

УТВЕРЖАЮ:

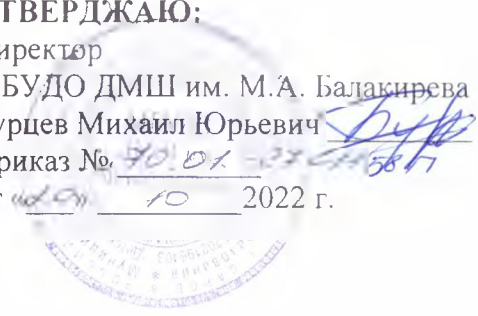
Директор

МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева

Бурцев Михаил Юрьевич

Приказ №

от 10.01.2022 10 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о молодых специалистах
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа им.М.А.Балакирева»
города Сарова

ЗАСЛУШАНО:

Педагогическим советом

МБУДО ДМШ им. М.А. Балакирева

Протокол заседания № 1

от «31» 12 2022 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о молодых специалистах Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа им. М.А. Балакирева» города Сарова (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации, утв. Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.70), Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 №196 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности», Уставом МБУДО «Детская музыкальная школа им. М.А. Балакирева» города Сарова, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева.

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

1.3. Настоящее Положение направлено на привлечение молодых специалистов на работу, закрепление их в Школе, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

1.4. Положение распространяется на молодых специалистов Школы.

II. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Основной целью Положения является создание производственных, социально-экономических и психологических условий, способствующих профессиональному росту, проявлению творческих и организаторских способностей молодежи, а также привлечение на работу молодых специалистов, их закрепление в организации, расширение предоставляемых им законодательством социальных гарантий.

2.2. Реализация этих целей позволяет поставить в рамках работы с молодежью на Школе следующие основные задачи:

- омоложение кадрового состава и формирование кадрового потенциала Школы;
- эффективная ротация кадров и закрепление молодых работников в Школе;
- стимулирование трудовой и инновационной активности молодежи;
- закрепление специальных социальных льгот и гарантий для молодых специалистов Школы;
- создание благоприятных условий для повышения образовательного и профессионального уровня работающей молодежи.

III. СТАТУС МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

3.1. К молодым специалистам Школы относятся работники, удовлетворяющие следующим условиям:

- выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (далее - выпускники);
- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.
- в возрасте до 35 лет;
- принятые на работу в Школу после обучения:

а) на основе договора о целевой подготовке специалиста - в течение 3 месяцев после окончания образовательного учреждения;

б) на основании направления на работу, выданного образовательным учреждением по заявке подразделения Школы - в течение 3 месяцев после окончания учебы;

в) другие выпускники - в год окончания образовательного учреждения.

3.2. Статус молодого специалиста Школы получает работник, удовлетворяющий условиям, перечисленным в п. 3.1 настоящего Положения.

3.3. Статус молодого специалиста устанавливается на срок 3 года (36 месяцев).

3.4. Статус молодого специалиста, присвоенный работнику Школы, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения Школе в другое.

3.5. Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года и до достижения возраста, установленного в п. 3.1 настоящего Положения) в следующих случаях:

- 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 3-х лет;
- поступление в высшее профессиональное учебное заведение на очную (очно-заочную) форму обучения с целью повышения уровня образования и квалификации;

- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в т. ч. по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.6. Статус молодого специалиста Школы утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности п. п. 5 - 8, 11, 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3.7. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

3.8. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- 4.1. Молодой специалист МБУДО ДМШ им.М.А.Балакирева имеют право:
- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
 - на возмещение ущерба, причиненного здоровью в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей;
 - на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

- на отдых, обеспечиваемый установленной предельной продолжительностью рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных и других отпусков;

- на социальное обеспечение в случае нетрудоспособности и в иных установленных законом случаях;

- на правовую защиту своих трудовых прав.

4.2. Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных правовых и локальных нормативных актов;

- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда и технике безопасности;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

- бережно относиться к имуществу Школы;

- своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения администрации Школы;

- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;

- изучать научно-методическую литературу, новые методики преподавания и современные технологии в целях совершенствования своего профессионального уровня;

- устранять выявленные недостатки в своей работе;

- проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;

- соблюдать общепринятые и педагогические морально-этические нормы деловых и межличностных взаимоотношений;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные локальными нормативными актами Школы.

- прилагать максимум усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

- ответственно выполнять поставленные производственных задач, соблюдать производственную и трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

- проявление инициативы в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности работы организации;

- уважительно относиться к традициям и истории организации, страны;

- участвовать в открытых уроках, мастер-классах, внутренних и внешних

мероприятиях в рамках повышения профессиональных компетенций, в то числе, регулируемых внутренними локально-нормативными актами и Положениями;

- участвовать в развитии корпоративной культуры, уметь взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

V. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Гарантировать предоставление молодому специалисту должности в Школе из числа замещаемых специалистами с высшим и средним профессиональным образованием в соответствии с полученной им в учебном заведении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов.

5.2. Создавать условия для производственной и профессиональной адаптации молодых специалистов. Для скорейшей адаптации молодого специалиста, приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество на срок до шести месяцев в соответствии с положением о наставнике Школе. В подразделении издается приказ о закреплении молодого специалиста за наставником.

5.3. Способствовать развитию деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств и интересов, и задач Школы.

5.4. С целью углубления знаний в сфере управления, производственно-хозяйственной и иной деятельности направлять молодого специалиста на курсы переподготовки и повышения квалификации, а также в подразделения Школе с передовыми технологиями производства: работающего в должности руководителя или специалиста, непосредственно выполняющего и/или обеспечивающего выполнение производственных или управленческих функций, - не реже одного раза в три года, на должностях работников других категорий - один раз в пять лет с сохранением на весь период обучения места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. В случае производственной необходимости направлять молодого специалиста в высшее учебное заведение для приобретения 2-й специальности по вечерней или заочной форме обучения или в аспирантуру (в т. ч. очную, на срок не более 3-х лет).

5.6. По результатам оценки деловых и личностных качеств молодого специалиста зачислять его в кадровый резерв на определенные должности, производить ротацию (перемещение на смежные участки, цеха и подразделения) или повышение в должности молодого специалиста согласно схемам стандартных

карьер в соответствии с положением о планировании деловой карьеры.

5.7. Вводить должности для стажировки перспективных молодых специалистов в подразделениях Школе, использовать возложение обязанностей на период отпусков, болезни, длительного отсутствия основных работников на молодых специалистов.

5.8. Создавать Советы молодых специалистов в подразделениях Школе и организовывать их работу.

5.9. Проводить целевые совещания, слеты, семинары, молодежные конкурсы по профессиям, научно-практические конференции.

5.10. Обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с молодыми специалистами, направленную на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала, проводить ежегодно оценку соответствия уровня подготовки молодых специалистов потребностям Школе.

5.11. Проводить работу по закреплению перспективных молодых специалистов за первыми руководителями Школе, начальниками отделений, служб, дирекций, центров и начальниками отделов/отделений Школе, которые осуществляют кураторство профессионального роста и развития, проводя личные встречи с молодежью и делаясь собственным опытом.

5.12. В соответствии с концепцией жилищной политики Школе предоставлять льготные условия по приобретению жилья.

5.13. Создавать условия, способствующие активному участию молодых специалистов в социально-экономическом, общественном и корпоративном развитии Школе.

5.14. Создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов, для обеспечения ведения ими здорового образа жизни.

5.15. Создавать условия, обеспечивающие формирование у молодых специалистов гражданско-патриотической позиции, воспитание уважения к ветеранам, традициям и культуре Школе.

5.16. За достигнутые успехи в выполнении производственных заданий, проявленные в работе инициативу и творчество представлять молодых специалистов к наградам, предусмотренным Положением об оплате труда работников Школы.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. Молодым специалистам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми и локальными актами, коллективным договором Школе, а также

настоящим Положением.

6.2. Молодым специалистам, при условии их дальнейшей работы в Школе, в течение трех лет после окончания обучения по специальности осуществляются дополнительные выплаты в виде коэффициента повышающих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, в размерах, утвержденных Работодателем и только при экономии фонда оплаты труда.

6.3. Молодым специалистам, при наличии экономии фонда оплаты труда, может частично компенсироваться обучение (переподготовка) по необходимым направлениям в виде стимулирующих выплат, в размерах, определяемых Работодателем. Работодатель также может направлять молодого специалиста на переподготовку за счет бюджетных средств, если это было запланировано в бюджетной заявке.

6.4. Работодатель гарантирует обеспечение реализации творческого и инновационного потенциала молодого сотрудника (постановка нестандартных задач, стимулирование реализации новых проектов, в том числе и грантовых).

6.5. Работодатель гарантирует включение в запрос утверждения бюджетной заявки на следующий год возможность участия молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства за счет бюджетных средств (при предоставлении молодым специалистам необходимой документации) в целях повышения уровня профессионального мастерства и квалификации.

6.6. Работодатель имеет право на создание Совета молодых специалистов с целью их вовлечения и принятия управленческих решений. Председателем является Работодатель. Заместителем председателя – заместитель директора по учебной работе.

6.7. Работодатель гарантирует комфортные условия труда – учебные кабинеты, музыкальные инструменты, возможность пользоваться персональным компьютером с выходом в Интернет и оргтехникой Школы. Материальные запасы Школы распределяются между всеми работниками на общих основаниях, вне зависимости от старшинства, опыта работы, личных заслуг и результатов учащихся.

6.8. Работодатель гарантирует поощрение работы над улучшением имиджа школы как стабильной и надежной организации, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.9. Молодому специалисту в стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет, включается время обучения в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, если в течение трех месяцев после окончания учебного заведения он поступил на работу в Школу.

6.10. Для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную

аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.11. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие в течение срока действия статуса молодого специалиста.

6.12. Выпускники принимаются на работу в Школу на должности специалистов в соответствии с нормативными документами, устанавливающими соответствие между уровнем образования, специальностью и квалификацией по образованию и должностями в Школе.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. Контроль соответствия действительности сведений, отраженных в документации молодого специалиста, является должностной обязанностью специалиста по кадрам.

7.2. За нарушение молодым специалистом трудовой дисциплины, настоящего Положения, внутренних локально-нормативных актов, Работник несет ответственность, согласно ТК РФ.