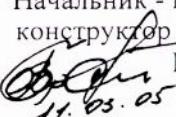


Приложение № 1  
к приказу № 130  
от 11.03.2005.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета

М.Л.Катьков

«УТВЕРЖДАЮ»  
Начальник - главный  
конструктор  
  
B.V. Гришин  
11.03.05

ПОЛОЖЕНИЕ  
об особенностях организации и оплаты труда молодых специалистов  
на основе индивидуальных контрактов

Настоящее Положение разработано с целью конкретизации статуса молодого специалиста, организации и оплаты его труда посредством заключения индивидуального контракта.

1. Общие положения

1.1. Молодым специалистом считается работник, поступивший на работу во ФГУП «КБМ» сразу после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в возрасте до 30 лет. Этот статус сохраняется за ним в течение 5-х лет.

1.2. Если в течение этого времени молодой специалист назначается на руководящую должность, либо ему присваивается категория выше I-ой, то статус молодого специалиста с него снимается.

1.3. Если молодой специалист имеет диплом с отличием, то ему устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу сроком на 1 год с момента приема на работу в размере:

- закончившим ВУЗ - 1000 руб.
- закончившим среднее профессиональное учебное заведение - 500 руб.

1.4. При поступлении на работу молодого специалиста, в течение 10 дней после поступления, с ним заключается индивидуальный контракт с целью максимально возможного использования индивидуальных способностей, для стимулирования профессионального роста, освоения специфики выполняемых работ и накопления опыта, активации поиска перспективных научно-технических направлений и повышения взаимной ответственности сторон.

1.5. Основной объем работ, выполняемых молодым специалистом, определяется ежемесячным индивидуальным планом, утвержденным начальником подразделения.

В конце каждого месяца непосредственным руководителем молодого специалиста подводятся итоги выполнения плановых позиций.

Ежемесячные индивидуальные планы хранятся в подразделении и являются основой анализа деятельности молодых специалистов.

1.6. На первые три месяца устанавливается надбавка по контракту в размере 80 % от величины должностного оклада. По истечении 3-х месяцев с момента поступления на работу аттестационная комиссия подразделения, назначаемая ежегодно для аттестации специалистов приказом по предприятию рассматривает результаты работы молодого специалиста, проявленные им профессиональные и деловые качества и размер надбавки по контракту. Непосредственным руководителем (наставником) молодого специалиста представляется в комиссию отзыв о выполненной работе и деловых качествах.

Комиссия оценивает профессиональные и деловые качества молодого специалиста по следующим критериям:

- Выполнение возложенных на него обязанностей (полнота выполнения, качество, своевременность)
- Профессиональная компетентность (легко освоился в должности, умеет применять полученные в учебном заведении знания в своей практической деятельности, способен осваивать новые вопросы и использовать новые методы в работе, стремится повышать свои профессиональные навыки)
- Самостоятельность и инициативный подход к работе
- Хорошая организация и планирование работы, недопущение бездействия
- Ответственность, дисциплинированность (точно выполняет все указания, развито чувство своевременного и качественного выполнения поставленных задач)
- Знания и практическое применение в работе ПЭВМ.
- Умение работать с документами (чертежами), оперативность в принятии решений
- Умение доходчиво излагать свои мысли
- Коммуникабельность (умение построить хорошие деловые взаимоотношения в коллективе)
- Наличие письменных и устных замечаний к выполнению должностных функций

1.7. Свои предложения об установлении надбавки по контракту по результатам деятельности за 3 месяца, оформленные служебной запиской, комиссия выносит на рассмотрение заместителю руководителя предприятия по подчиненности (начальнику службы), который принимает решение об

изменении или сохранении размера надбавки в пределах установленных лимитов.

1.8. Комиссия проводит заседания по рассмотрению результатов деятельности, профессиональных и деловых качеств молодого специалиста по мере необходимости, но не реже чем 1 раз в 6 месяцев.

1.9. Контракт представляет собой форму организации и оплаты труда молодого специалиста.

Контракт заключается на срок до 5-ти лет.

Контракт заключается в письменной форме.

1.10. Сторонами контракта выступают:

- работодатель (начальник-главный конструктор), с одной стороны,
- молодой специалист, с другой.

1.11. Инициатива в заключении контрактов с молодыми специалистами принадлежит исключительно работодателю.

1.12. Контракт оформляется в 2-х экземплярах, подписывается начальником-главным конструктором и контрактантом. Один экземпляр хранится у работодателя в ООТиЗ, другой – у контрактanta.

1.13. При увольнении молодого специалиста с предприятия по собственному желанию, контракт с ним расторгается в одностороннем порядке со дня предупреждения им работодателя в письменной форме (заявление).

## 2. Содержание контракта

2.1. В контракте должны быть отражены следующие основные разделы:

- наименование сторон контракта и необходимые реквизиты;
- предмет заключения контракта;
- срок действия контракта;
- обязанности, права и ответственность сторон контракта;
- оплата труда, материальное стимулирование, условия организации труда; рабочее место;
- условия прекращения действия (расторжение) контракта

Начальник ООТиЗ



С.С.Ковалев