

Общество с ограниченной ответственностью
«Литейно-Прессовый Завод «Сегал»
улица Пограничников, д. 42, стр. 15, эт. 3, каб. 3
г. Красноярск, Российская Федерация, 660111
www.sial-group.ru; e-mail: segal@sial-group.ru

тел./факс: +7(391) 274-90-30,
274-90-70, 274-90-40
ИНН: 2458008580
КПП: 246750001
ОГРН: 1022402467890



УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор ООО «ЛПЗ «Сегал»


Киселёв Л.А.
«01» июня 2024 года

(Приложение № 1 к Приказу от «23» мая 2024 года
ООО «ЛПЗ «Сегал» № 38 ер.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ
общества с ограниченной ответственностью
«Литейно-Прессовый Завод «Сегал»**

Россия, г. Красноярск, 2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными актами ООО «ЛПЗ «Сегал» определяет статус и обязанности молодого специалиста, а также гарантии, компенсации и обязанности ООО «ЛПЗ «Сегал» в отношении молодого специалиста.

1.2. Настоящее Положение распространяется на молодых специалистов всех структурных подразделений ООО «ЛПЗ «Сегал».

1.3. Целями настоящего положения является:

- привлечение к трудоустройству в ООО «ЛПЗ «Сегал» молодых специалистов, их адаптация и расширение возможностей профессионального развития и карьерного роста;
- предоставление молодым специалистам льгот и дополнительных социальных гарантий;
- широкое использование возможностей ООО «ЛПЗ «Сегал» для закрепления знаний и приобретения практических навыков работы по специальности;
- повышение престижа профессий, необходимых для развития ООО «ЛПЗ «Сегал».

1.4. Настоящее Положение может использоваться дочерними и зависимыми обществами ООО «ЛПЗ «Сегал» при разработке и актуализации внутренних локальных документов в установленном в обществе порядке.

1.5. Расходы, связанные с обеспечением гарантий и компенсаций, предоставляемых молодым специалистам в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в пределах средств, предусмотренных в бюджете ООО «ЛПЗ «Сегал».

2. СТАТУС МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

2.1. К молодым специалистам ООО «ЛПЗ «Сегал» относятся выпускники высших и средних образовательных учреждений в возрасте до 35 (Тридцати пяти) лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- окончившие аспирантуру.

Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в ООО «ЛПЗ «Сегал» после окончания обучения.

Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в ООО «ЛПЗ «Сегал» (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в ООО «ЛПЗ «Сегал» до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательном учреждении) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.2. Выпускники принимаются на работу в ООО «ЛПЗ «Сегал» с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с

квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других категорий работников или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.3. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с ООО «ЛПЗ «Сегал» на основании приказа о присвоении работнику статуса молодого специалиста. Статус молодого специалиста действует в течение **3 (Трех) лет**, но не далее достижения молодым специалистом возраста **35 (Тридцати пяти) лет**. В случае перевода в установленном в ООО «ЛПЗ «Сегал» порядке молодого специалиста из одного структурного подразделения ООО «ЛПЗ «Сегал» в другое этот статус за ним сохраняется, период его действия при этом не прерывается.

2.4. Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в ООО «ЛПЗ «Сегал» по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в ООО «ЛПЗ «Сегал» в течение **3 (Трех) месяцев** по окончании службы и не позднее **3 (Трех) месяцев** после достижения ребенком возраста **3 (Трех) лет** соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.5. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на **3 (Три) года** и до достижения молодым специалистом возраста **35 (Тридцати пяти) лет**, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- трудоустройства в течение **3 (Трех) месяцев** после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из ООО «ЛПЗ «Сегал» по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательное учреждение);
- длительного, более **3 (Трех) месяцев**, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста **3 (Трех) лет**.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, в том числе и с целью добровольного участия в специальной военной операции проводимой Вооруженными Силами Российской Федерации, но не более чем на период приостановления действия трудового договора с работником, и до достижения молодым специалистом возраста **35 (Тридцати пяти) лет**.

2.7. Статус молодого специалиста утрачивается работником в случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста или по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) выпускники образовательных учреждений, имеющие право на присвоение статуса молодого специалиста, должны быть ознакомлены под подпись с настоящим Положением.

3.2. Специалистом управления по персоналу молодому специалисту в день присвоения указанного статуса оформляется паспорт молодого специалиста по форме согласно **приложению № 1** к настоящему Положению. Паспорт молодого специалиста хранится в личном деле работника и ведется непосредственным руководителем молодого специалиста, а так же специалистом управления по персоналу. Целью ведения паспорта молодого специалиста является планирование профессионального развития и деловой карьеры на основании анализа изменений уровня корпоративных и профессиональных компетенций молодого специалиста и рекомендаций его непосредственного руководителя.

3.3. Оценка уровня развития корпоративных компетенций (далее - оценка) производится:

- специалистами управления по персоналу, в течение **1 (Одного) месяца** с даты присвоения статуса молодого специалиста и по окончании **3 (Трех) лет** нахождения в указанном статусе;
- непосредственным руководителем по окончании первого, второго и третьего года работы молодого специалиста (нахождения в статусе);
- самим молодым специалистом в течение **1 (Одного) месяца** с даты присвоения статуса молодого специалиста и по итогам первого, второго, третьего года работы.

Самооценка молодого специалиста и оценка непосредственным руководителем проводится по компетенциям, соответствующим уровню должности молодого специалиста, с использованием установленной шкалы оценки (в паспорте указаны компетенции для 4 уровня должностей) и памятки для оценки корпоративных компетенций непосредственным руководителем и самооценки молодым специалистом согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

3.4. По результатам оценки и с учетом результатов трудовой деятельности молодого специалиста:

- непосредственный руководитель по итогам первого и последующих лет работы молодого специалиста составляет рекомендации по развитию, на их основе молодой специалист определяет цели развития на предстоящий период (год). По окончании установленного периода ежегодно молодым специалистом и непосредственным руководителем проводится оценка выполнения установленных ранее рекомендаций и достижения целей развития;
- непосредственный руководитель и специалист управления по персоналу планируют индивидуальную карьеру молодого специалиста с указанием предполагаемой должности в паспорте молодого специалиста. Планирование карьеры предусматривает нахождение в должности, как правило, не менее **2 (Двух) лет**.

3.5. Молодые специалисты могут направляться (при их согласии) на обучение с целью дальнейшего развития их профессиональных и корпоративных компетенций.

3.6. В паспорте молодого специалиста отражается соответствие образования и

квалификации молодого специалиста занимаемой должности, в случае несоответствия - причины и принятые меры для его устранения. Данные, внесенные в паспорт молодого специалиста, ежегодно заверяются непосредственным руководителем, специалистом по управлению персоналом и молодым специалистом.

4. ОБЯЗАННОСТИ ООО «ЛПЗ «СЕГАЛ» В ОТНОШЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

4.1. ООО «ЛПЗ «Сегал» признавая важность воспитания профессионалов внутри компании, большое внимание уделяет созданию конкурентных преимуществ для привлечения молодых работников, обеспечивает адаптацию, развитие и планирование карьеры молодых специалистов и принимает на себя в установленном порядке следующие обязательства:

4.1.1. Предоставлять молодому специалисту должность в соответствии, с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4.1.2. Создавать условия для профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;

4.1.3. Планировать карьеру молодого специалиста с учетом уровня развития его профессиональных и корпоративных компетенций и обоснованного мнения его непосредственного руководителя;

4.1.4. Предоставлять при наличии оснований в соответствии с локальными актами ООО «ЛПЗ «Сегал» корпоративную поддержку для улучшения жилищных условий;

4.1.5. Создавать в соответствии, с локальными актами ООО «ЛПЗ «Сегал» условия для физического воспитания и развития молодых специалистов, ведения ими здорового образа жизни;

4.1.6. Формировать у молодых специалистов гражданско-патриотическую позицию, уважительное отношение к традициям и культуре металлургической отрасли;

4.1.7. Применять в работе с молодыми специалистами индивидуальный подход, обеспечивающий наиболее полное использование и развитие их профессионального, творческого, инновационного и научного потенциала.

5. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

5.1. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации установленные локальными актами ООО «ЛПЗ «Сегал» и настоящим Положением.

5.2. Молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере **25 000 (Двадцати пяти тысяч) рублей 00 копеек**, в соответствии с приказом о присвоении статуса молодого специалиста. Образец заявления принимаемого на работу выпускника, имеющего право на присвоение статуса молодого специалиста, представлен в приложении №3 к настоящему Положению.

5.3. При приеме молодого специалиста на работу в ООО «ЛПЗ «Сегал» и наличием необходимости его переезда к месту нахождения ООО «ЛПЗ «Сегал», дополнительно оплачиваются:

- расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере **15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек** (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), дети);
- расходы по обустройству на новом месте жительства, в размере **15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек**;
- единовременное пособие в размере **10 000 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек** на каждого переезжающего члена семьи, молодого специалиста;
- молодому специалисту предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до **7 (Семи) календарных дней** (конкретная продолжительность указанного отпуска определяется работником по согласованию с работодателем).

5.4. Для молодого специалиста может быть установлена компенсация ежемесячных затрат по содержанию его ребенка/детей в частных образовательных учреждениях дошкольного образования, в размере 70 % процентов ежемесячных затрат на содержание ребенка/детей, но не более **15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек** в месяц, при условии не предоставления ребенку/детям мест в муниципальном учреждении дошкольного образования.

5.5. Для молодого специалиста может быть установлена компенсация ежемесячных затрат на аренду жилья:

- 1-й год после присвоения статуса молодого специалиста, в размере **15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек** в месяц;
- 2-й год после присвоения статуса молодого специалиста, в размере **10 000 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек** в месяц;
- 3-й год после присвоения статуса молодого специалиста, в размере **5 000 (Пять тысяч) рублей 00 копеек** в месяц.

Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются при условии оформления арендных отношений в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и ежемесячного предоставления ООО «ЛПЗ «Сегал» документов подтверждающих несение молодым специалистом соответствующих трат, на аренду жилья.

6. ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. Молодой специалист обязан:

- выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации и правила внутреннего трудового распорядка ООО «ЛПЗ «Сегал»;
- ответственно выполнять должностные обязанности, поставленные производственные задачи, соблюдать производственную и трудовую дисциплину, точность и аккуратность при исполнении порученной работы;
- стремиться участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;
- изучать научно-техническую литературу, новую технику и современные технологии в

целях повышения уровня развития корпоративных и профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения трудового и производственного процессов.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Контроль над исполнением настоящего Положения возлагается на Заместителя генерального директора по управлению персоналом ООО «ЛПЗ «Сегал».

7.2. Настоящее Положение может быть дополнено, изменено или отменено приказом Генерального директора ООО «ЛПЗ «Сегал».

