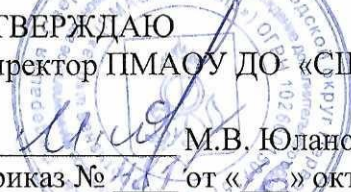


АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРВОУРАЛЬСК  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРВОУРАЛЬСК  
ПЕРВОУРАЛЬСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»

СОГЛАСОВАНО:  
На Тренерском совете  
ПМАОУ ДО «СШ»  
Протокол № 2 от «01» октября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ПМАОУ ДО «СШ»  
  
М.В. Юланов  
Приказ № 107 от «01» октября 2024г

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ПМАОУ ДО «СШ»

  
Ю.Р. Надеина  
«01» октября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СТАТУСЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**  
**ПМАОУ ДО «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

Первоуральск, 2024

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, нормативно правовыми актами органов местного самоуправления, локальными актами ПМАОУ ДО «СШ».

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

## **2. 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 ПМАОУ ДО «СШ».

## **3. Задачи:**

3.1. Создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня молодежи.

3.2. Обеспечение молодых специалистов социальными льготами и гарантиями (в рамках учреждения).

3.3. Создание благоприятных условий для повышения профессионального уровня молодежи.

## **4. Статус молодого специалиста:**

4.1. Статус молодого специалиста в ПМАОУ ДО «СШ», 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. ПМАОУ ДО «СШ», 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 20% должностного оклада молодого специалиста, до прохождения ими аттестации, но не более чем на 2 года, согласно Трехстороннего Соглашения;
- 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**

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 срочного 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 относиться 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;

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 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-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 организации через кадровую службу учреждения.

9.4. Положение вступает в силу с момента его подписания.





## ПЛАН РАБОТЫ с молодыми специалистами и вновь прибывшими тренерами-преподавателями на 2024-2025 учебный год

**Цель:** оказание практической помощи молодым тренерам-преподавателям в вопросах совершенствования творческих и практических знаний для повышения ими педагогического мастерства.

**Задачи:**

- формировать у начинающих тренеров потребность в непрерывном самообразовании;
- формировать способность к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся;
- знакомить с нормативно-правовой документацией;
- выявить ведущие потребности начинающих специалистов в учебно-тренировочном процессе и выбрать соответствующую форму обучения организации методической работы.

**Формы работы:**

- работа с опытными тренерами;
- открытые занятия;
- мастер-классы, семинары и т.д.
- анкетирование.

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный
1	Собеседование с молодыми специалистами и вновь назначенными тренерами-преподавателями. Ознакомление с нормативной базой.	Сентябрь	Директор Зам. директора по УВР
2	Учебный план; Методические рекомендации по ведению учебно-планирующей документации; Организация наставничества.	Сентябрь	Зам. директора по УВР
3	Работа с родителями.	Сентябрь	Зам. директора по УВР
4	Методические требования к проведению учебно-тренировочного занятия	В течение года	Зам. директора по УВР Инструктор – методист
5	Организация посещений учебно-тренировочных занятий молодого специалиста с наставником с целью оказания методической помощи.	В течение года	Зам. директора по УВР Наставник
6	Воспитательная работа.	Декабрь	Наставник Инструктор – методист
7	1.Посещение учебно-тренировочных занятий ведущих тренеров-преподавателей ПМАОУ ДО СШ. 2.Самоанализ учебно-тренировочного занятия.	В течение года	Зам. директора по УВР Инструктор – методист  Наставник Молодой специалист
8	1.Подведение итогов работы. 2.Собеседование с тренером-преподавателем. 3.Определение степени комфортности молодого специалиста в коллективе. Выявление профессиональных затруднений.	Апрель Май	Зам. директора по УВР Инструктор – методист