

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО КР СШ «Олимпиец»
В.А. Додорова /О.А. Додорова
«13» июня 2023 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУ ДО КР СШ «Олимпиец»
А.В. Драй
«31» июня 2023 год



ПОЛОЖЕНИЕ

«О статусе молодого специалиста»

1. Положение «О статусе молодого специалиста» составлено на основании раздела XI «Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи» Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы, действующих норм, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации.

2. Статус молодого специалиста в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

3. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в организацию, осуществляющую 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. В случае перевода из одной организации спортивной подготовки в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

5. 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.

6. 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.

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

8. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

9. Организация, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- устанавливать доплату молодому специалисту в размере 30% к должностному окладу до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года, с тем, чтобы размер заработной платы молодого специалиста составлял не менее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей должности; 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.

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

При направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность:

- 70% оплачиваются расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных

проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

- выплачиваются суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета;

- предоставляется оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней.

11. Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств экономии фонда оплаты труда единовременное пособие единовременное пособие в размере, не превышающем базовый должностной оклад по должности, другие выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами организации.

12. Молодой специалист руководствуется следующими принципами поведения:

- уважительное отношение к спортивным традициям организации;

- 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.

13. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество и издается приказ о закреплении молодого специалиста за специалистом-наставником.

14. Контроль выполнения настоящего Положения и соблюдением прав молодых специалистов осуществляется органами управления в сфере физической культуры и спорта в отношении своих подведомственных организаций, органами самоуправления организации, осуществляющей спортивную подготовку, в соответствии со своей компетенцией, руководителем организации.