



Положение о молодом работнике  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Читинская государственная  
медицинская академия» Министерства  
здравоохранения Российской Федерации

---

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ

**ПРИНЯТО**

Учёным Советом ФГБОУ ВО ЧГМА  
Минздрава России  
Протокол № « 1 » от 30 августа 2021 г.  
Учёный секретарь УС ФГБОУ ВО ЧГМА  
Минздрава России

Н.Н. Коцюржинская

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор ФГБОУ ВО ЧГМА Минздрава  
России, д.м.н., доцент



« 30 » августа 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
О МОЛОДОМ РАБОТНИКЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧИТИНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ  
АКАДЕМИЯ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет статус молодого работника в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Читинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее соответственно – молодой работник, Академия, Положение), возможности его профессионального роста, гарантии и компенсации, предоставляемые Академией молодому работнику.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Академии.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на молодых работников, принятых на работу в Академию на должности профессорско-преподавательского состава и научных работников по основному виду занятости.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях сохранения и развития кадрового потенциала, привлечения талантливой молодежи для трудоустройства в Академию, содействия адаптации молодых преподавателей и научных работников, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников, а также установления длительных трудовых отношений между молодыми работниками и Академией.

## **2. Статус молодого работника**

2.1. К молодым работникам Академии относятся:

- выпускники образовательных организаций высшего образования очной формы обучения, получившие диплом о высшем образовании, в возрасте до тридцати пяти лет включительно, при первичном трудоустройстве в Академию;

- работники, впервые заключившие трудовые договоры с Академией, возраст которых на день принятия решения о присвоении статуса молодого работника, не превышает тридцати пяти лет включительно.

2.2. Статус молодого работника - совокупность прав и обязанностей, возникающих у молодого работника со дня заключения трудового договора с Академией при первичном трудоустройстве в Академию.

2.3. Статус молодого работника присваивается приказом ректора Академии и действует в течение трех лет. Работник вправе отказаться от присвоения ему статуса молодого работника.

2.4. Статус молодого работника однократно приостанавливается в следующих случаях:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от работы по основному месту;
- направления по инициативе Академии на обучение по программе высшего образования - программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- длительного, более трех месяцев, нахождения на стационарном (амбулаторном) лечении по причине заболевания, подтвержденного листком нетрудоспособности;
- предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.5. Продление статуса молодого работника осуществляется на период действия причины (обстоятельств) приостановления, указанных в п. 2.4 настоящего Положения, но не более трех лет.

2.6. Статус молодого работника прекращается в случаях:

- истечения срока, указанного в п. 2.3 настоящего Положения;
- расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Исключение составляют случаи

расторжения трудового договора с работником в связи с истечением срока его трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации до окончания срока действия статуса молодого работника. Срок действия статуса молодого работника продлевается при дальнейшем заключении работником трудового договора с Академией, но не более трех лет суммарно по всем заключенным трудовым договорам;

- невыполнения обязанностей молодого работника, установленных настоящим Положением.

2.7. Досрочное прекращение статуса молодого работника производится приказом ректора Академии.

2.8. В целях адаптации молодого работника - выпускника образовательной организации высшего образования очной формы обучения к работе в Академии при первичном трудоустройстве в Академию и скорейшего приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество на срок до одного года. Приказом ректора Академии каждому молодому работнику назначается наставник.

2.9. В задачи наставничества входит наблюдение за работой молодого работника, оказание ему необходимой помощи в выполнении должностных обязанностей, разъяснение локальных нормативных актов Академии, ознакомление молодого работника с особенностями работы в Академии. В случае необходимости поощрения молодого работника либо досрочного прекращения его статуса в связи с невыполнением молодым работником возложенных на него обязанностей наставник обязан обратиться к ректору Академии с соответствующей докладной запиской.

2.10. Молодой работник, указанный в п. 2.8 настоящего Положения, не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого работника.

### **3. Обязанности Академии**

3.1. Академия обязуется:

3.1.1. Предоставить молодому работнику работу в соответствии с

полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и работников.

3.1.2. Способствовать карьерному росту молодого работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, деловых и личностных качеств.

3.1.3. Создавать условия для адаптации молодого работника.

3.1.4. Способствовать повышению квалификации молодого работника путем организации семинаров, направления работника на дальнейшее обучение (профессиональную переподготовку, повышение квалификации) с целью углубления знаний молодого работника в профессиональной сфере.

3.1.5. Способствовать активному участию молодого работника в социально-экономическом, общественном и корпоративном развитии Академии.

3.1.6. Обеспечивать индивидуальный подход к каждому молодому работнику, направленный на наиболее полное использование его творческого, профессионального и научного потенциала.

#### **4. Обязанности молодого работника**

4.1. Молодой работник обязан:

4.1.1. Добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2. Выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Академии.

4.1.3. Проявлять творческий подход к выполнению своих должностных обязанностей и решению профессиональных задач.

4.1.4. Совершенствовать свой профессиональный уровень, повышать квалификацию.

4.1.5. Внимательно относиться к замечаниям наставника и иных работников Академии и своевременно устранять выявленные недостатки в

своей работе.

4.1.6. Соблюдать нормы и правила, действующие в Академии.

4.1.7. Уважительно относиться к руководству и другим работникам Академии, поддерживать благоприятный климат в трудовом коллективе Академии.

## **5. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому работнику**

5.1. Молодому работнику предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Академии, а также настоящим Положением.

5.2. Молодому работнику при условии его дальнейшей работы в Академии не менее трех лет после трудоустройства устанавливается ежемесячная дополнительная стимулирующая выплата в размере 17 300 (семнадцать тысяч триста) рублей (с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях).

5.3. Выплата ежемесячной дополнительной стимулирующей выплаты молодым работникам Академии осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности Академии.

5.4. Выплата ежемесячной дополнительной стимулирующей выплаты осуществляется в течение срока действия статуса молодого работника и приостанавливается на периоды, указанные в п. 2.4 настоящего Положения.

5.5. Ежемесячная дополнительная стимулирующая выплата молодому работнику производится одновременно с перечислением заработной платы за вторую половину месяца.

5.6. Молодому работнику, принятому на должность на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, размер ежемесячной дополнительной стимулирующей выплаты указанный в п. 5.2. Положения

определяется пропорционально отработанному времени.

5.7. В случае увольнения молодого работника по собственному желанию без уважительной причины, связанной с невозможностью продолжения им работы в Академии, а равно в случае расторжения трудового договора по инициативе Академии, как работодателя, по основаниям, предусмотренным п.п. 5 - 8, 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения трех лет работы молодого работника в Академии, ежемесячная дополнительная стимулирующая выплата, указанная в п. 5.2 настоящего Положения, подлежит возмещению Академии в размере, пропорциональном отработанному времени, и в порядке, определяемом дополнительным соглашением к трудовому договору с молодым работником.

## 6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения ректором Академии и действует до его изменения или отмены.

6.2. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств размер ежемесячной стимулирующей выплаты молодым работникам и условия их выплаты могут быть пересмотрены.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник юридического отдела

В.Г. Иванова

Начальник планово-экономического отдела

Т.Ю. Зими́на

Главный бухгалтер

Е.В. Лапшина

Профком первичной организации  
профсоюза сотрудников и обучающихся

Е.В. Розумная