию прохождения производственной (профессиональной) практики студентов (учащихся) по профессиям рабочей и среднетехнической квалификации в соответствии с утвержденным Перечнем для комплектования рабочих мест по обслуживанию технологических процессов и ремонту оборудования основных и развивающихся производств;

- обеспечивать студентов (учащихся) в период прохождения производственной практики в подразделениях с вредными и (или) опасными условиями труда спецодеждой, спецобувью и иными средствами индивидуальной защиты в порядке и на условиях, установленных для данных рабочих мест подразделения;
- оказывать организационную техническую и финансовую помощь в проведении плановых мероприятий молодежной организации в решении жизненных проблем, организации культурного отдыха, развития коллективного творчества.

8.1.4. Осуществлять оплату обучения в высших и средних специальных учебных заведениях молодых работников, направленных на обучение Предприятием на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов, формируемой на Предприятии.

В период обучения указанных лиц при наличии хороших или отличных показателей в учебе ежемесячно производить им доплату к стипендии, размер которой определять в учебном договоре с обучаемым молодым работником с учетом требований Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науки.

8.1.5. Обеспечивать жилыми помещениями молодых специалистов, приглашенных для работы на ФГУП «ГХК», в соответствии с «Положением о предоставлении служебных квартир молодым специалистам, прибывшим для трудоустройства по заявке предприятия».

8.1.6. Осуществлять материальную помощь молодым работникам и молодым специалистам в соответствии с «Положением об оказании помощи работникам ФГУП «ГХК».

8.2. Молодежная организация обязуется представлять Работодателю отчеты об использовании средств, выделяемых Работодателем для реализации «Совместной план-сметы мероприятий Молодежной организации ФГУП «ГХК» и ППО ГХК».

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора филиала НВАЭС ГП Концерна «Росэнергоатом»

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Осуществляет социальную поддержку молодых работников в соответствии с Положением об условиях предоставления социальных льгот и гарантий молодым работникам и специалистам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Нововоронежская атомная станция» (приложение № 12 настоящего КД).

11.1.2. Проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как

эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их в АО «Концерн Росэнергоатом».

11.2. Работодатель совместно с ППО рассматривает и утверждает программы творческого и спортивного развития молодежи, предлагаемые молодежными организациями филиалов (организации молодых атомщиков), а также оказывает содействие в их реализации.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора Филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Курская атомная станция»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Представитель работодателя и ППО № 320 КуАЭС обязуются содействовать развитию молодежного движения на Курской АЭС.

9.1. ППО № 320 КуАЭС обязуется:

9.1.1. Финансировать деятельность молодежной организации в пределах сметы, утвержденной комиссией ППО № 320 КуАЭС по делам молодежи.

9.1.2. Оказывать содействие организации молодых атомщиков (ОМА) в организации и проведении мероприятий, проводимых АО «Концерн Росэнергоатом» и Российским Профсоюзом работников атомной энергетики и промышленности в рамках программы работы с молодежью.

9.1.3. Оказывать профессиональную помощь организации молодых атомщиков силами

клуба «Энергетик» при проведении молодежных мероприятий.

9.2. Представитель работодателя обязуется:

9.2.1. Выделить помещение для организации молодых атомщиков, укомплектовать его мебелью, средствами связи, в т.ч. Интернетом, компьютером, оргтехникой.

9.2.2. Содействовать реализации программ молодежной организации, утвержденных директором, в пределах средств, предусмотренных сметой доходов и расходов Курской АЭС.

9.2.3. Предоставлять молодым специалистам и молодым работникам социальные льготы, гарантии и компенсации согласно «Положению об оказании помощи работникам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Курская атомная станция» в определенных жизненных ситуациях» в пределах средств, предусмотренных сметой доходов и расходов Курской АЭС.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора Ленинградской АЭС

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Оказывает материальную помощь молодым работникам и молодым специалистам в соответствии с «Программой оказания помощи работникам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция» (согласно приложению).

11.1.1.1. Молодому специалисту при трудоустройстве (впервые) в размере 25000 рублей. Статус «Молодой специалист» присваивается работнику Ленинградской АЭС в возрасте до 35 лет (включительно), получившему среднее или высшее профессиональное образование по очной форме обучения, при первичном трудоустройстве на Ленинградскую АЭС в течение года после окончания учебного заведения (без учета срока службы по призыву в Российской армии, обучения в аспирантуре, пребывания в отпуске по уходу за ребенком

до достижения им возраста 3 лет) по специальности, полученной в учебном заведении. Испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

11.1.2. Проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их на Ленинградской АЭС.

11.1.3. Проводит конкурсы «Лучший молодой работник», «Лучший молодой специалист», «За лучший научно-технический доклад» с выплатой вознаграждения победителям в рамках «Положения о конкурсах».

11.1.4. Обеспечивает участие представителей Молодежной организации Ленинградской АЭС в корпоративных мероприятиях АО «Концерн Росэнергоатом» и Ленинградской АЭС в пределах финансовых средств, предусмотренных утвержденной сметой.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора Кольской АЭС

12. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1. Работодатель:

12.1.1. Осуществляет социальную поддержку молодых работников и специалистов в соответствии с Положением об условиях предоставления социальных льгот и гарантий молодым работникам и специалистам АО «Концерн Росэнергоатом» «Кольская атомная станция» (Приложение 8).

12.1.2. Проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их в АО «Концерн Росэнергоатом» «Кольская атомная станция».

12.1.3. Совместно с ПОПО рассматривает и утверждает программы творческого и спортивного развития молодежи, предлагаемые молодежной организацией Кольской АЭС (Совет молодежи Кольской АЭС), а также оказывает содействие в их реализации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Положение об условиях предоставления социальных льгот и гарантий молодым работникам и специалистам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Кольская атомная станция».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью Положения об условиях предоставления социальных льгот и гарантий молодым работникам и специалистам Кольской АЭС (далее — Положение) является совершенствование мер социальной поддержки и вовлеченности молодых работников и специалистов, работающих в АО «Концерн Росэнергоатом» (далее — Концерн).

1.2. Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Корпоративной социальной программой оказания помощи работникам Госкорпорации «Росатом», нормативными документами Концерна, Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 годы, Коллективным договором Концерна на 2015–2018 годы.

1.3. Положением определяются условия предоставления социальной поддержки и порядок предоставления статуса молодым работникам и специалистам Кольской АЭС.

2. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

2.1. Предоставление социальной поддержки осуществляется в зависимости от статуса работника.

2.2. Статус «Молодой специалист» присваивается работнику Кольской АЭС в возрасте до 35 лет (включительно), получившему среднее или высшее профессиональное образование по очной форме обучения, при первичном трудоустройстве на Кольскую АЭС в течение года после окончания учебного заведения (без учета срока службы в Российской армии, обучения в аспирантуре, пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет) по специальности, полученной в учебном заведении.

2.2.1. Статус «Молодой специалист» однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с работником трудового договора.

2.2.2. В период действия статуса «Молодой специалист» не включается:

- время прохождения военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- время обучения в очной аспирантуре для подготовки и защиты кандидатской диссертации, но не более 3 лет;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Статус «Молодой специалист» до истечения срока его действия утрачивается при расторжении трудового договора или при достижении работником возраста 36 лет.

2.2.4. Статус «Молодой специалист» сохраняется при переводе из одного филиала Концерна в другой.

2.2.5. В случае если выпускник вуза трудоустроился на предприятие не сразу по окончании вуза, а работал на других предприятиях, то статус «Молодой специалист» может быть распространен на него совместным решением работодателя и ПОПО.

2.2.6. Испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

2.3. Статус «Молодой работник» устанавливается работнику Кольской АЭС в возрасте до 35 лет (включительно).

2.4. Статусы «Молодой специалист» и «Молодой работник» устанавливаются работникам Кольской АЭС в соответствии с Положением.

3. НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

3.1. Концерн осуществляет поддержку молодых работников в соответствии с «Программой оказания помощи работникам АО «Концерн Росэнергоатом» в определенных жизненных ситуациях».

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Положение является приложением к Коллективному договору Кольской АЭС на 2019–2022 годы.

РАЗДЕЛ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Коллективного договора Ростовской АЭС

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Осуществляет социальную поддержку молодых Работников и молодых специалистов в соответствии с Положением П. 00.63 «Оказание помощи работникам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Ростовская атомная станция» в определенных жизненных ситуациях», являющимся Приложением к настоящему Коллективному договору.

11.1.2. Проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их на Ростовской АЭС.

11.2. Работодатель совместно с ППО рассматривает и утверждает программы творческого и спортивного развития молодежи, предлагаемые молодежными организациями филиалов (организации молодых атомщиков), а также оказывает содействие в их реализации.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора БАЭС

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Осуществляет социальную поддержку молодых работников в соответствии с Положением об условиях предоставления социальных льгот и гарантий молодым работникам и специалистам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Белоярская атомная станция», являющимся Приложением № 12 настоящего Коллективного договора.

11.1.2. Проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их на Белоярской АЭС.

11.1.3. Работодатель совместно с ППО рассматривает и утверждает программы творческого и спортивного развития молодежи, предлагаемые Молодежной организацией Белоярской АЭС, а также оказывает содействие в их реализации.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ И СПЕЦИАЛИСТАМ ФИЛИАЛА АО «КОНЦЕРН РОСЭНЕРГОАТОМ» «БЕЛОЯРСКАЯ АТОМНАЯ СТАНЦИЯ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью Положения об условиях предоставления социальных льгот и гарантий МОЛОДЫМ работникам и специалистам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Белоярская атомная станция» (далее — Положение) является совершенствование мер социальной поддержки и вовлеченности молодых работников и специалистов, работающих в филиале АО «Концерн Росэнергоатом» «Белоярская атомная станция» (далее — Белоярская АЭС).

1.2. Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Корпоративной социальной программой оказания помощи работникам Госкорпорации «Росатом», нормативными доку-

ментами Концерна, Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 годы, Коллективным договором АО «Концерн Росэнергоатом» на 2018–2021 годы.

1.3. Положением определяются условия предоставления социальной поддержки и порядок предоставления статуса молодым работникам и специалистам Концерна.

2. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

2.1. Предоставление социальной поддержки осуществляется в зависимости от статуса работника.

2.2. Статус «Молодой специалист» присваивается работнику — выпускнику образовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющему диплом о среднем профессиональном и/или высшем образовании, окончившему образовательную организацию не более одного года до трудоустройства и впервые приступившему к работе в Госкорпорации «Росатом» или организациях Госкорпорации «Росатом» после окончания образовательной организации по специальности.

2.2.1. Статус «МОЛОДОЙ специалист» однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с работником трудового договора.

2.2.2. В период действия статуса «Молодой специалист» не включается:

- время прохождения военной службы или

заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- время обучения в очной аспирантуре для подготовки и защиты кандидатской диссертации, но не более 3 лет;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Статус «Молодой специалист» до истечения срока его действия утрачивается при расторжении трудового договора или при достижении работником возраста 36 лет.

2.2.4. Статус «Молодой специалист» сохраняется при переводе из одного филиала Концерна в другой.

2.2.5. Испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

3. НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

3.1. Белоярская АЭС осуществляет поддержку молодых работников и специалистов в соответствии с «Программой оказания помощи работникам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Белоярская атомная станция» в определенных жизненных ситуациях».

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Положение является приложением к Коллективному договору филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Белоярская атомная станция» на 2019–2022 годы.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора Смоленской атомной электростанции

10.1. Основными задачами молодежной политики на САЭС являются:

- привлечение и закрепление молодых специалистов и Работников;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов и Работников;

- решение социальных и материально-бытовых проблем молодых специалистов и Работников;
- развитие творческой и спортивной активности молодежи;
- организация досуга молодежи.

10.2. Молодые специалисты — молодые Работники САЭС в возрасте до 35 лет включительно, имеющие диплом о среднем и/или высшем специальном образовании, окончившие образовательную организацию не более года до трудоустройства и впервые приступившие к работе по специальности на САЭС (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается). Данный статус может присваиваться на период не более 3 лет с даты приема на работу.

10.3. Молодой Работник САЭС — Работник в возрасте до 35 лет включительно.

10.4. Работодатель совместно с ППО САЭС оказывает социальную поддержку молодым специалистам САЭС в соответствии с «Социальной программой оказания помощи Работникам филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Смоленская атомная станция» (Приложение № 6.2).

10.5. Работодатель совместно с ППО САЭС обеспечивает профессиональную адаптацию молодых Работников и молодых специалистов на САЭС согласно «Положению об организации программы наставничества в филиале АО «Концерн Росэнергоатом» «Смоленская атомная станция» (Приложение № 6.14).

10.6. Работодатель обеспечивает профессиональное становление молодых Работников

и молодых специалистов на САЭС путем процесса наставничества.

10.7. Работодатель предоставляет льготы и гарантии в приобретении жилья в соответствии с «Порядком оказания помощи в приобретении работниками АО «Концерн Росэнергоатом» постоянного жилья» (Приложение № 6.7).

10.8. Деятельность молодежной организации на САЭС регламентируется «Положением об общественной организации молодых атомщиков филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Смоленская атомная станция», согласованным Работодателем и профсоюзным комитетом САЭС (Приложение № 6.15).

10.9. Работодатель оказывает практическую и финансовую помощь молодежной организации САЭС в пределах ежегодно утверждаемой сметы и Соглашения о сотрудничестве.

10.10. Председатель и члены Совета молодежной организации САЭС освобождаются от работы с сохранением заработной платы на время, не более двух часов в неделю, для выполнения общественных обязанностей. При этом молодежный активист обязан согласовать с администрацией конкретный срок не позднее чем за один день и произвести соответствующее оформление в подразделениях в журнале местного командирования (отвлечения) с рабочих мест.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «ВНИИАЭС»

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Работодатель совместно с Профкомом проводит мероприятия, направленные на творческое и спортивное развитие молодежи, формирование у молодых работников активной жизненной позиции и желания связывать личные перспективы развития с Обществом.

8.2. Поддержка молодых работников и молодых специалистов осуществляется в соответствии с Программой по поддержке молодых работников и специалистов АО «ВНИИАЭС» (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ АО «ВНИИАЭС»

ПРОГРАММА ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ АО «ВНИИАЭС»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью Программы по поддержке молодых работников и специалистов АО «ВНИИАЭС» является совершенствование мер соци-

альной поддержки и вовлеченности молодых работников и специалистов, работающих в АО «ВНИИАЭС» (далее — Общество).

1.2. Программа разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Корпоративной социальной программой оказания помощи работникам Госкорпорации «Росатом», нормативными документами АО «Концерн Росэнергоатом» (далее — Концерн), нормативными документами АО «ВНИИАЭС», Отраслевым соглашением по атомной энергетике, промышленности и науке и настоящим Коллективным договором.

1.3. Программой определяются условия, порядок и направления предоставления поддержки молодым работникам Общества.

2. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ

2.1. Предоставление социальной поддержки осуществляется в зависимости от статуса работника.

2.2. Статус «Молодой специалист» присваивается работнику Общества в возрасте до 35 лет (включительно), получившему среднее или высшее профессиональное образование по очной форме обучения, при первичном трудоустройстве в Общество в течение года после окончания учебного заведения (без учета срока службы в Российской армии, обучения в аспирантуре, пребывания в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет) по специальности, полученной в учебном заведении.

2.2.1. Статус «Молодой специалист» однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с работником трудового договора на неопределенный срок.

2.2.2. В период действия статуса «Молодой специалист» не включается:

- время прохождения военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- время обучения в очной аспирантуре для подготовки и защиты кандидатской диссертации, но не более 3 лет;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.2.3. Статус «Молодой специалист» до истечения срока его действия утрачивается при расторжении трудового договора или при достижении работником возраста 36 лет.

2.2.4. Испытательный срок молодому специалисту при приеме на работу не устанавливается.

2.3. Статус «Молодой работник» устанавливается работнику Общества в возрасте до 35 лет (включительно).

2.4. Статусы «Молодой специалист» и «Молодой работник» устанавливаются работникам Общества в соответствии с настоящей Программой.

3. НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ

Общество осуществляет следующие виды поддержки молодежи:

3.1. Предоставление молодым специалистам материальной помощи (в соответствии с п. 1.6 Приложения 1 к Программе оказания помощи работникам АО «ВНИИАЭС» в определенных жизненных ситуациях).

3.2. Организация для молодых специалистов и молодых работников производственно-ознакомительных поездок на действующие атомные станции.

3.3. Совершенствование и развитие эффективных форм и методов воспитания у молодых людей потребности в занятиях физической культурой, спортом, пропаганды здорового образа жизни.

3.4. Проведение специализированных мероприятий, включающих образовательные курсы, тренинги и деловые игры с участием руководителей и специалистов Общества в целях интеллектуального совершенствования и развития профессиональных компетенций.

3.5. Проведение мероприятий, направленных на формирование у молодых специалистов и молодых работников активной жизненной позиции и желания связывать личные перспективы развития с Обществом.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа является приложением к Коллективному договору АО «ВНИИАЭС» на 2017–2020 гг.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

Территориального Соглашения между Администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны совместно:

7.1. Считают молодыми работниками работников в возрасте не старше 35 лет.

7.2. Считают молодыми специалистами работников в возрасте до 35 лет, имеющих высшее или среднеспециальное образование.

7.3. Оказывают поддержку по решению социально-трудовых проблем молодежи, в том числе в рамках муниципальных программ.

7.4. Организуют оздоровление, отдых и временное трудоустройство детей, подростков и студенческой молодежи в каникулярный период, содействуют развитию молодежного туризма. Проводят работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи, организуют оборонно-оздоровительные лагеря.

7.5. Проводят мероприятия, содействующие профессиональному росту, образованию, научно-техническому творчеству и рационализаторству работающей молодежи.

7.6. Организуют систему обучения, проводят семинары и мероприятия для актива работающей молодежи.

7.7. Содействуют привлечению и закреплению молодежи на предприятиях и в организациях реального сектора экономики.

7.8. С целью привлечения и закрепления молодежи в организациях предусматривают

в коллективных договорах для работающей молодежи: — создание условий для профессионального роста; — организацию работы с молодыми семьями; — создание кадрового резерва; — развитие института наставничества.

7.9. Способствуют адаптации молодых специалистов на производстве, в учреждениях образования, культуры и здравоохранения, организации рабочих мест и производственного быта.

Администрация:

7.10. Содействует организации культурно-массовых, досуговых и спортивных мероприятий для молодежи.

7.11. Обеспечивает предоставление государственной и муниципальной финансовой поддержки молодым семьям, нуждающимся в улучшении жилищных условий, на приобретение (строительство) жилых помещений.

7.12. Содействует в реализации мероприятий по обеспечению жильем молодежи, востребованным специалистам организаций Новоуральского городского округа.

Работодатели:

7.12. Содействуют трудоустройству молодежи после окончания общеобразовательных учреждений, училищ, колледжей и вузов.

7.13. При необходимости заключают: — договоры о сотрудничестве с профессиональными лицеями и училищами на подготовку молодых квалифицированных рабочих с ежегодным

согласованием заявок по профессиям; — целевые договоры с высшими учебными заведениями для подготовки молодых специалистов востребованных профессий.

7.14. Обязуются создавать условия для закрепления молодых специалистов, а именно — по оформлению пакета документов, предоставляющих право работнику на получение подъемных средств в соответствии с законодательством. Вправе выплачивать молодому работнику или молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере до трех МРОТ (для бюджетных организаций — за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности).

7.15. Способствуют созданию молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

7.16. Вправе предоставлять работникам организаций, вступающим в брак впервые, дополнительный краткосрочный отпуск до 3 рабочих дней подряд, включая день свадьбы, с сохранением заработной платы (для бюджетных организаций — за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности).

7.17. Вправе выплачивать работникам, вступающим в брак впервые (на основании свидетельства о браке и заявления) денежное пособие в размере в соответствии с коллективным договором (для бюджетных организаций — за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности).

7.18. Вправе выплачивать работникам при рождении ребенка материальную помощь в соответствии с условиями действующего в организации коллективного договора (для бюджетных организаций — за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности).

7.19. Вправе предоставлять молодым специалистам, прибывшим по приглашению работодателей для работы из другой местности и заключившим трудовой договор согласно ТК РФ (по заявлению работника) отпуск с сохра-

нением заработной платы на сборы и обустройство на новом месте (для бюджетных организаций — за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности).

7.20. Вправе частично взять на себя затраты по возмещению платы за проживание в общежитии или съемном жилье (при этом размер возмещаемой суммы устанавливается с учетом платы за проживание совместным решением работодателя и профкома) молодым работникам, прибывшим по приглашению работодателей на работу и заключившим трудовой договор, а также молодым специалистам, независимо от постоянного места жительства (для бюджетных организаций — за счет средств от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности).

7.21. Предусматривают в коллективном договоре либо утверждают локальным нормативным актом Положение о наставничестве. Размер персональной надбавки определяется локальными нормативными актами.

Профсоюзы:

7.22. В целях привлечения молодых работников к активному участию в работе профсоюза, привлечения их к управлению производством, улучшению условий труда на производстве, жилищного и культурно-бытового обслуживания молодежи, повышения ее образовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья и привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом способствуют созданию молодежных комиссий в организациях и выполнению плана мероприятий по реализации молодежной политики на территории Новоуральского городского округа.

7.23. Организуют работу молодежных комиссий профкомов.

Работодатели и профсоюз:

7.24. Включают в коллективные договоры раздел «Работа с молодежью».

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

Коллективного договора ФГУП «ПСЗ»

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Работодатель и ППО ПСЗ договорились, что работа с молодежью на ФГУП «ПСЗ» строится на принципе взаимного сотрудничества Работодателя, профсоюзного комитета ППО ПСЗ, Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» на основании Положения о Молодежном Объединении ФГУП «ПСЗ» и других положений, касающихся молодых работников.

10.1. Финансирование деятельности Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» осуществляется за счет средств, предусмотренных в смете затрат Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» и в бюджете ППО ПСЗ.

10.2. Иметь в штатном расписании Предприятия должность менеджера, в перечне функциональных обязанностей которого обозначить адаптацию, профориентацию, профессиональное и социальное развитие молодежи Предприятия.

10.3. Молодым специалистом считать Работника предприятия в возрасте до 35 лет, окончившего высшее или среднее профессиональное учебное заведение, работающего на ФГУП «ПСЗ» по полученной специальности.

10.4. Молодым рабочим считать Работника Предприятия в возрасте до 35 лет, принятого на Предприятие по рабочей профессии.

10.5. Работодатель совместно с Молодежным Объединением ФГУП «ПСЗ» и ППО ПСЗ проводит комплексные мероприятия по дальнейшему привлечению молодых Работников к их самореализации. Организуют проведение конкурсов: «Лучший наставник», «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой мастер», «Лучший ответственный за работу с молодежью подразделения» и др.

Работодатель обязуется:

10.6. Содействовать в организации и проведении мероприятий, проводимых Молодежным Объединением ФГУП «ПСЗ» согласно плану работы Совета Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ».

10.7. Исходя из потребностей Предприятия (подразделения) предоставлять возможность молодым специалистам повышать свою квалификацию при решении производственных задач, а молодым рабочим — повышать свой разряд в системе повышения квалификации Предприятия.

10.8. Содействовать проведению форумов и семинаров для молодых Работников предприятия не реже 1 раза в год.

10.9. Проводить по инициативе Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» и (или) Молодежной комиссии ППО ПСЗ круглые столы с руководящим составом Предприятия и ППО ПСЗ для выявления, обсуждения и решения производственных и социальных вопросов.

10.10. Проводить подведение итогов стажировки молодых специалистов не реже двух раз в год (в II и IV кварталах года). Устанавливать заработную плату, соответствующую ее результатам, со следующего месяца.

10.11. Освобождать председателей первичных молодежных коллективов подразделений от работы на 1 час ежемесячно с сохранением средней заработной платы для участия в собраниях Совета Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ», исходя из возможностей производства.

10.12. Освобождать членов Президиума Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» от работы на 1 час еженедельно с сохранением средней заработной платы для участия в собраниях Президиума Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» исходя из возможностей производства.

10.13. По запросам председателя Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ» или менеджера, а также председателя молодежной комиссии ППО ПСЗ, освобождать членов Совета Молодежного Объединения ФГУП «ПСЗ», членов молодежной комиссии ППО ПСЗ и активистов от работы на время проведения молодежных мероприятий с сохранением средней заработной платы, исходя из возможностей производства.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор»

3.1. Поддержка молодых работников является одним из приоритетных направлений деятельности на комбинате. Работающая молодежь признается важнейшим социальным стратегическим ресурсом устойчивого развития комбината.

3.2. Основные цели молодежной политики:

- привлечение и закрепление молодых работников на комбинате;
- создание условий для всестороннего развития молодых работников;
- объединение молодежи комбината;
- повышение уровня образования и квалификации работающей молодежи с учетом новых технологий и новых производств;
- защита социально-экономических и трудовых прав, повышение жизненного уровня молодежи;
- формирование здорового образа жизни.

3.3. Для реализации молодежной политики на комбинате созданы и действуют Молодежная общественная организация (далее — МОО) и входящий в нее Совет молодых специалистов (далее — СМС).

3.4. Работодатель и профсоюзная организация создают молодежной организации условия для ведения работы среди молодых работников:

- по запросу председателя МОО Работодатель освобождает членов совета молодежной организации и активистов от работы на время проведения молодежных мероприятий с сохранением средней заработной платы при условии не снижения выполнения плановых заданий;
- для подготовки и реализации мероприятий молодежной организации, выполнения возложенных общественных обязанностей Работодатель по запросу председателя МОО предоставляет членам советов МОО, СМС и активистам не менее 8 часов рабочего времени в месяц с сохранением средней заработной платы, если это не влияет на ход производственного процесса и при условии не снижения выполнения плановых заданий.

3.5. МОО осуществляет свою деятельность среди работников комбината в возрасте до 35 лет включительно.

3.6. Работодатель, профсоюзная и молодежная организации пришли к соглашению, что:

- молодая семья — это семья первого брака (у обоих супругов), в которой один из супругов не достиг возраста 30 лет, а также одинокие родители (попечители) в возрасте до 35 лет, имеющие несовершеннолетних детей;
- молодой рабочий — это рабочий в возрасте до 25 лет включительно;
- молодой специалист — это выпускник образовательных организаций в возрасте до 35 лет включительно, имеющий диплом о среднем и/или высшем образовании, окончивший образовательную организацию не более одного года до трудоустройства и впервые приступивший к работе на ФГУП «Комбинат «Электрохимприбор» после окончания образовательной организации по специальности (срок военной службы по призыву или заменяющей военную службу по призыву альтернативной гражданской службы не учитывается). Данный статус присваивается на период 3 года от даты приема на работу.

3.7. Работодатель совместно с профсоюзной и молодежной организациями обеспечивает участие молодых рабочих в проводимых на комбинате и в Госкорпорации «Росатом» конкурсах профессионального мастерства.

3.8. Работодатель совместно с профсоюзной и молодежной организациями организует и проводит работу с наставниками молодых рабочих, в том числе проводит конкурсы на звания «Лучший наставник комбината» и «Лучший молодой рабочий комбината», направляет лучших наставников и молодых рабочих на областные, отраслевые и другие конкурсы.

3.9. Работодатель совместно с МОО и СМС организует и проводит конкурсы «Лучший молодой специалист», «Лучшая конструкторско-технологическая разработка среди молодых руководителей и специалистов», «Производственная система Росатом».

3.10. Работодатель совместно с МОО организует и проводит военно-патриотическую работу с молодежью, включающую в себя в том числе проводы на службу в Российскую армию, поддержку связи с работниками, прохо-

дящими действительную военную службу в Российской армии, чествование участников Великой Отечественной войны и участников боевых действий в горячих точках и другие мероприятия.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора центрального аппарата АО «Концерн Росэнергоатом» и его филиалов: филиала АО «Концерн Росэнергоатом» по реализации капитальных проектов, Технологического филиала АО «Концерн Росэнергоатом», филиала АО «Концерн Росэнергоатом» «Дирекция по сооружению и эксплуатации плавучих атомных теплоэлектростанций» на 2020–2023 годы

8.1. Работодатель совместно с Профкомом рассматривает и утверждает программы творческого, спортивного и интеллектуального развития молодежи как элемента обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их в центральном аппарате Концерна и московских филиалах, а также оказывает содействие в их

реализации, ежегодно планирует целевые денежные средства для реализации указанных программ и ежегодно определяет источники финансирования.

8.2. Поддержка молодых работников и молодых специалистов осуществляется в соответствии с ЛНА Концерна.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

Территориального соглашения о социальном партнерстве между Администрацией города Заречного Пензенской области, работодателями и профсоюзными организациями города Заречного Пензенской области

5. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны:

5.1. Содействуют созданию и деятельности в организациях города общественных молодежных комиссий, советов, комитетов. Организуют создание клубов молодежи по интересам, клубов здорового образа жизни.

5.2. Проводят работу по вовлечению молодежи в молодежные организации, движение «КВН» с целью приобщения к общественно-полезной деятельности.

5.3. Осуществляют мероприятия по привлечению молодых рабочих и специалистов для участия в конкурсах профессионального мастерства.

5.4. Проводят работу по развитию и поддержке наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов.

5.5. Ежегодно организуют проведение городского конкурса «Лучший наставник».

5.6. Регулярно рассматривают вопросы работы с молодежью и меры по улучшению их социально-экономической защиты на заседаниях городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постоянно обобщают и распространяют положительный опыт работы с молодежью в организациях города.

Администрация города:

5.7. Оказывает содействие и поддержку в работе Молодежного парламента при Собрании представителей города Заречного Пензенской области.

Работодатели города:

5.8. Предусматривают в коллективных договорах мероприятия по работе с молодежью и обязательства по их реализации.

5.9. Предусматривают мероприятия по материальной поддержке молодых работников, включая возможность установления доплат молодым специалистам и лицам, получающим образование без отрыва от производства. Порядок и размеры осуществления материальной поддержки молодых работников определяются коллективными договорами.

5.10. Планируют и осуществляют мероприятия по привлечению молодых работников, в том числе окончивших образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организациях, после прохождения ими военной службы по призыву.

Профсоюзные организации:

5.11. Добиваются включения в коллективные договоры разделов «Работа с молодежью» и контролируют исполнение обязательств по их реализации.

5.12. Создают Советы по работе с молодежью и организуют их деятельность.

5.13. Совместно с работодателями осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодежью.

Обобщают и распространяют опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активной производственной и социальной деятельности.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора

ПАО «Ковровский механический завод»

8.1. Работодатель:

8.1.1. Проводит комплексные мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и их закрепления в Обществе.

8.1.2. Поддерживает работу совета молодых специалистов, направленную на повышение активности молодежи и повышение эффективности деятельности предприятия.

8.1.3. Оказывает содействие совету молодых специалистов и выделяет средства для реализации следующих мероприятий:

- проведение молодежных форумов;
- поездки на промышленные выставки;
- проведение конкурсов и других молодежных мероприятий согласно утвержденным программам.

8.1.4. Содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.1.5. Создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.1.6. Содействует развитию молодежного движения в подразделениях, проведению конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

8.1.7. Трудоустраивает лиц, демобилизованных из рядов Вооруженных сил РФ, ранее работавших на предприятии, обратившихся за трудоустройством в течение 6 месяцев после их увольнения с военной службы по призыву, в случае наличия вакансии по ранее занимаемой должности/профессии.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора

ФГУП «Атомфлот»

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Целями работы предприятия с молодежью являются:

- привлечение молодых работников к активной производственной и социальной деятельности на предприятии;
- закрепление на производстве молодых специалистов и молодых квалифицированных работников;
- адаптация молодых специалистов и работников;
- ротация кадров.

11.2. В целях сохранения и развития потенциала, эффективного участия молодых работников в управлении предприятием, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи на предприятии действует Совет молодежи, в соответствии с «Положением о Совете молодежи ФГУП «Атомфлот». Работу Совета молодежи курирует работодатель и профсоюзный комитет.

11.3. Разработка положений и иных локальных нормативных актов, затрагивающих интересы молодежи, предусмотренных данным разделом Договора, а также внесение в них

изменений, дополнений осуществляется с учетом мнения Совета молодежи.

11.4. Работодатель и профсоюзный комитет:

- признают право за Советом молодежи самостоятельно разрабатывать и вносить на утверждение работодателя и профсоюзного комитета проекты Положений и иных нормативных актов в интересах молодежи, а также вносить свои предложения по изменению и дополнению действующих положений;

- обязуются содействовать Совету молодежи в реализации молодежной политики, разработанной Советом молодежи;
- обязуются оказывать необходимую помощь и поддержку членам Совета молодежи при выполнении ими общественных обязанностей в интересах коллектива предприятия в рамках плана работы Совета молодежи, согласованного с работодателем и профсоюзным комитетом.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» коллективного договора АО «ВПО «Точмаш»

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Проводит комплексные мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и их закрепления в Обществе.

8.1.2. Поддерживает работу совета молодых специалистов, направленную на повышение активности молодежи и повышение эффективности деятельности предприятия.

8.1.3. Оказывает содействие совету молодых специалистов и выделяет средства для реализации следующих мероприятий:

- проведение молодежных форумов;
- поездки на промышленные выставки;
- проведение конкурсов и других молодежных мероприятий согласно утвержденным программам.

8.1.4. Содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.1.5. Создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.1.6. Содействует развитию молодежного движения в подразделениях, проведению конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

8.1.7. Трудоустраивает лиц, демобилизованных из рядов Вооруженных сил РФ, ранее работавших на предприятии, обратившихся за трудоустройством в течение 6 месяцев после их увольнения с военной службы по призыву, в случае наличия вакансии по ранее занимаемой должности/профессии.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора АО «Атомэнергоремонт»

12. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1. Работодатель осуществляет социальную поддержку молодых работников в соответствии с Программой оказания помощи работникам АО «Атомэнергоремонт» в определенных жизненных ситуациях, являющейся приложением № 6 к настоящему Коллективному договору, и Порядком предоставления социальных льгот и гарантий молодым специалистам и молодым работникам АО «Атомэнергоремонт», являющимся приложением № 9 к настоящему Коллективному договору.

12.2. Работодатель совместно с Профсоюзом проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых Работников и закрепления их в АО «Атомэнергоремонт».

12.3. Работодатель совместно с Профсоюзом рассматривает и утверждает программы творческого и спортивного развития молодежи, предлагаемые молодежными организациями филиалов, а также оказывает содействие в их реализации.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора ФГУП «РосРАО»

6. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Проводит адаптацию молодых Работников (работников ФГУП «РосРАО» в возрасте до 35 лет включительно) к условиям и требованиям, предъявляемым к Работникам.

6.1.2. Проводит мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых Работников и их закрепления на ФГУП «РосРАО».

Ежегодно организывает проведение тематических конкурсов («Лучший наставник», «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист» и т. п.).

6.1.3. Содействует активному участию молодых Работников в производственной и общественной жизни ФГУП «РосРАО».

6.1.4. Способствует повышению профессионального уровня и уровня образования молодых Работников, в том числе оказанию помощи в оплате обучения в высших и средних

специальных учебных заведениях в случае направления их на обучение Работодателем на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов.

6.1.5. Утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета план работы с молодежью.

6.1.6. Организует и проводит совместно с Профсоюзом спортивные и культурно-массовые мероприятия для молодежи, семинары, круглые столы по обобщению и распространению опыта работы с молодежью, направленные на привлечение молодых рабочих и специалистов к активной производственной и социальной деятельности.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ И ВЕТЕРАНАМИ»

коллективного договора «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ И ВЕТЕРАНАМИ

7.1. Работодатель и Профком на постоянной основе осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодежью, организуют взаимодействие с ветеран-

скими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам.

Размер, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам устанавливаются ЛНА.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора Балтийской АЭС

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Осуществляет социальную поддержку молодых работников в соответствии с Положением об условиях предоставления социальных льгот и гарантий молодым работникам и специалистам Концерна, являющимся приложением № 11 к настоящему Коллективному договору.

11.1.2. Проводит комплексные мероприятия по дальнейшему развитию наставничества как

эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых работников и закрепления их в Филиале.

11.1.3. Работодатель совместно с ППО рассматривает и утверждает программы творческого и спортивного развития молодежи, предлагаемые молодежными организациями Филиала (организации молодых атомщиков), а также оказывает содействие в их реализации.

РАЗДЕЛ «РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ»

коллективного договора Филиала АО «АЭМ–технологии» «Атоммаш»

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель, руководствуясь методами и формами поддержки молодых Работников, основанных на корпоративных социальных программах, а также приоритетах Филиала, обязуется:

9.1.1. Помогать молодым Работникам в адаптации к условиям и требованиям, предъявляемым к Работникам Филиала.

9.1.2. Проводить мероприятия по развитию наставничества как эффективной формы обеспечения профессионального становления молодых Работников.

9.1.3. Содействовать активному участию молодых Работников в производственной и общественной жизни Филиала.

9.1.4. Способствовать повышению профессионального уровня молодых Работников.

9.1.5. Создавать условия для реализации творческих способностей молодежи.

9.1.6. Обеспечивать участие молодых работников предприятия в конкурсах профессионального мастерства, форумах, программах по созданию и развитию кадрового резерва, проводимых Филиалом и Госкорпорацией «Росатом».

9.1.7. Предоставлять молодым работникам социальные льготы в порядке и на условиях, предусмотренных «Единой отраслевой социальной политикой Госкорпорации «Росатом» и ее организаций», с учетом действующих локальных нормативных актов Филиала, Общества и объема целевых средств.



РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ