

**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

**И С П О Л К О М
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

1 сентября 2025 года

г. Москва

№ 28/1

**Об участии организаций Профсоюза во
Всероссийской акции профсоюзов в
рамках Всемирного дня действий «За
достойный труд!» в 2025 году**

26 июня 2025 года Исполком ФНПР принял Постановление № 5-4 «О подготовке и проведении Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд в 2025г.».

Принято решение провести общероссийскую акцию профсоюзов «За достойный труд!» в период с 1 июля по 7 октября 2025 года.

Утвержден девиз акции - «За достойный труд наставников!» и логотип акции на 2025 год (приложение №1).

Определены основные формы акции профсоюзов:

- заседания трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений с повесткой о развитии наставничества в сфере труда;
- переговоры общероссийских профсоюзов и территориальных организаций профсоюзов с социальными партнерами о развитии наставничества в сфере труда в отраслях и регионах и включении мер поддержки наставников в документы социального партнерства;
- чествование наставников и работодателей, развивающих наставничество, в трудовых коллективах, на региональных и отраслевых мероприятиях.

Исполком Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Поддержать решение ФНПР о проведении в период с 1 июля по 7 октября 2025 года Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!».

2. Информацию о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций общероссийских (межрегиональных) профсоюзов – членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России (приложение №2) принять к сведению.

3. Утвердить План проведения акции (Приложение №3).

4. Комитетам территориальных и первичных организаций Профсоюза.

4.1. Принять решения коллегиальных выборных органов профорганизаций о формах проведения акции.

4.2. Проинформировать в срок до 5 сентября 2025 года свои структурные подразделения о принятых решениях коллегиальных органов.

4.3. Организовать разъяснительную работу среди трудящихся о целях и задачах акции.

4.4. Обобщить и предоставить в ЦК Профсоюза до 7 октября 2025 года по электронному адресу org@profavtodor.ru информацию об итогах проведения акции (приложение №4).

5. Отделу организационной работы аппарата Профсоюза подготовить:

5.1 информацию для Координационного комитета солидарных действий ФНПР об участии в акции;

5.2. информацию об итогах акции до 7 октября 2025 года в Координационный комитет солидарных действий ФНПР (через электронную форму).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на отдел организационной работы аппарата Профсоюза (Наумова Т.В.).

Председатель Профсоюза



В.В.Ломакин

ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



НАСТАВНИКОВ!

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

ИНФОРМАЦИЯ
о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных
договорах первичных профсоюзных организаций общероссийских
(межрегиональных) профсоюзов – членских организаций
Федерации Независимых Профсоюзов России

Предметом настоящей информации является анализ и обобщение сведений (информаций), предоставленных членскими организациями ФНПР по состоянию на декабрь 2024 года о наличии в коллективных договорах разделов (пунктов, упоминаний) обязательств об организации и развитии наставничества на предприятиях, где действуют первичные профсоюзные организации общероссийских (межрегиональных) профсоюзов.

Цель данной информации и обобщения – выявление в рамках защиты социально-экономических прав молодёжи лучших практик членских организаций ФНПР по принятию в коллективных договорах обязательств организации и развития наставничества.

Всего проанализировано 984 сведения (информации) общероссийских (межрегиональных) профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов о действующих коллективных договорах государственных (бюджетных) и коммерческих предприятий, учреждений и организаций различных отраслей и территорий на предмет наличия в них указанных обязательств администрации и профсоюзных организаций – сторон социального партнерства.

Они касаются следующих отраслей: образование, здравоохранение, госуправление, культура и искусство, промышленность (горно-металлургическая, авиационная, общего машиностроения), нефтяная и газовая, угольная, энергетика, химия, транспорт, связь, судостроение, сельское хозяйство, жилищное хозяйство и бытовое обслуживание, торговля и общественное питание.

505 (51%) из 984-х материалов предоставлено по линии Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Также следует отметить активность первичных организаций общероссийских профсоюзов: Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации; Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства; Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации; Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации; Общественной организации «Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности»; Общероссийской общественной организации Горно-металлургического профсоюза России; Общественной организации – Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ); Общественной организации – Общероссийского

профессионального союза работников жизнеобеспечения; Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации; Российского профсоюза работников промышленности; Общественной организации Профсоюза работников связи России; Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

Существенную помощь в предоставлении сведений по запросу ФНПР оказали территориальные объединения организаций профсоюзов, прежде всего: Республики Татарстан; краев: Краснодарского, Красноярского и Хабаровского; областей: Белгородской, Брянской, Самарской и Тульской.

В результате выявлено, что в подавляющем большинстве (778 – свыше 79%) колдоговоров имеются обязательства социальных партнеров по организации и развитию наставничества как эффективного метода индивидуального обучения на рабочем месте и на реальных задачах молодых работников и молодых специалистов для ускорения их адаптации в рабочем коллективе.

В зависимости от объема и содержательности эти 778 обязательств могут быть условно отнесены (разделением) к трем группам:

1 группа – организация наставничества согласно соответствующему положению, утвержденному администрацией предприятия, или наличие в колдоговоре отдельного раздела на эту тему;

2 группа – отдельный (или несколько) пункт колдоговора о наставничестве;

3 группа – упоминание о развитии наставничества в разделах (пунктах) колдоговора о работе с кадрами или молодежью.

1. Организация наставничества

согласно соответствующему положению, утвержденному администрацией предприятия, или наличие в колдоговоре отдельного раздела на эту тему

По информации членских организаций ФНПР о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций, к данной группе относятся 94 из 778 (12%) предприятий (учреждений, организаций), где наставничеству уделяется внимание.

Согласно коллективному договору:

- ПАО Россети Сибирь – Красноярскэнерго (Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз») в Положении о наставничестве «помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются работники, занимающиеся (в том числе) наставничеством в соответствии с системой наставничества, действующей в Организации»;

- ОАО институт «Гипровостокнефть» Самарской области (Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства) работодатель обязуется обеспечить наставничество и корпоративное обучение. Порядок и условия премирования

наставников или установления надбавки за наставничество определены локальным нормативным актом Общества.

Помимо этого, в Обществе утверждено Положение о конкурсе на звание «Лучший наставник»;

- ООО «Ликийский автобус» (Профессиональный союз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации) работодатель обязуется «поощрять наставников и руководителей производственной практики в соответствии с Положением, утвержденным с учетом мнения Профсоюзного комитета».

В 31 из 94 информационных членских организаций ФНПР приводятся тексты имеющихся положений о наставничестве, утвержденных администрациями предприятий.

В них, как правило, имеются схожие, стандартные понятия, определения, разделы, пункты, а именно (основная часть из них):

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых работников и(или) молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставничество – неотъемлемый элемент кадровой политики предприятия, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми работниками и(или) молодыми специалистами по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности.

Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками и(или) молодыми специалистами по их адаптации к выполнению служебных обязанностей, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку при адаптации в профессиональной среде; способность применять современные подходы к обучению, служить положительной моделью в профессии и общении.

Наставляемый (подопечный, стажер) – молодой (новый) работник, молодой специалист предприятия, работающий в течение определенного времени под наблюдением наставника.

Целями наставничества являются:

- подготовка работника (специалиста), в отношении которого осуществляется наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей;

- минимизация периода адаптации к замещаемой должности;

- оказание помощи работнику (специалисту) в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, навыков и опыта, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей;

- воспитание дисциплинированности наставляемого, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;

- успешное прохождение испытательного срока.

Задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации подопечного к условиям осуществления трудовой деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

Основные принципы наставничества: добровольность, открытость, компетентность и соблюдение норм профессиональной этики.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя предприятия и действующего положения.

Наставник совместно с молодым работником (специалистом) разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым запланированных целей и задач в период наставнического срока.

Права, обязанности и ответственность наставников и молодых работников (молодых специалистов), в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности работников, определенных законодательством Российской Федерации, а также их должностными обязанностями.

Замена наставника производится в случаях: расторжении трудового договора с наставником; при переводе наставника или обучаемого на иную должность; по просьбе наставника или его подопечного; по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Выборочно согласно условиям и требованиям действующего на предприятии (учреждении, организации) положения о наставничестве:

- АО Прибалтийский судостроительный завод «Янтарь» Группы ОСК, Калининградской области (Межрегиональный профсоюз работников судостроения, судоремонта и морской техники) «порядок работы наставников с наставляемыми выстраивается на основе регламентирующей, организационной и отчетной документации к системе наставничества в зависимости от категории наставляемых в соответствии с типовыми для данного предприятия Примерным положением о комитете по наставничеству, Инструкцией наставника (в том числе наставника для кадрового резерва), Инструкцией наставляемого. А также – Примерным индивидуальным планом-отчетом реализации системы наставничества для категории «наставник» и соответствующих ему категорий наставляемых, за исключением практикантов.

Оценка деятельности наставников и наставляемых осуществляется Службой по управлению персоналом и Комитетом по наставничеству АО с

использованием обратной связи от наставляемых в форме анкеты (по ее примерному образцу).

Период наставничества может быть продлен при наличии объективных причин со стороны, как наставника, так и наставляемого, повлекших за собой невыполнение задач системы наставничества.

Имеется возможность обучать наставников с привлечением внешних контрагентов – организаций, предоставляющих программы по развитию и обучению наставников (семинары, тренинги, курсы и т.д.). А также возможность обучить внутренних тренеров для проведения семинаров наставников в подразделениях АО.

По запросу наставников им предоставляются возможности для самореализации, в том числе – целевого обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и личностного развития.

Предусматриваются:

- рекомендация лучших наставников на включение в кадровый резерв АО на более высокую должность и замещение руководящих должностей;

- публичное признание значимости работы наставников, размещение информации об их достижениях на информационных ресурсах общества;

- использование корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в обществе (значки, грамоты и т.п.), вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

- ходатайство на вручение отраслевых, ведомственных и государственных наград;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития общества и Группы ОСК в целом;

- составление ежегодного рейтинга наставников и наставляемых по итогам оценки эффективности системы наставничества в обществе;

- проведение корпоративного конкурса на определение лучших наставников обществ Группы ОСК.

В целях материального вознаграждения и поощрения наставников, при успешном выполнении планов наставничества, общество вправе использовать разовые или регулярные выплаты за наставничество в порядке, установленном в АО по оплате труда и премированию»;

- МБОУ «Заяченская ООШ» Белгородской области (Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации) основными критериями, по которым определяется кандидатура наставника, являются:

- высокий уровень профессиональной подготовки;

- наличие собственного инновационного опыта и стабильных результатов в работе;

- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности, успешный опыт воспитательной, методической работы;

- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

При обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на заседаниях Методического совета школы совместно с первичной профсоюзной организацией формируются списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников. Соответствующий приказ по школе согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

В числе обязанностей заместителя директора по научно-методической работе: систематический контроль за организацией наставничества, инструктаж наставников и молодых специалистов, помощь в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов;

- МАОУ «ДГГ» Брянской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель - учитель». Представление программы наставничества «Ученик - ученик» осуществляется на заседании Совета лидеров гимназии, Педагогическом совете и Родительском совете; программы «Учитель - учитель» - на Методическом совете и Педагогическом совете.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

К числу мероприятий по популяризации роли наставника относятся следующие. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Проведение гимназического конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+». Создание специальной рубрики "Наши наставники" на гимназическом сайте. Создание на гимназическом сайте методической копилки с программами наставничества. Награждение грамотами «Лучший наставник». Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития гимназии;

- МБОУ СОШ пос. Городищи Владимирской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) обеспечивается:

создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая оснащённость рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением, а также условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

установление наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе; материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

создание Совета молодых педагогов, участие его членов в работе общественных комиссий при первичной профсоюзной организации;

- ОГБУЗ «Белгородская областная клиническая больница Святителя Иоасафа» (Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации) «наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию и пользующийся уважением в коллективе. Стажер – работник, имеющий законченное высшее или среднее специальное медицинское образование, начинающий свою трудовую деятельность в учреждении в течение 1 года после окончания среднего специального заведения и в течение 3-х лет после окончания высшего учебного заведения.

- ООО «РН-Юганскнефтегаз» Ханты-Мансийского автономного округа Тюменской области (Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства) «выполнение задач корпоративной адаптации осуществляется путем реализации следующих мероприятий:

ежегодные встречи на протяжении наставничества с руководством структурных подразделений;

приобщение к деятельности Совета молодых специалистов Общества, участие в корпоративных мероприятиях;

обучение по модульной программе;

участие от имени Общества в молодежных акциях городского и регионального уровня.

Линейный руководитель инициирует назначение другого наставника в случаях: изменения должности молодого рабочего или наставника; продолжительного отсутствия наставника; увольнения наставника из Общества; обоснованного отказа наставника от работы с молодым рабочим; обоснованного отказа молодого рабочего от работы с назначенным наставником».

- Филиал Гусиноозерской ГРЭС Республики Бурятия (Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз») «участие в наставничестве реализуется через конкурсный отбор наставников среди заслуженных работников Филиала и среди пенсионеров Филиала.

Наставники при выполнении программы наставничества могут быть поощрены согласно корпоративным стандартам оплаты и стимулирования труда. Наставнику устанавливается единовременная доплата в размере до 40 % его должностного оклада и индивидуальной стимулирующей надбавки в случае успешной подготовки по новой должности закрепленного за ним работника Филиала;

- ООО «Уральские Локомотивы» Свердловской области (Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения») наставнику устанавливается доплата за наставничество в соответствии с корпоративными положениями о доплатах, надбавках и премировании работников ООО.

Общая сумма доплаты за наставничество вычисляется пропорционально отработанному времени наставником со стажером по формуле:

K – сумма доплаты за наставничество;

N – максимальный размер доплаты за наставничество;

T1 – общее отработанное наставником время за отчетный период;

T2 – время работы наставника со стажером в отчетный период.

За успешную сдачу стажером квалификационной комиссии с первого раза наставнику выплачивается дополнительная бонусная выплата равная месячной сумме оплаты за наставничество;

- Филиал «Каширская ГРЭС» АО «Интер РАО – Электрогенерация» Московской области (Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз») «наставнику устанавливается единовременная доплата в размере до 40 % его должностного оклада и индивидуальной стимулирующей надбавки в случае успешной подготовки по новой должности (сдачи экзаменов и предоставления протокола проверки знаний) закрепленного за ним работника Филиала»;

- ООО «Транснефть-Восток» Иркутской области (Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства) «надбавка за наставничество устанавливается руководителям, специалистам и высококвалифицированным рабочим за проведение занятий по подготовке, переподготовке, повышению квалификации специалистов и рабочих на производстве, назначенным наставниками приказом по Обществу (филиалу).

Труд наставников оплачивается в размере до 10% месячной тарифной ставки (оклада) в течение всего периода наставничества за фактически отработанное время в качестве наставника. Конкретный размер надбавки определяется генеральным директором Общества (директором/начальником филиала) на основании представления руководителя структурного подразделения и ежемесячного отчета наставника.

Надбавка за наставничество не включается в бригадный заработок и не учитывается при начислении доплат за работу в выходные и праздничные дни, часы сверхурочной работы и работу в ночное время».

В 62 из 94 информации членских организаций ФНПР содержится указание на имеющееся положение о наставничестве (без предоставления текста), утвержденное администрацией предприятия, в ряде случаев согласованное с профсоюзной организацией. К таким предприятиям относятся:

Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства

ПАО «СвНИИ НП» Самарской области;

ООО «ХимСервис» Республики Татарстан;

ООО «ТНГ-Групп» Республики Татарстан;

ПАО «Татнефть» Республики Татарстан;

АО «Газпром газораспределение Дальний Восток» Хабаровского края;

«Газпром газораспределение Брянск» Брянской области;

Бавлинское ПАО «Татнефть» Республики Татарстан;

АО «РН-Няганьнефтегаз» Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

ООО «Нижекамский завод грузовых шин» Республики Татарстан;

ПАО «Нижекамскшина» Республики Татарстан;
 ООО «ТТД Татнефть» Республики Татарстан.

Профессиональный союз работников здравоохранения
Российской Федерации

ГБУЗ МО «Подольский родильный дом» Московской области;
 ГАУЗ «Домодедовская городская стоматологическая поликлиника»
 Московской области;
 ГБУЗ «Видновская стоматологическая поликлиника» Московской
 области;
 ГБУЗ «Луховицкая больница» Московской области;
 ГБУ «ЦГБ» г. Батайска Ростовской области;
 КГБУ «Николаевский-на-Амуре психоневрологический интернат»
 Хабаровского края;
 ГАУЗ «Городская больница №3 г. Магнитогорск» Челябинской области;
 ГБУЗ «Областной кожно-венерологический диспансер № 3» Челябинской
 области;
 ГБУЗ СОКНД Самарской области.

Общероссийский профессиональный союз работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

ГКУ СО «КЦСОН Южного округа» м.р. Нефтегорский Самарской
 области;
 ГКУ СО «ГУСЗН Западного округа» Самарской области;
 Приволжское отделение АНО ЦСОН Юго-Западного округа Самарской
 области;
 ГБУ «Горячеключевской комплексный центр социального обслуживания
 населения» Краснодарского края;
 Управление по м.р. Клявлинский ГКУ СО «ГУСЗН Северо-Восточного
 округа» Самарской области;
 ГБУ «Шенталинский дом-интернат для престарелых, инвалидов»
 Самарской области;
 АНО «ЦСОН Восточного округа» Самарской области.

Профессиональный союз работников народного образования и науки
Российской Федерации

МБОУ «Кривошеевская СОШ» Белгородской области;
 МБУ «Спортивная школа «ТРИУМФ»» Суражского района Брянской
 области;
 Трыковская СОШ Брянской области;
 МБДОУ д/с №2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области;
 МБОУ Слищенская ООШ Брянской области;
 МБОУ Ревенская СОШ Брянской области.

Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»

ПАО Россети Сибирь – Красноярскэнерго Красноярского края;
 ОАО «Севкавэлектроремонт» Ростовской области;
 Мурманская ТЭЦ;
 Филиал АО «ДРСК»-«Электрические сети ЕАО» Еврейской автономной области;
 Филиал АО «ДРСК»-«Хабаровские электрические сети» Хабаровского края;
 АО «ДГК» на территории Хабаровского края.

Общественная организация «Российский профсоюз
 трудящихся авиационной промышленности»

КАЗ им. С.П. Горбунова - филиала АО Туполев Республики Татарстан;
 Иркутский авиационный завод;
 АО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина» Нижегородской области;
 АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» Кировской области;
 ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» Ростовской области.

Российский профсоюз работников промышленности

«Курганмашзавод» Курганской области;
 «ВНИИР» Республики Татарстан;
 ФКП «Анозит» Новосибирской области.

Профессиональный союз работников автомобильного и
 сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации

АО «Грабовский автомобильный завод» Пензенской области;
 ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК» Челябинской области.

Общественная организация –
 Общероссийский профессиональный союз
 работников жизнеобеспечения

МУП Водоканал города Хабаровска;
 МУП трест «Горводзеленхоз» Республики Татарстан.

Общественная организация – Российский профсоюз
 железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

ПЧМ Иркутск-Сортировочный;
 Филиал ПАО «ТрансКонтейнер» на Восточно-Сибирской ж.д.

Общественная общероссийская организация «Российский профессиональный
 союз работников судостроения»

«Амурский судостроительный завод» Хабаровского края;
 Таганрогский завод «Прибой» Ростовской области.

А также:

ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Челябинской области (Общероссийская общественная организация Горно-металлургический профсоюз России);

ООО «Разрез «Березовский»» Кемеровской области (Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности);

АО «Красное Знамя» Кировской области (Общероссийская общественная организация Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации);

ГБУ ДО «СШОР №2 Белгородской области» (Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации»);

АО «Завод «МАРС»» Тверской области (Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности).

2. Организация наставничества согласно отдельному (или нескольким) пункту коллективного договора.

По информации членских организаций ФНПР о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций, к данной группе относятся 572 из 778 (74%) предприятий (учреждений, организаций), где наставничеству уделяется внимание. Как правило, пункт о наставничестве является обязательством администрации.

В большинстве коллективных договоров указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодёжи, формированию и развитию системы наставничества, предусматриваются меры материальной поддержки наставников в виде надбавок к заработной плате, выплат компенсационного характера в размере от 10% и выше должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника - наставника.

А также пункты, предусматривающие «закрепление за молодыми работниками и специалистами наставников из числа опытных работников, которым за качественную работу с подопечными производить выплату стимулирующего характера согласно положению о стимулирующих выплатах».

Согласно коллективному договору:

- МБОУ «Овчинская ООШ» Белгородской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) предусматривается «организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами. При этом профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывает:

критерии осуществления педагогического наставничества;

критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы и осуществляет мониторинг работы наставников и молодых педагогов»;

- ОАО «Дальтехгаз» Хабаровского края (Российский профсоюз работников химических отраслей промышленности) «работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или осуществляющему обучение своей специальности прикрепленного к нему работника (наставничество), без освобождения от основной работы, производится доплата в размере 50 % оклада»;

- МБОУ «СОШ №25» Тульской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) предусматривается «производить работникам—наставникам молодых педагогов выплаты компенсационного характера в размере до 50 % должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника»;

- МБУДО «ДМШ №1 им. М.И. Глинки» г. Смоленска (Общероссийский профессиональный союз работников культуры) «разработан отдельный локальный нормативный акт «Школа наставничества»;

- Ивановского областного радиотелевизионного передающего центра (Общественная организация Профсоюз работников связи России) «доплата за наставничество устанавливается на весь период наставничества работникам, назначенным наставниками». В том числе и «на весь период преддипломной и производственной практики студентов в РТРС (филиале РТРС), а также на период до 6-ти месяцев с даты приёма на работу на инженерно-технические должности выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций без опыта работы по соответствующему должности направлению (специальности)»;

- ГБОУ Школа №1598 г. Москвы (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) стороны организуют «закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, разрабатывают критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляют его мониторинг»;

- ПАО «Роствертол» Ростовской области (Общественная организация «Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности») «за образцовое выполнение трудовых обязательств, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу для работников совместным решением Работодателя и Профкома устанавливаются следующие виды поощрения и присвоения званий: «Лучший рабочий своей профессии»; «Лучший специалист»; «Лучший мастер»; «Лучший наставник»; «Лучший молодой рабочий» и другие;

- ГБУЗ «Усть-Лабинская ЦРБ» Краснодарского края (Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации) предусматривается «обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы, закрепив опытного наставника (со стажем не менее 5-ти лет); наставнику предоставлять оплаченных три дня отпуска после года работы с прикрепленным молодым специалистом»;

- 896 Военного представительства Министерства обороны РФ Краснодарского края (Общероссийский профессиональный союз

военнослужащих) в качестве поощрения и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей работодатель выплачивает премии с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в том числе за наставничество, при подготовке допуска работника к самостоятельной работе;

- АО «МОСТРАНСАВТО» Московской области (Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства») предусматривается доплата водителям-наставникам в размере 40% от тарифной ставки (месячного оклада) за фактическое время наставничества.

3. Организация наставничества согласно соответствующему упоминанию в разделах (пунктах) коллективного договора о работе с кадрами или молодежью

По информации членских организаций ФНПР о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций, к данной группе относятся 112 из 778 (14%) предприятий (учреждений, организаций), где наставничеству уделяется определенное внимание. В большей части эта группа предприятий относится к бюджетному сектору.

В большинстве коллективных договоров третьей группы указываются схожие стандартные обязательства, касающиеся социально-трудовой адаптации молодёжи, мер содействия формированию и развитию института наставничества в организации, материальной поддержки наставников в виде надбавок к заработной плате от 10% и выше должностного оклада.

План проведения акции

Срок	Мероприятия	Ответственные
До 1 октября	Проведение переговоров по внесению дополнений в отраслевые соглашения по вопросам развития наставничества, норм о размерах и условиях выплат наставникам, других сопутствующих гарантиях, а также проведение переговоров с социальными партнерами по организации отраслевого чествования для наставников и работодателей – за развитие наставничества.	ЦК Профсоюза, ТОПы
Октябрь (в том числе в Дни профессиональных праздников)	Проведение чествования наставников в трудовых коллективах	ППО
7 октября	Предоставление в Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения обобщенной информации: о внесении дополнений по вопросам развития наставничества, а также норм о размерах и условиях выплат наставникам, других сопутствующих гарантиях в отраслевые соглашения; об организации отраслевого чествования для наставников и работодателей – за развитие наставничества; по количеству мероприятий в ППО, проведенных в рамках акции.	Орготдел аппарата Профсоюза

Итоговая информация о формах проведения акции профсоюзов «За достойный труд» в 2025 году

Наименование территориальной организации Профсоюза решение коллегияльного органа об участии в акции (дата, №)	Количество мероприятий в ППО, проведенных в рамках Акции	Количество членов профсоюза, принявших участие в мероприятиях	Информация о внесении дополнений по вопросам развития наставничества, а также норм о размерах и условиях выплат наставникам, других сопутствующих гарантиях в отраслевые соглашения	Информация об организации отраслевого чествования для наставников и работодателей – за развитие наставничества	Дополнительные материалы (пояснительная записка, фото-отчеты)
1	2	3	4	5	7

«___» _____ 2025 г.

Председатель ТОП

ФИО