

ОБЗОРНЫЙ МАТЕРИАЛ О ПОЛОЖЕНИЯХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ОТРАСЛИ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУД МОЛОДЕЖИ

«Инвестиции в молодежь – это инвестиции в наше будущее. Молодая Беларусь – государство для самореализации молодежи. Необходимо дать молодежи жизненный «трамплин» и базовые гарантии уверенности в завтрашнем дне. Патриотизм, уверенность в будущем своей страны и желание сделать ее лучше – вот главное, что должно быть у сегодняшней молодежи»¹.

А.Г.Лукашенко

Согласно Концепции молодежной политики в Белхимпрофсоюзе, утвержденной постановлением III Пленума Республиканского комитета профсоюза от 01.07.2011 № 4, к молодежи относятся молодые люди до 35 лет.

В соответствии с положениями коллективных договоров отдельных организаций отрасли к молодежи относятся работники до 31 года (ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п. 6.1), ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.10), ОАО «Нафтан» (п. 1.4 положения) и др.).

Поскольку в большинстве случаев образование граждане получают, как правило, до указанного возраста, а также призывной возраст в Республике Беларусь составляет 18 – 27 лет в настоящем обзорном материале помимо особенностей, относящихся к непосредственному регулированию труда молодежи, отражены, в том числе и нормы коллективных договоров организаций отрасли, содержащие гарантии для работников, совмещающих работу с обучением, а также в связи с выполнением ими воинских обязанностей.

Кроме того, в обзорный материал включены положения коллективных договоров, касающиеся предпочтений работникам в связи с вступлением в брак и рождением у них детей.

Справочно. По официальным данным Национального статистического комитета Республики Беларусь в 2013 году в брак вступили 64 996 женщин и 58 308 мужчин в возрасте от 14 до 31 года. Среди молодежи женщины преимущественно вступают в брак в возрасте 20-24 года (51,4%), в то время как большая часть молодых мужчин создают семьи в возрасте 25-30 лет (55%). Средний возраст

¹ Из выступления Президента Республики Беларусь Лукашенко А.Г. на IV Всебелорусском народном собрании и Послания Президента Республики Беларусь белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь от 21.04.2011.

вступления в первый брак составил: 26,7 лет для мужчин; 24,6 лет – для женщин.

В 2013 году у женщин в возрасте от 14 до 31 года родились 86 468 детей (73,3% от общего числа родившихся), из них первенцы составили более половины (58%), рожденные вторыми – 34,3%, третьими – 6,3%, четвертыми и более – 1,4%.

Для достижения максимальной легкости восприятия аналитической информации и результативности при практическом внедрении в коллективные договоры наиболее целесообразных для организаций норм и положений для целей изложения обзорного материала избрана следующая структура его обобщения и подачи:

1. Законодательные основы регулирования труда молодежи;
2. Нормы Тарифного соглашения, касающиеся регулирования труда молодежи;
3. Положения коллективных договоров организаций отрасли, регулирующие труд молодежи сверх законодательства и Тарифного соглашения по следующим направлениям:
 - 3.1. оплата труда и нормы выработки, устанавливаемые молодым работникам;
 - 3.2. гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей;
 - 3.3. улучшение жилищных условий и обеспечение быта молодых работников;
 - 3.4. проведение среди молодых работников производственных соревнований и иных стимулирующих и адаптационных мероприятий;
 - 3.5. гарантии для работников, совмещающих работу с обучением;
 - 3.6. преференции, предоставляемые работникам по случаю вступления в брак и рождения у них детей;
 - 3.7. содействие деятельности и развитию ОО «БРСМ»;
 - 3.8. обязательства коллективных договоров организаций отрасли общей направленности, касающиеся молодежи;
 - 3.9. иные нормы коллективных договоров организаций, касающиеся труда молодежи.

Заключительное положение.

1. Законодательные основы регулирования труда молодежи

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием,

способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

Женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности.

Согласно Конституции Республики Беларусь брак, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства.

Гарантируются доступность и бесплатность общего среднего и профессионально-технического образования.

Среднее специальное и высшее образование доступно для всех в соответствии со способностями каждого.

Защита Республики Беларусь – обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь. Порядок прохождения воинской службы определяется законом.

Молодежи гарантируется право на ее духовное, нравственное и физическое развитие.

Государство создает необходимые условия для свободного и эффективного участия молодежи в политическом, социальном, экономическом и культурном развитии.

Особенности труда молодежи, их права и гарантии по реализации трудовых прав регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) и Законом Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики».

Кроме того, к актам законодательства, регулирующим, в том числе трудовые отношения с молодежью, следует относить: Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»; Положение о порядке организации и финансирования временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.06.2010 № 958; Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2013 № 67; Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 № 134; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день»; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»; Положение о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо

нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595; Положение о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 № 1681 и др.

Наиболее широко положения и нормы, содержащие особенности по регулированию труда молодежи, представлены в ТК.

Нормы, регулирующие правоотношения в трудовой сфере, в том числе для указанной категории работников, присутствуют в 51-й статье ТК.

Справочно. Нормы прямого действия, регулирующие труд молодежи (в том числе нормы, связанные с получением образования и прохождением воинской службы) содержатся в следующих статьях ТК: статье 14 (запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений), статье 16 (запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора), статье 21 (возраст, с которого допускается заключение трудового договора), статье 22 (недействительность трудового договора), статье 28 (трудоустройство с предварительным испытанием), статье 50 (трудоустройство), статье 86 (нормы труда), статье 96 (гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность), статье 114 (сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников), статье 115 (нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)), статье 117 (работа в ночное время), статье 120 (ограничение сверхурочных работ), статье 150 (понятие отпуска, виды отпусков), статье 161 (замена отпуска денежной компенсацией), статье 166 (условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год), статье 168 (очередность предоставления трудовых отпусков), статье 170 (ежегодное предоставление трудового отпуска), статье 171 (право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года), статье 174 (разделение трудового отпуска на части), статье 190 (кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам), статьях 206, 207, 208, 211, 212, 214, 215, 216, 219 и 220 (гарантии работникам, совмещающим работу с обучением), статье 241 (рассмотрение трудовых споров в суде), статье 272 (возраст, с которого допускается

заключение трудового договора), статье 273 (право несовершеннолетних в трудовых правоотношениях), статье 274 (работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет), статье 275 (медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет), статье 276 (запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни), статье 277 (трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет), статье 278 (нормы выработки для молодых работников), статье 279 (оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы), статье 280 (броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение), статье 281 (предоставление первого рабочего места), статье 282 (дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя), статьях 295 и 302 (выходное пособие), статьях 338, 339, 340, 341 и 342 (гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей), статье 348 (ограничение работы по совместительству), статье 405 (письменные договоры о полной материальной ответственности).

Таким образом, каждая 9-ая статья ТК касается регулирования особенностей правового положения молодежи в сфере трудового законодательства.

2. Нормы Тарифного соглашения, касающиеся регулирования труда молодежи

Внимание закреплению трудовых прав указанной категории работников уделено и в Тарифном соглашении между концерном «Белнефтехим», Республиканской ассоциацией предприятий промышленности «БелАПП» и Белхимпрофсоюзом на 2013 – 2015 годы (далее – Тарифное соглашение).

Так, подпунктом 3.6 раздела 3 Тарифного соглашения предусмотрено, что для молодых рабочих, окончивших учреждение, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, общеобразовательные учреждения или прошедших профессиональное обучение непосредственно на производстве могут устанавливаться пониженные нормы выработки. При этом, конкретные размеры понижения норм выработки и сроки действия норм определяются Тарифным соглашением (норма предусмотрена также статьей 278 ТК).

В соответствии с подпунктом 3.7.9 раздела 3 Тарифного соглашения с целью компенсации расходов за наем жилья наниматели

производят ежемесячную доплату молодым специалистам, распределенным на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным жилыми помещениями, а также в пределах имеющихся финансовых возможностей предусматривают компенсацию расходов, связанных с наймом жилья работниками, состоящими на очереди нуждающихся в улучшении жилищных условий на условиях, предусмотренных в коллективном договоре (норма сверх общего трудового законодательства).

Согласно подпункту 6.11 раздела 6 Тарифного соглашения наниматель обязуется в случае гибели работника на производстве производить оплату пособия его детям до достижения ими совершеннолетия, а учащимся студентам – до окончания обучения на дневных отделениях учебных заведений (размер определяется коллективным договором).

Вышеуказанные нормы Тарифного соглашения включены в большинство коллективных договоров организаций.

3. Положения коллективных договоров организаций отрасли, регулирующие труд молодежи сверх законодательства и Тарифного соглашения

Коллективные договоры организаций отрасли также содержат множество норм, регулирующих особенности труда молодежи, которые отсутствуют в общем трудовом законодательстве и в Тарифном соглашении.

С точки зрения внедрения в другие коллективные договоры организаций отрасли, использования и дальнейшего развития данный наработанный практический опыт имеет наибольшее перспективное значение и важность.

Указанные нормы можно условно разделить на девять групп:

оплата труда и нормы выработки, устанавливаемые молодым работникам;

гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей;

улучшение жилищных условий и обеспечение быта молодых работников;

проведение среди молодых работников производственных соревнований и иных стимулирующих и адаптационных мероприятий;

гарантии для работников, совмещающих работу с обучением;

преференции, предоставляемые работникам по случаю вступления в брак и рождения у них детей;

содействие деятельности и развитию ОО «БРСМ»;

обязательства коллективных договоров организаций отрасли общей направленности, касающиеся молодежи;

иные нормы коллективных договоров организаций, касающиеся труда молодежи.

3.1. Оплата труда и нормы выработки, устанавливаемые молодым работникам

В соответствии с частью первой статьи 279 ТК заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Норма в редакции части первой статьи 279 ТК содержится во множестве коллективных договоров организаций отрасли (например, ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.1) и др.).

Согласно части второй статьи 278 ТК для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

В развитие части второй статьи 278 ТК некоторые коллективные договоры организаций отрасли предусматривают конкретные преференции молодым работникам.

Так, коллективным договором ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.1) предусмотрена обязанность нанимателя по установлению сроком на три месяца пониженных на 20 процентов норм труда молодым рабочим в возрасте до 31 года, окончившим учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования и принятым в общество по направлению профессионально-технического учреждения, а также принятым и прошедшим обучение непосредственно в обществе, для которых рабочее место в организации является первым в их трудовой деятельности.

Согласно п. 3.12 коллективного договора ОАО «Белшина» для оплаты труда рабочих, поступающих на предприятие по окончании учебных заведений (и получивших разряд по профессии), а также прошедших профессиональную подготовку (переподготовку) непосредственно на производстве, не имеющих стажа работы по данной профессии, независимо от их возраста, со сдельно-премиальной системой оплаты труда, применяются пониженные нормы выработки на 20% в течение первых 3-х месяцев самостоятельной работы и на 10% - в

течение последующих 3-х месяцев в соответствии с Положением об условиях оплаты труда рабочих, общих для всех структурных производственных подразделений ОАО «Белшина».

Кроме того, в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты вознаграждения работникам ОАО «Белшина» за общие результаты работы по итогам за год (приложение 32 к коллективному договору), выплата вознаграждения по итогам работы за год производится, в том числе и молодым специалистам, которые не проработали весь календарный год.

Также в ОАО «Белшина» на срок действия контрактов, заключаемых с молодыми специалистами, устанавливается увеличение тарифного оклада служащего на 19% (21,5% - при сменном графике работы) и размер надбавки за сложность и напряженность работы к должностному окладу не менее 10%.

В ОАО «ЛМЗ Универсал» для молодых рабочих, принимаемых на работу в организацию по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение на производстве при невыполнении норм выработки в течение шести месяцев производится доплата до тарифной ставки присвоенного разряда с выплатой премии согласно действующему Положению о премировании.

3.2. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей

В соответствии с пунктом 1 статьи 342 ТК уволенным с военной службы работникам, работавшим до призыва на военную службу в государственных организациях, гарантируется сохранение в течение трех месяцев со дня окончания состояния на военной службе права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу.

Норма в редакции пункта 1 статьи 342 ТК содержится в коллективных договорах: ОАО «Белшина» (п. 5.27), ОАО «Нафтан» (п. 3.21), ОАО «СРСУ № 3 г.Новополоцк» (8.12), ОАО «Гродно Азот» (п. 10.2), ОАО «Беларусьрезинотехника» (п. 7.21) и др.;

норма без указания конкретного срока на право поступления к тому же нанимателю содержится в коллективных договорах: ОАО «Полоцктранснефть Дружба» (п. 10.18), ОАО «РСМУ г.Полоцк» (п. 43.3), ОАО «Мозырский НПЗ» (п. 1.2), ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.3).

Коллективным договором ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п. 6.10) период сохранения за гражданами, уволенными с военной службы,

права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу, увеличен до 4 месяцев.

В соответствии с пунктом 2 статьи 342 ТК после прохождения срочной военной службы принятым на прежнее место работы работникам гарантируется выплата единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы.

Норма, предусматривающая выплату в размере одной минимальной заработной платы, содержится в коллективных договорах:

ОАО «СРСУ № 3 г.Новополоцк» (п. 8.12), РУП «ПО «Белоруснефть» (п. 11 прил. 7 к к.д.), ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.3), ОАО «Беларусьрезинотехника» (п. 7.21) и др.

Коллективным договором ОАО «Нафтан» (п.3.21) размер выплаты, предусмотренной пунктом 2 статьи 342 ТК, увеличен и составляет 2-е минимальные заработные платы, а в соответствии с коллективным договором ОАО «Белшина» (п. 5.33) – 1,5 минимальных заработных плат.

Вместе с тем, в коллективных договорах отдельных организаций отрасли размер единовременной материальной помощи, предусмотренной пунктом 2 статьи 342 ТК, установлен не в минимальных заработных платах, а в базовых величинах, что меньше размера, предусмотренного законодательством:

СООО «ЛЛК-Нафтан» (п. 2.23) – 4 базовые величины, ОАО «Завод горного воска» – до 10 базовых величин.

Справочно. На 01.10.2014 размер установленной в Республике Беларусь базовой величины составляет 150 тыс. рублей (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.03.2014 № 255), а размер минимальной заработной платы – 1 660 тыс. рублей (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.12.2013 № 1076 (с учетом индексации за сентябрь 2014 г. – 1 756 730 рублей)).

В соответствии с коллективным договором ОАО «Белшина» (п. 2.10) при расторжении трудового договора по пункту 1 статьи 44 ТК (в связи с призывом работника на военную службу) наниматель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка (*часть вторая статьи 44 ТК – в размере не менее двухнедельного среднего заработка*).

Заслуживает внимания норма коллективного договора ОАО «Трест Шахтоспецстрой», согласно которой, наниматель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней, юношам, перед

призывом на военную службу (при предоставлении подтверждающего документа).

Коллективные договоры некоторых организаций обязывают нанимателя отдавать предпочтение на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников женам, мужа которых призваны на действующую срочную военную службу (без контракта).

*Норма в различных редакционных вариантах содержится в коллективных договорах:
ОАО «Белшина» (п.5.35), ОАО «Могилевхимволокно» (п.3.6), ОАО «Белгорхимпром», ЗАО «Витекс», ОАО «Беларусьрезинотехника» (п.7.29), СДЮСШ ПО Белхимпрофсоюза ОАО «Могилевхимволокно» (п.4.5), ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п.5.7, при условии наличия несовершеннолетних детей), ОАО «Гродно Азот» (п.3.11.9), ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 3.15, при условии наличия ребенка), ОАО «Полоцктранснефть Дружба» (п.4.12), УО «Гродненский государственный профессиональный технологический колледж» (п.4.4) и др.*

3.3. Улучшение жилищных условий и обеспечение быта молодых работников

В соответствии с коллективным договором ОАО «РСМУ г.Полоцк» (п.п. 43.5, 43.6) наниматель обязуется оказывать молодым работникам помощь в получении койко-мест в общежитиях предприятий города, а также оказывать помощь при оформлении детей в детские дошкольные учреждения.

В соответствии с п. 4 Приложения 22 и п. 8 Приложения 24 коллективного договора ОАО «Нафтан» наниматель обязуется предоставлять вне очереди право на вступление в состав жилищно-строительных потребительских кооперативов, формируемых по инициативе общества, а также предоставлять в первоочередном порядке жилые помещения в общежитиях молодым специалистам, направленным на работу в общество по распределению после окончания высших учебных заведений.

Преимущественное право молодых специалистов, прибывших из других местностей, на получение жилых помещений в общежитиях общества предусмотрено также п. 5.8 коллективного договора ОАО «Белшина», п. 6.11 коллективного договора ОАО «Мозырский НПЗ» и п. 7.3.1 коллективного договора ОАО «Лакокраска».

Согласно коллективным договорам ОАО «Завод горного воска» и ОАО «Гродно Азот» (п. 8.5) молодым специалистам, прибывшим на завод по распределению, компенсируется ежемесячная оплата найма

жилого помещения, при отсутствии свободных мест в общежитиях в размере до 20-и базовых величин и 4-х базовых величин соответственно.

В ОАО «Трест Шахтоспецстрой» наниматель оказывает молодым специалистам ежемесячно финансовую помощь для компенсации расходов по коммунальным платежам в размере 4-х базовых величин в течение 2-х лет с момента трудоустройства.

В соответствии с коллективным договором ОАО «Гродно Азот» (п. 10.5) наниматель обязан обеспечить жилой площадью иногородних молодых специалистов, принимаемых на работу по направлению, в зависимости от состава семьи согласно нормам соответствующего положения, действующего в обществе.

Коллективными договорами ОАО «Нафтан» (п. 3.17), СООО «ЛЛК-Нафтан» (п. 2.19) предусмотрены нормы, согласно которым наниматели (по ходатайству руководителей и цехкомов структурных подразделений) предоставляют займы на потребительские нужды молодым семьям в размере до 100 базовых величин согласно соответствующим положениям, действующим в обществах.

В ОАО «Белшина» (п. 5.4.1 коллективного договора) предусмотрено, что молодые специалисты пользуются первоочередным правом на получение арендного жилья.

3.4. Проведение среди молодых работников производственных соревнований и иных стимулирующих и адаптационных мероприятий

В преобладающем большинстве коллективных договоров организаций отрасли содержатся нормы, предусматривающие регулярное проведение производственных соревнований среди молодых работников.

Так, например, производственные соревнования «Лучший по профессии среди молодых рабочих» («Лучший молодой рабочий по профессии» и т.п.) проводятся ежегодно в ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п. 6.7) ко дню рождения общества (по четырем профессиям); в ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.7) и в других организациях.

В соответствии с п. 11.3.9 коллективного договора ОАО «ГИАП» профком обязуется выделять средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий среди молодежи (День молодежи, городской туристический слет, областные спартакиады концерна «Белнефтехим»).

Коллективным договором ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п. 6.8) предусмотрена обязанность нанимателя проводить торжественное

посвящение в работники общества молодых рабочих, получивших первую запись в трудовую книжку.

Согласно коллективному договору ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.6) в целях ускорения социально-психологической адаптации молодых специалистов на производстве два раза в год проводятся Дни молодого специалиста с организацией для молодежи встреч с руководством предприятия и профкома, экскурсий по структурным подразделениям, а согласно п. 7.2.8 коллективного договора - для закрепления и ускорения профессиональной адаптации молодых работников на предприятии осуществляется наставничество молодежи.

3.5. Гарантии для работников, совмещающих работу с обучением

Положения коллективных договоров организаций отрасли касающиеся работников, совмещающих работу с обучением, содержатся практически во всех коллективных договорах организаций отрасли.

Вместе с тем, в большинстве случаев с несущественными редакционными различиями данные положения в основном лишь дублируют нормы, предусмотренные статьями 205 – 216 ТК и в содержании коллективных договоров прямо на это указывается. Так, нормы, в большей части предусмотренные общим трудовым законодательством, касающиеся работников, совмещающих работу с обучением, содержатся в коллективных договорах ОАО «РСМУ г.Полоцк» (п. 43.2), ОАО «Нафтан» (п. 5.8), ОАО «Мозырский НПЗ» (п. 3.18), РДУП «Белорусский нефтяной торговый дом», ОАО «Завод горного воска», ЗАО «Витэкс», ОАО «Минский ЛКЗ», ОАО «Белреахим», ОАО «ЛМЗ Универсал», ОАО «Трест Шахтоспецстрой» и др.

В соответствии со статьей 214 ТК работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение:

среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК (установление сокращенного рабочего времени, установление конкретной продолжительности учебных отпусков, сохранение за работниками средней заработной платы на период указанных отпусков);

среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии

направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК.

При этом, в коллективные договоры некоторых организаций отрасли в развитие норм статьи 214 ТК включены нормы улучшающие положение работников, совмещающих работу с обучением.

Так, в соответствии с коллективным договором ОАО «Белгорхимпром» работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных законодательством или локальными актами общества, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по специальностям (профессиям), необходимым обществу, на основании ходатайства непосредственного руководителя, по решению нанимателя, предоставляются оплачиваемые отпуска для обучения, предусмотренные законодательством, при условии успешного обучения.

Согласно коллективному договору ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.2) наниматель обязуется работникам, проработавшим в обществе не менее одного года, не имеющим нарушений трудовой дисциплины, желающим обучаться в высших и средних специальных учебных заведениях по специальностям, необходимых предприятию, выдавать направления для поступления в учреждения образования с оплатой ученических отпусков в соответствии с Положением о направлении на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения без отрыва от производства, в том числе, для получения второго высшего образования. Для обучения в магистратуре и аспирантуре выдавать направления работникам общества на тех же условиях, но без предъявления требований к стажу работы.

Коллективным договором ОАО «Белшина» (п.п. 5.29 и 5.30) предусмотрена обязанность нанимателя выплачивать средний заработок всем успешно обучающимся работникам без отрыва от производства в учебных заведениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, за период отпусков, предоставляемых в связи с обучением, продолжительностью, установленной статьей 216 ТК, при получении первого образования, а также выплачивать средний заработок за весь период отпусков,

предоставляемых в связи с обучением, указанный в справке-вызове, всем успешно обучающимся работникам без отрыва от производства при получении первого и второго высшего образования, согласно заключенным договорам с учреждениями образования по специальностям, указанным в перечне.

В соответствии с коллективным договором ОАО «Беларуськалий» работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, (в т.ч. при получении второго и последующих среднего специального, высшего и послевузовского образования) при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре (контракте), предоставляется отпуск установленной законодательством продолжительностью без сохранения заработной платы или по решению комиссии, созданной нанимателем, с оплатой 0,8 среднемесячного среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из 4 человек, установленного на дату начала отпуска, в расчете на месяц.

Коллективным договором ОАО «Могилевхимволокно» (п. 7.3) предусмотрено предоставление работникам, успешно обучающимся без направления (заявки) нанимателя или договора на подготовку специалиста в учреждениях, обеспечивающих получение первого высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, отпуска на период лабораторно-экзаменационной сессии, сдачи государственных экзаменов, защиты дипломного проекта с сохранением средней заработной платы, продолжительностью дней равных количеству, предусмотренному статьей 216 ТК, начиная с третьего курса по специальностям необходимым обществу.

В соответствии с коллективным договором РУП «ПО «Белоруснефть» (п.п. 4.5 – 4.6 раздела 4) работникам, получающим первое среднее специальное и (или) первое высшее образование, успешно обучающимся без отрыва от производства в средних специальных и высших учебных заведениях по установленным коллективным договором специальностям предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 216 ТК, а работникам, обучающимся в аспирантурах без отрыва от производства по направлению предприятия и успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы для сдачи кандидатских экзаменов и выполнения работ по диссертации продолжительностью 30

календарных дней (часть четвертая статьи 216 ТК – 15 календарных дней).

Кроме того, в РУП «ПО «Белоруснефть» (п. 10 раздела 6) наниматель обязуется производить направление на подготовку молодых специалистов в Российский государственный университет нефти и газа им.И.М.Губкина за счет займов, выделяемых согласно действующему в организации положению.

Согласно коллективному договору ОАО «БЗПИ» работникам, заочно повышающим свое образование в высших и средних учебных заведениях на платной основе, наниматель также обязуется представлять возвратный в течение года заем на оплату за обучение.

Коллективный договор СООО «ЛЛК-Нафтан» (п. 4.10) предусматривает, что с работниками общества, получающими первое высшее и среднее специальное образование, обучающиеся за счет собственных средств по профилю, соответствующему направлению деятельности Общества, и имеющие стаж работы в СООО «ЛЛК-Нафтан» не менее года, могут заключаться дополнительные соглашения к трудовым контрактам о предоставлении им социальных отпусков в связи с обучением с сохранением средней заработной платы на условиях действующего трудового законодательства.

В соответствии с коллективным договором ОАО «Беларусьрезинотехника» (п. 7.19) работникам предприятия, успешно обучающимся без отрыва от производства по договорам, заключенным нанимателем, а также обучающимся самостоятельно в средних специальных и высших учебных заведениях предоставляется отпуск в связи с обучением без отрыва от производства при наличии справки учреждения образования о вызове студента на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов с оплатой среднего заработка.

При этом, согласно п. 3.2 коллективного договора ОАО «Беларусьрезинотехника» для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением средней заработной платы (статья 207 ТК – с оплатой не менее 50% средней заработной платы по основному месту работы).

В Положении о выплате работникам ОАО «Белшина» надбавок за продолжительность непрерывной работы в обществе указано, что время обучения в учреждении, обеспечивающем получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной

форме получения образования при приеме на работу в общество по направлению этого учреждения учитывается как время работы на предприятии.

3.6. Преференции, предоставляемые работникам по случаю вступления в брак и рождения у них детей

Основания для предоставления кратковременных отпусков по семейно-бытовым причинам содержатся в статье 190 ТК, а также подпунктах 4.2.1 и 4.3 раздела 4 Тарифного соглашения.

В развитие указанных норм коллективные договоры организаций содержат конкретные условия предоставления таких отпусков.

Проведенный анализ показал, что одними из наиболее распространенных оснований, по которым согласно коллективным договорам организаций отрасли работникам по их желанию предоставляются дополнительные отпуска по семейно-бытовым причинам являются вступление в брак и рождение детей.

При вступлении в брак кратковременные отпуска предоставляются на следующих условиях.

С сохранением средней заработной платы:

- 1 день ОАО «Завод горного воска» (при вступлении в брак как работника, так и его детей);
- 2 дня ЗАО «Витэкс», ОАО «ГИАП» (п. 5.1.5);
- 3 дня ОАО Мозырский НПЗ» (п. 3.17), концерн «Белнефтехим», УП «Белорусский нефтяной торговый дом», ЗАСО «Белнефтестрах», ОАО «Минский ЛКЗ», ОАО «Лакокраска» (п.4.3.6), ОАО «Полоцктранснефть Дружба».

С сохранением средней заработной платы, но с обязательным условием вступления работника в брак впервые:

- 1 день ОАО «СветлогорскХимволокно» (п.7.4.18);
- 2 дня ОАО «Беларусьрезинотехника» (отработавшим на предприятии не менее одного года) (п.п. 3.18, 7.10);
- 3 дня ОАО «БЗПИ» (в течение 5-ти дней со дня бракосочетания), ОАО «Трест Шахтоспецстрой», ОАО «Гродно Азот» (в течение 30 дней со дня бракосочетания) (п.5.10).

Без сохранения заработной платы:

- 2 дня ОАО «Беларусьрезинотехника» (самого работника – повторно, а также его детей братьев, сестер) (п.п. 3.18, 7.10), ОАО «Гомельтранснефть Дружба» (п.8 раздела 8 приложения 4), УО «Гродненский государственный профессиональный технологический колледж» (п.6.2);

- 3 дня ОАО «Белшина» (п. 2.41), СООО «ЛЛК-Нафтан» (п.3.8), ОАО «Нафтан» (сам работник, 1 день – дети работника) (п. 4.5), УО «Гродненский государственный химико-технологический профессиональный лицей» (п. 6.6.2);
- 5 дней ОАО «Трест Шахтоспецстрой» (при вступлении в брак детей работника).

При рождении ребенка его отцу.

С сохранением средней заработной платы:

- 1 день ОАО «Беларусьрезинотехника» (отработавшему не менее одного года на предприятии) (п. 3.18), ОАО Мозырский НПЗ» (п.3.17), концерн «Белнефтехим», ОАО «Завод горного воска», ОАО «БЗПИ»(в течение одного месяца со дня рождения), ЗАО «Витэкс» (в день выписки ребенка из роддома), ОАО «Минский ЛКЗ», ОАО «Гродно Азот» (в течение 30 дней со дня рождения ребенка) (п. 5.10), ОАО «Лакокраска» (п. 4.3.6), ОАО «ГИАП» (п. 5.15).

Без сохранения заработной платы:

- 1 день ОАО «Белшина» (п.2.41, при рождении у супруги), ОАО «Нафтан» (п. 4.5), ОАО «Гомельтранснефть Дружба» (п. 10 раздела 8 приложения 4), СООО «ЛЛК-Нафтан» (п. 3.8, при рождении каждого ребенка), УО «Гродненский государственный профессиональный технологический колледж» (п. 6.2);
- 3 дня УО «Гродненский государственный химико-технологический профессиональный лицей» (п. 6.6.2).

Коллективные договоры организаций отрасли также содержат нормы о дополнительных выплатах и компенсациях (единовременные выплаты, материальная помощь по заявлениям работников и т.д.) работникам, имеющим семейные обязанности, сверх законодательства, в том числе по случаю вступления в брак и рождения детей.

По случаю вступления в брак производятся выплаты в следующих размерах.

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 2-е базовые величины (далее – б.в.) | УО «Гродненский государственный химико-технологический профессиональный лицей», ОАО «СветлогорскХимволокно»; |
| 3 б.в. | ОАО «БЗПИ» ² (только впервые вступившим в брак); |
| 5 б.в. | ОАО «ГИАП», ОАО «РСМУ, г.Полоцк» (только |

² В ОАО «БЗПИ» размер базовой величины для социальных выплат утверждается приказом по обществу.

	впервые вступившим в брак и отработавшим в обществе не менее 3-х лет);
5 ставок для социальных выплат ³	ОАО «Гомельтранснефть Дружба»;
10 б.в.	ОАО «Полоцктранснефть Дружба» и ОАО «ЛМЗ Универсал» (только впервые вступившим в брак), УП «Белорусский нефтяной торговый дом»;
13 б.в.	ОАО «Трест Шахтоспецстрой»;
не менее 15 б.в.	ОАО «Белгорхимпром» (только впервые вступившим в брак);
до 20 б.в.	ЗАСО «Белнефтестрах» (только впервые вступившим в брак), ОАО «Завод горного воска»;
до 50 б.в.	концерн «Белнефтехим».

При рождении ребенка.

2 б.в.	УО «Гродненский государственный химико-технологический профессиональный лицей»;
3 б.в.	ОАО «Беларусьрезинотехника», ОАО «БЗПИ» (за 1-го ребенка – 3 б.в., 2-го – 4 б.в., 3 – го – 5 б.в.);
5 б.в.	ОАО «ЛМЗ Универсал», ОАО «Лакокраска», ОАО «ГИАП»;
10 б.в.	ОАО «Белреахим» (только женщинам), ОАО «Полоцктранснефть Дружба»;
13 б.в.	ОАО «Трест Шахтоспецстрой», ОАО «СветлогорскХимволокно»;
15 б.в.	ОАО «Нафтан»;
до 20 б.в.	ОАО «Завод горного воска»;
не менее 20 б.в.	ОАО «Белгорхимпром»;
до 25 б.в.	УП «Белорусский нефтяной торговый дом»;
до 40 б.в.	ЗАСО «Белнефтестрах»;
до 50 б.в.	концерн «Белнефтехим»;
до 60	РУП «ПО «Белоруснефть»
нормируемых величин ⁴	
100 б.в.	СООО «ЛЛК-Нафтан» (матери, при рождении каждого ребенка).

³ В ОАО «Гомельтранснефть Дружба» ставка для социальных выплат утверждается совместным решением нанимателя и профкома.

⁴ В РУП «ПО «Белоруснефть» размер «нормируемой величины» устанавливается по предложению комиссии по ведению коллективных переговоров и оформляется совместным решением нанимателя и профкома.

В ОАО «Минский ЛКЗ» согласно коллективному договору при рождении первого ребенка выплачивается материальная помощь в размере 2 месячных тарифных ставок 1-го разряда, 2-го и последующих – в размере 3-х тарифных ставок;

в ОАО «Беларуськалий» – в размере 4 месячных тарифных ставок 1-го разряда ППП;

в ОАО «Гомельтранснефть Дружба» – за первого ребенка в размере 10 базовых ставок для социальных выплат, за второго – 15, за третьего и последующих – 20.

3.7. Содействие деятельности и развитию ОО «БРСМ»

Во множестве коллективных договоров организаций отрасли присутствуют нормы, направленные на поддержку и развитие ОО «БРСМ». В большинстве случаев указанные нормы направлены на финансовую поддержку деятельности ОО «БРСМ», гарантий для руководителей общественной организации и ее членов.

Для примера в обзорном материале представлены выдержки лишь из нескольких коллективных договоров организаций отрасли.

Так, коллективный договор ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п.п. 6.1 – 6.4) предусматривает, что наниматель: оказывает содействие в увеличении численности первичной организации ОО «БРСМ» в обществе; осуществляет финансовую поддержку за счет средств общества согласно утвержденным сметам в соответствии с нормативными актами; предоставляет не освобожденному секретарю первичной организации ОО «БРСМ» (при численности более 100 чел.) один день в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей; расторгает контракт или трудовой договор по инициативе нанимателя с работниками – членами ОО «БРСМ» (в возрасте до 31 года) с уведомлением первичной организации ОО «БРСМ»; при рассмотрении вопросов, касающихся интересов работающей молодежи, приглашает на заседания профкома секретаря первичной организации ОО «БРСМ».

Коллективный договор ОАО «Белшина» (п.п. 5.21.1, 5.35 и 5.36) предусматривает, что наниматель обязуется премировать освобожденных и штатных работников профкома, ОО «БРСМ», ОО «Белая Русь» за счет средств предприятия, увеличенных на размер страховых взносов, в порядке и на условиях, установленных для соответствующих руководителей, специалистов и служащих, в соответствии с утвержденным Положением с перечислением этих средств на счета профкома общества, ОО «БРСМ», ОО «Белая Русь», а также уведомлять первичную организацию ОО «БРСМ» о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя с работниками –

членами ОО «БРСМ» в возрасте до 35 лет. Председателю РОО «Белая Русь», председателям комитетов БРСМ (при численности членов по заводу не менее 100 человек) не освобожденным от своей производственной работы предоставляется один свободный день от работы еженедельно с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей.

Нормы, направленные на поддержку и развитие в организациях ОО «БРСМ» содержатся также в следующих коллективных договорах: ОАО «РСМУ г.Полоцк» (п. 43.8), ОАО «Лакокраска» (п. 7.3.2), ОАО «СРСУ № 3 г.Новополоцк» и др.

3.8. Обязательства коллективных договоров организаций отрасли общей направленности, касающиеся молодежи

В большинстве проанализированных коллективных договоров организаций, помимо конкретных, содержатся нормы общей направленности, возлагающие определенные обязанности на стороны коллективного договора, либо одну из сторон, и касающиеся молодежи (ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (п.п. 6.11 – 6.14), ОАО «Полоцктранснефть Дружба» (п. 10.18), ОАО «РСМУ г.Полоцк» (п.п. 43.1, 43.10 - 43.13), ОАО «СветлогорскХимволокно» (п. 7.2.8, 7.2.9, 7.2.12), ОАО «Беларуськалий» (п. 10.3), ОАО «Завод горного воска», ОАО «ГИАП» (п.п. 8.3, 8.4), ОАО «Могилевхимволокно» (п. 7.4), ОАО «Беларусьрезинотехника» (п.п. 7.23 – 7.28)), к примеру, следующего содержания:

осуществлять контроль за соблюдением законодательства, регулирующего труд молодежи;

способствовать улучшению жилищных условий молодежи;

обеспечивать необходимыми условиями молодых работников для занятий физкультурой, спортом, художественной самодеятельностью, участия в клубах по интересам, участия в культурно-массовой работе;

способствовать сохранению и укреплению базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников общества;

способствовать выдвижению молодых рабочих в профсоюзный актив;

производить подбор и выдвижение перспективных молодых специалистов в резерв кадров на замещение руководящих должностей;

создавать условия для получения работающей молодежью среднего специального и высшего образования;

способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

осуществлять контроль за использованием финансовых средств, выделяемых на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий среди молодежи и т.п.

3.9. Иные нормы коллективных договоров организаций, касающиеся труда молодежи

Согласно коллективным договорам ОАО «ГИАП» (п. 8.2) и ОАО «Трест Шахтоспецстрой» при приеме на работу наниматель заключает контракты с молодыми специалистами на срок не менее 2 лет.

В соответствии с коллективным договором ОАО «СветлогорскХимволокно» (п.п. 7.2.10, 7.2.11) отдел кадров при приеме на работу молодежи возрастом до 31 года направляет молодых работников к инструктору по работе с молодежью для ознакомления с реализацией государственной молодежной политики в обществе, а ответственным лицам по работе с молодежью в структурных подразделениях предоставляется один час в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения общественной работы.

Коллективным договором ОАО «Гродно Азот» (п. 10.3) предусмотрена обязанность нанимателя с целью повышения профессионального уровня молодых работников ежегодно организовывать обучение их смежным специальностям, а также обучение по повышению тарифных разрядов в случае производственной необходимости.

Заключительное положение

Проведенный анализ коллективных договоров организаций отрасли на предмет включения в них норм, регулирующих особенности труда молодежи, показал, что сторонами социального партнерства обозначенной категории работников уделяется значительное внимание.

Нормы, регулирующие труд молодежи, содержатся во всех коллективных договорах организаций отрасли, а во многих из них – объединены и выделены в самостоятельный раздел (подраздел).

Обзорный материал призван обобщить наработанный практический опыт по всей отрасли, служить единой информационной платформой по данному направлению и дать возможность профсоюзам организаций при подготовке проектов коллективных договоров широкое поле для выбора и использования в полном объеме наиболее востребованных работниками дополнительных льгот и гарантий для молодежи с учетом финансовых возможностей нанимателя.

При ведении коллективных переговоров сторонам рекомендуется включать в коллективные договоры как можно больше различных по направлениям положений, направленных на закрепление в штате молодых работников, их ускоренную адаптацию в трудовом коллективе, стимулирование к профессиональному росту, физическое, духовное и нравственное развитие.

Также рекомендуется настаивать на безусловном включении в коллективные договоры в полном объеме положений Тарифного соглашения, поскольку они устанавливают минимальные трудовые, социально-экономические гарантии и льготы и служат основой для заключения коллективных договоров (п. 1.4 Тарифного соглашения), а также осуществлять дальнейшее их развитие и совершенствование в части предоставления более широкого круга преференций в сфере трудового законодательства молодежи.

*Материал подготовлен заведующим
социально-экономическим отделом
Республиканского комитета
профсоюза
Стромом С.А. совместно с
областными
советами профсоюза*

