

ПОЛОЖЕНИЕ
31.01.2017 № б/н
г. Гомель

о молодых специалистах
в ОАО и порядке их адаптации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о молодых специалистах в Открытом акционерном обществе «Электроаппаратура» (далее ОАО) и порядке их адаптации разработано в соответствии с законодательством Республики Беларусь, коллективным договором ОАО, правилами внутреннего трудового распорядка ОАО.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные термины и определения:

молодой специалист – выпускники, работающие по распределению в течение срока обязательной работы по распределению; выпускники, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, договором о целевой подготовке специалиста в течение срока обязательной работы; выпускники, работающие по перераспределению в течение срока обязательной работы по перераспределению.

распределение – это процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом в целях социальной защиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих.

направление на работу выпускников – процедура определения места работы в соответствии с заключенными договорами для выпускников, получивших в дневной форме получения образования послевузовское образование за счет средств республиканского бюджета (юридических лиц, индивидуальных предпринимателей), высшее образование I ступени, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), осуществляемая государственными учреждениями образования (государственными организациями, реализующими образовательные программы послевузовского образования) или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственными органами.

квалификация – это уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

1.3. Настоящее Положение определяет особенности положения молодых специалистов в ОАО, предоставляемые им гарантии и компенсации, оказание помощи в раскрытии потенциала и карьерном росте, а также порядок их адаптации к работе в ОАО.

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

Положение распространяется на молодых специалистов ОАО.

2. Особенности положения молодых специалистов в ОАО

2.2. Молодые специалисты принимаются на основании направления, выданного учебным заведением по согласованию с ОАО или в соответствии с трехсторонним договором о целевой подготовке специалиста.

2.3. Статус молодого специалиста – это совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника учебного заведения, со дня заключения им трудового договора с ОАО.

2.4. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет (высшее или среднее специальное образование) или одного года (профессионально-техническое образование) со дня поступления молодого специалиста на работу в ОАО.

2.5. Молодые специалисты принимаются на работу в ОАО на должности, профессии с высшим, средним специальным или профессионально-техническим образованием в соответствии со специальностью и квалификацией, полученными ими в учреждении образования и указанными в свидетельстве о направлении на работу.

2.6. Прием на работу молодого специалиста без свидетельства о направлении на работу с указанием места работы – ОАО «Электроаппаратура» - **не допускается.**

2.7. В соответствии с п. 3 ч. 5 ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь для молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-среднего специального и высшего образования, предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается.

2.8. Молодые специалисты не подлежат аттестации в течение первых трех лет работы (абз. 3 п. 6 Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2010 N 784).

2.9. На молодого специалиста распространяются все требования трудового законодательства Республики Беларусь, правил внутреннего трудового распорядка и другие локально-нормативные документы ОАО.

2.10. Не допускается увольнение молодых специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы, за исключением случаев:

перехода на выборную должность (п. 4 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь);

принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

зачисления в учреждение образования Республики Беларусь на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь);

увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в п. 1, 2, 4 - 9 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в п. 1 - 3, 5, 6 ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.11. Увольнение молодых специалистов, получивших высшее, среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, до окончания, установленного договором о целевой подготовке специалиста срока работы допускается:

в случае расторжения договора о целевой подготовке специалиста по основаниям, указанным в п. 5, 6 ст. 88 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

по основаниям, предусмотренным в п. 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42, в п. 1, 5, 6 ст. 44 и в п. 1, 2 - 5 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.12. Молодые специалисты в своей работе должны руководствоваться следующими основными принципами:

уважительное отношение к традициям и истории ОАО;

приложение максимума усилий для приобретения и развития профессиональных знаний и навыков;

ответственное выполнение поставленных задач, соблюдение производственной и трудовой дисциплины, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;

стремление овладеть смежными профессиями для обеспечения оптимальной организации трудового и производственного процессов;

проявление инициативы в поиске новых творческих и организационных решений, направленных на повышение эффективности работы ОАО;

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 порученного участка работы.

3. Гарантии и компенсации, предоставляемые ОАО

3.1. Предприятие, признавая значительную роль молодых специалистов в деятельности ОАО, принимает на себя следующие обязательства:

обеспечивать обязательное трудоустройство по полученной специальности выпускников ВУЗов и техникумов, направленных по распределению в ОАО по его заявке (п.п. 7.1.13. коллективного договора ОАО на 2016-2018 г.);

гарантировать предоставление молодому специалисту должности и условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу;

создавать условия для производственной и профессиональной адаптации молодых специалистов;

способствовать развитию деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств;

направлять при необходимости молодого специалиста после одного года работы в ОАО на семинары, стажировку, повышение квалификации или иные программы дополнительного образования с целью углубления знаний в своей профессиональной сфере, сфере управления, производственно-хозяйственной и иной деятельности в соответствии с правилами, установленными законодательством и локальными нормативными правовыми актами, а также с учетом его профессионального уровня;

рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста, по решению Нанимателя, на основании предоставляемых непосредственным руководителем служебных характеристик, профессиональной компетенции и личностных качеств;

включать молодых специалистов, хорошо проявивших себя в практической работе, в резерв кадров на выдвижение.

принимать на учет молодых специалистов, признанных в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, которые пользуются правом на получение жилья, согласно действующего законодательства Республики Беларусь. (п.п. 4.1.2., 4.1.3., 4.1.4. коллективного договора ОАО на 2016-2018 г.);

создавать условия, способствующие активному участию молодых специалистов в социально-экономическом, общественном и корпоративном развитии ОАО;

создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов, для обеспечения ведения ими здорового образа жизни;

проводить соревнования, конкурсы и другие мероприятия с участием молодых специалистов;

обеспечивать дифференцированный подход и индивидуальную работу с молодыми специалистами, направленную на наиболее полное

использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала, проводить оценку соответствия уровня подготовки молодых специалистов потребностям ОАО;

предоставлять молодым специалистам гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и законодательством об образовании Республики Беларусь;

выплачивать стимулирующие надбавки молодым специалистам согласно Положению «О материальном стимулировании молодых специалистов, задействованных в процессах технологической организации и сопровождения производственной деятельности предприятия, конструкторских и технологических разработках» от 01.11.2014.

оказывать единовременную материальную помощь молодым специалистам, призванным с предприятия на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере 5 базовых величин (п.п. 4.1.18 коллективного договора ОАО на 2016-2018 г.).

поощрять молодых работников, успешно окончивших профильные высшие и средние специальные учебные заведения (п.п. 7.2.5. коллективного договора ОАО на 2016-2018 г.).

не выплачивать материальную помощь при наличии у молодого специалиста случаев нарушения трудовой дисциплины, хищения имущества предприятия, появления на территории в состоянии алкогольного опьянения в течение года от даты совершения нарушения (п.п. 4.2.1. коллективного договора ОАО на 2016-2018 г.).

3.2. Материальная помощь и поощрение, указанные в подпунктах настоящего Положения выплачиваются по решению Нанимателя с учетом финансового состояния ОАО.

4. Адаптация молодых специалистов в ОАО

4.1. Для скорейшей адаптации молодых специалистов и приобретения ими профессиональных навыков за ними закрепляются высококвалифицированные специалисты (далее - наставник).

4.2. Выбор наставника определяет руководитель подразделения.

4.3. Наставник - это высококвалифицированный сотрудник ОАО, задачей которого является введение молодого специалиста в должность.

4.4. Наставник должен обладать следующими качествами:
высоким уровнем профессиональной компетенции;
способностью и готовностью делиться своим опытом, умением доходчиво объяснять информацию, системным представлением о своем участке работы и работе подразделения;

коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

4.5. Наставник обязан:

представить молодого специалиста коллективу и ознакомить с расположением отделов в организации;

познакомить молодого специалиста со спецификой структурного подразделения: целями, задачами подразделения, организационной структурой, взаимодействием с другими подразделениями;

познакомить с технологией работы, документооборотом и программным обеспечением, традициями и правилами поведения в ОАО;

проводить консультации молодого специалиста по текущим вопросам;

оказать помощь новому сотруднику в организации его рабочего места;

корректно, позитивно относиться к новому сотруднику;

рационально распределять рабочее время: совмещать функции по основной работе с функциями наставничества за счет рационального планирования рабочего времени;

быть последовательным в передаче необходимой информации, знаний, опыта новому сотруднику: от простого к сложному, от общеизвестной информации к конфиденциальной;

проводить отслеживание обратной связи, контролировать освоение знаний в ходе наставничества;

осуществлять текущий контроль над работой молодого специалиста, своевременно корректировать неправильные действия в работе;

проявлять заботу о новом сотруднике: обстоятельно разъяснять возникающие вопросы, прививать культуру;

если в период адаптации молодой специалист совершает виновные действия или проявляет себя как некомпетентный работник, без заинтересованности в собственном обучении, наставник обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя и в отдел правовой и кадровой работы.

4.6. Наставник имеет право:

осуществлять деятельность согласно обязанностям наставника;

обращаться по имеющимся вопросам, касающимся процесса адаптации молодого специалиста, к начальнику подразделения и в отдел правовой и кадровой работы;

требовать от молодого специалиста ответственного выполнения поставленных задач;

требовать от молодого специалиста соблюдения трудового распорядка и соблюдения внутренних условий работы ОАО.

5. Обязанности молодого специалиста

Молодой специалист обязан:

выполнять требования трудового законодательства Республики Беларусь, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных правил и локальных нормативных актов;

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

изучать новую технику и современные технологии в целях совершенствования своего профессионального уровня;

устранять выявленные недостатки, как в своей работе, так и на ответственном участке;

проявлять стремление к выполнению сложной и ответственной работы;

соблюдать трудовую дисциплину, общепринятые морально-этические нормы, обеспечивать меры безопасности на производстве.

Начальник отдела правовой
и кадровой работы

И.А.Гуль

Заместитель директора
по идеологической работе
О.Л.Бабушкина

Главный инженер
В.И.Громыко