



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о статусе молодого специалиста**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о статусе молодого специалиста (Далее – Положение) ГБУ РСЧОР по ЗВС «Барс» (Далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, нормативно правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста, его обязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.

**II. ЦЕЛИ**

2.1. Создание социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи.

2.2. Привлечение и закрепление молодых специалистов в Учреждение.

**III. ЗАДАЧИ**

2.3. Создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня молодежи.

2.4. Обеспечение молодых специалистов социальными льготами и гарантиями (в рамках Учреждения).

2.5. Создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня молодежи.

**IV. СТАТУС МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

4.1. Статус молодого специалиста в Учреждении, осуществляющим подготовку спортивного резерва и спортивную подготовку - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника Учреждения со дня заключения трудового договора с работодателем.

4.2. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по спортивной специальности, при первичном трудоустройстве в Учреждение, осуществляющую подготовку спортивного резерва и спортивную подготовку в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

4.3. В случае перевода из одной организации, осуществляющей подготовку спортивного резерва и спортивную подготовку в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

4.4. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации

на срок не более трех лет;

- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.5. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

4.7. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

## **V. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ (РУКОВОДСТВА)**

5.1. Учреждение, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

- установить молодым специалистам, проявляющим профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, стимулирующую надбавку в размере до 50% должностного оклада молодого специалиста, до прохождения ими аттестации, но не более чем на 3 года;

- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;

- планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;

- ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом характеристик наставника, профессиональной компетентности, результатов тестирования;

- направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;

- создавать условия, способствующие вовлечению молодых специалистов в развитие корпоративной культуры;

- создавать условия для ведения здорового образа жизни; обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

6.1. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

## **VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ, ОБУЧЕНИЕ**

7.1. Молодой специалист с целью овладения знаниями, практическими навыками и умениями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей специалиста, может проходить стажировку.

7.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется, на срок до одного года наставничество в соответствии с положением о наставничестве и издается приказ о закреплении молодого специалиста за наставником (согласно

Положению):

- стажировка молодого специалиста - первоначальный период работы в течение 1 года с момента заключения трудового договора;
- руководитель стажировки (наставник) - квалифицированный специалист подразделения, где работает молодой специалист, назначенный руководством Учреждения для оказания помощи молодому специалисту по успешной адаптации в коллективе и обретению самостоятельности в решении производственных и организационных вопросов;
- итоги стажировки - оценка аттестационной комиссией предприятия итогов работы молодого специалиста. Оценка проводится на основе рассмотрения краткого отчета молодого специалиста о проделанной работе за период стажировки, отзыв руководителя подразделения и наставника и собеседование в ходе работы аттестационной комиссии.

## **VIII. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА И РАБОТНИКА**

### **8.1. Молодой специалист обязан:**

- выполнять требования трудового законодательства и Трудового кодекса Российской Федерации и правил внутреннего трудового распорядка;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относится к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- изучать научную литературу в целях совершенствования своего профессионального уровня;
- проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;

8.2. Молодой специалист или работник возвращает полностью средства выплаченные ему при приеме на работу в соответствии с пунктами 6.2, 6.3 и 7.3 настоящего Положения в случае, если он до окончания срока работы, предусмотренного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения пяти лет работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

### **8.3. Молодой специалист должен руководствоваться следующими принципами поведения:**

- уважительное отношение к спортивным традициям Учреждения;
- приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;
- ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;
- участие в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Положения осуществляется администрацией и представителем Трудового коллектива самостоятельно в соответствии с их функциями и их представителями в составе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, образованной на равноправной основе (Далее - Комиссия).

9.2. При невыполнении Положения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

9.3. Итоги выполнения Положения за год рассматриваются Комиссией. Решения о выполнении Положения в установленном порядке доводятся до сведения молодых специалистов Учреждения.

9.4. Положение вступает в силу с момента его подписания.