|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредставительтрудового коллектива\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И. Старостин«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г. | УТВЕРЖДЕНОприказом ГБУ ВО «СШОР водных видов спорта»от 30.12.2019 № 196 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о статусе молодого специалиста

(в новой редакции) со сроком действия с 01.01.2020 года

1.Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, нормативно­ правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами ГБУ ВО «СШОР водных видов спорта».
2. Настоящее положение определяет статус молодого специалиста, его обязанности, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту.
3. Цели.
	1. Создание социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи.
	2. Привлечение и закрепление молодых специалистов в ГБУ ВО «СШОР водных видов спорта».
4. Задачи:
	1. Создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня молодежи.
	2. Обеспечение молодых специалистов социальными льготами и гарантиями (в рамках учреждения).
	3. Создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня молодежи.

4. Статус молодого специалиста:

4.1. Статус молодого специалиста в ГБУ ВО «СШОР водных видов спорта», осуществляющим подготовку спортивного резерва и спортивную подготовку - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательного 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, педагогической или медицинской специальности, при первичном трудоустройстве в организацию, 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 спортивной 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.

5. Обязанности работодателя (руководства)

5.1.ГБУ ВО «СШОР водных видов спорта», 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.

6. 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.

7. Профессиональный рост, обучение.

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 предприятия 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.

8. 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 работодателя (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;
1. 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.
2. Молодой специалист должен руководствоваться 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.

9. 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-трудовыхотношений, образованной на равноправной основе (далее - Комиссия).

1. При невыполнении Положения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию. Стороны проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.
2. Итоги выполнения Положения за год рассматриваются Комиссией. Решения о выполнении Положения в установленном порядке доводятся до сведения молодых специалистов организации через кадровую службу учреждения.
3. Положение вступает в силу с момента его подписания.