Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт высокотемпературной электрохимии
Уральского отделения Российской академии наук
(ИВТЭ УрО РАН)

СОГЛАСОВАНО

Научный руководитель
ИВТЭ УрО РАН

_____ Ю.П. Зайков
«13» февраля 2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ИВТЭ УрО РАН

_____ П.А. Архипов
«13» февраля 2026г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организацией
ИВТЭ УрО РАН

_____ М.А. Кобелев
«13» февраля 2026г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ НАУЧНЫХ КАДРОВ

Федерального государственного бюджетного учреждения науки
Института высокотемпературной электрохимии
Уральского отделения Российской академии наук

Екатеринбург 2026

Введение

Программа развития молодых научных кадров Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института высокотемпературной электрохимии Уральского отделения Российской академии наук (далее – Институт) разработана в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации, определенными Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Создание благоприятных условий для профессионального развития, научной и творческой деятельности, личного роста молодых людей, формирование ценностей семейной культуры и здорового и активного образа жизни, поощрение молодёжных добровольческих инициатив – эти и другие приоритетные направления заложены в основу Стратегии реализации молодёжной политики в России на период до 2030 года.

В целях содействия профессиональному развитию молодёжи в Институте необходимо вводить и совершенствовать программы стажировок для профессионального самоопределения молодых людей, расширять возможности выбора образовательной траектории, развития гибких навыков, освоения новых технологий, продолжать формирование эффективных систем наставничества в профессиональной сфере для поддержки и адаптации молодых людей на первом рабочем месте.

В соответствии с Программой развития Института до 2030 года одной из стратегических целей развития ИВТЭ УрО РАН является развитие кадрового потенциала Института, в том числе подготовка и переподготовка квалифицированных молодых научных кадров.

Программа развития молодых научных кадров рассчитана на молодых специалистов научных подразделений Института, которые имеют потенциал для дальнейшего профессионального роста, лидерские качества и желание к развитию и обучению. С молодыми специалистами необходимо осуществлять карьерное планирование, которое позволит определить их карьерные перспективы в Институте и возможные пути реализации как профессионалов.

I. Профессиональное развитие

Аспирантура

1. В Институте реализуется обучение по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре. Осуществляется прием и обучение по 3 специальностям: 1.4.4 Физическая химия, 1.4.6 Электрохимия и 2.6.9 Технология электрохимических процессов и защита от коррозии. Ежегодно в аспирантуру поступают от 6 до 10 человек.

2. Основная цель аспирантуры - получение аспирантом необходимых знаний и опыта для дальнейшей научной или профессиональной деятельности. Обучение в аспирантуре способствует развитию у молодых специалистов научного мышления, формированию навыков самостоятельной исследовательской работы. Каждому аспиранту назначается научный руководитель из числа высококвалифицированных специалистов Института, под чьим непосредственным руководством выполняется диссертационное исследование. Научный руководитель оказывает аспиранту содействие в выборе темы диссертации и составлении индивидуального плана научной деятельности, осуществляет

руководство научной (научно-исследовательской) деятельностью аспиранта (в том числе, при необходимости, для выполнения экспериментов, технических разработок, для проведения наблюдений и измерений, изучения научно-технической информации, отечественного и зарубежного опыта по исследуемой тематике), направленной на подготовку диссертации, консультирует аспиранта по вопросам подготовки диссертации к защите. Научный руководитель осуществляет первичное рецензирование подготовленного аспирантом текста диссертации, а также текстов научных статей и (или) докладов, подготовленных аспирантом в рамках выполнения индивидуального плана научной деятельности, для представления на конференциях, симпозиумах и других коллективных обсуждениях, а также оказывает аспиранту сопровождение по формированию комплекта документов, предусмотренных перечнем, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, для представления диссертации в совет по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, в том числе к предварительному рассмотрению.

3. Аспиранты активно участвуют в научных конференциях, семинарах, грантах, в научных проектах, выполняемых при поддержке Российского научного фонда, являются именными стипендиатами, обладателями стипендий Губернатора Свердловской области, Правительства РФ, Президента РФ. Большинство аспирантов начинают свою научную карьеру в ИВТЭ УрО РАН во время обучения в высшем учебном заведении.

4. Аспирантам первого года обучения с начала учебного года и до прохождения первой промежуточной аттестации, а в дальнейшем на основании результатов промежуточной аттестации, выплачивается государственная стипендия.

5. Во время обучения в аспирантуре аспиранты могут приниматься на должности инженерно-технических и научных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. На базе Института действует диссертационный совет 24.1.045.01 по защите диссертаций на соискание ученых степеней доктора химических наук, кандидата химических наук по специальностям: 1.4.4 Физическая химия; 1.4.6 Электрохимия; 2.6.9 Технология электрохимических процессов и защита от коррозии. Ежегодно сотрудники Института успешно защищают кандидатские и докторские диссертации.

7. Увеличение общей численности контингента обучающихся в аспирантуре по очной форме будет способствовать формированию и развитию кадрового потенциала. Для этого планируется проводить профориентационные мероприятия среди талантливой молодёжи, обучающейся по программам специалитета и магистратуры, повышать привлекательность образовательных программ подготовки научных и научно-педагогических кадров путем модернизации образовательных технологий, уделяя особое внимание проектированию структуры и содержания программ, привлекать к реализации программ высококвалифицированных специалистов.

Дополнительное профессиональное образование.

8. В Институте на основании лицензии реализуется образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам, которая позволяет молодым специалистам получать новые знания, необходимые для выполнения трудовых функций, а также непрерывно формировать навыки, требуемые для решения различных производственных и управленческих задач.

руководство научной (научно-исследовательской) деятельностью аспиранта (в том числе, при необходимости, для выполнения экспериментов, технических разработок, для проведения наблюдений и измерений, изучения научно-технической информации, отечественного и зарубежного опыта по исследуемой тематике), направленной на подготовку диссертации, консультирует аспиранта по вопросам подготовки диссертации к защите. Научный руководитель осуществляет первичное рецензирование подготовленного аспирантом текста диссертации, а также текстов научных статей и (или) докладов, подготовленных аспирантом в рамках выполнения индивидуального плана научной деятельности, для представления на конференциях, симпозиумах и других коллективных обсуждениях, а также оказывает аспиранту сопровождение по формированию комплекта документов, предусмотренных перечнем, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, для представления диссертации в совет по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, в том числе к предварительному рассмотрению.

3. Аспиранты активно участвуют в научных конференциях, семинарах, грантах, в научных проектах, выполняемых при поддержке Российского научного фонда, являются именными стипендиатами, обладателями стипендий Губернатора Свердловской области, Правительства РФ, Президента РФ. Большинство аспирантов начинают свою научную карьеру в ИВТЭ УрО РАН во время обучения в высшем учебном заведении.

4. Аспирантам первого года обучения с начала учебного года и до прохождения первой промежуточной аттестации, а в дальнейшем на основании результатов промежуточной аттестации, выплачивается государственная стипендия.

5. Во время обучения в аспирантуре аспиранты могут принимаются на должности инженерно-технических и научных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. На базе Института действует диссертационный совет 24.1.045.01 по защите диссертаций на соискание ученых степеней доктора химических наук, кандидата химических наук по специальностям: 1.4.4 Физическая химия; 1.4.6 Электрохимия; 2.6.9 Технология электрохимических процессов и защита от коррозии. Ежегодно сотрудники Института успешно защищают кандидатские и докторские диссертации.

7. Увеличение общей численности контингента обучающихся в аспирантуре по очной форме будет способствовать формированию и развитию кадрового потенциала. Для этого планируется проводить профориентационные мероприятия среди талантливой молодёжи, обучающейся по программам специалитета и магистратуры, повышать привлекательность образовательных программ подготовки научных и научно-педагогических кадров путем модернизации образовательных технологий, уделяя особое внимание проектированию структуры и содержания программ, привлекать к реализации программ высококвалифицированных специалистов.

Дополнительное профессиональное образование.

8. В Институте на основании лицензии реализуется образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам, которая позволяет молодым специалистам получать новые знания, необходимые для выполнения трудовых функций, а также непрерывно формировать навыки, требуемые для решения различных производственных и управленческих задач.

Дополнительное профессиональное образование в Институте осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, которые направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а также программ профессиональной переподготовки, которые направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации.

9. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

10. Институт вправе самостоятельно организовывать образовательный процесс в течение всего календарного года, выбирать современные формы, методы и средства обучения, создавать необходимые условия обучающимся для успешного освоения ими образовательных программ.

11. Институт самостоятельно может определять содержание дополнительных профессиональных программ, с учетом профессиональных стандартов, квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для использования должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные профессиональные программы могут полностью или частично реализовываться в форме стажировок, а также предусматривать проведение практик для молодых кадров в научных подразделениях института, что позволит им изучать передовой опыт, а также закреплять теоретические знания и приобретать практические навыки и умения, которые необходимы для эффективного исполнения своих должностных обязанностей.

Молодые специалисты, успешно освоившие дополнительную профессиональную программу и прошедшие итоговую аттестацию, смогут получить соответствующие документы о квалификации - удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке.

12. Для оценки качества освоения дополнительных профессиональных программ Институтом планируется проводить внутренний мониторинг и внешнюю независимую оценку качества образования.

13. В условиях современного рынка труда, формирующего не всегда однозначный и четкий запрос на новые знания и компетенции, замены существовавших профессий специальностями с более высокими требованиями к универсальным и профессиональным компетенциям и необходимостью еще больше углублять и постоянно совершенствовать знания и навыки, Институт планирует развивать постоянный механизм обновления перечня и содержания дополнительных образовательных программ с привлечением высококвалифицированных специалистов, работодателей и отраслевых экспертов, а также с учетом постоянной обратной связи с обучающимися.

Мероприятия профессиональной направленности.

14. В целях развития и совершенствования у молодых специалистов профессиональных знаний и навыков, а также развития заинтересованности к научным направлениям деятельности Института предусмотрены организация и проведение Институтом различных мероприятий: семинаров, вебинаров, мастер-классов от руководителей структурных подразделений (лабораторий), круглых столов между молодыми специалистами для обмена опытом.

15. Институт является организатором и соорганизатором ряда всероссийских конференций, в том числе, молодежных, а также конкурса молодых ученых «Научная высота». Данные мероприятия направлены на вовлечение молодых специалистов в научную среду, повышение эффективности научно-исследовательской работы, обмен опытом между научными коллективами, в том числе, молодежными.

II. Практическая подготовка

1. С целью приобретения базовых профессиональных знаний и навыков для магистрантов и студентов образовательных организаций высшего образования Институт предоставляет возможность прохождения практики в научных структурных подразделениях Института (лабораториях) и Центре коллективного пользования «Состав вещества» (ЦКП).

2. Практическая подготовка проводится на основании соглашений (договоров), заключаемых Институтом с образовательными учреждениями высшего образования.

3. Для организованного прохождения практики в Институте заведующие лабораториями, руководитель ЦКП рассматривают заявки образовательных учреждений о практической подготовке магистрантов/студентов, определяют руководителей практики из числа подчиненных им сотрудников Института персонально для каждого магистранта/студента и направляют на согласование заместителю директора по научной работе служебную записку по форме, утвержденной приказом директора Института.

4. Заместитель директора по научной работе при рассмотрении служебных записок о предстоящей практике вправе предложить замену руководителя практики при наличии объективных причин.

5. Прохождение практики оформляется приказом директора Института. Проект приказа готовит отдел управления персоналом на основании служебных записок заведующих лабораториями, руководителя ЦКП, согласованных заместителем директора по научной работе. В приказе содержится указание на срок прохождения практики и назначение руководителей практики из штатного состава сотрудников Института.

6. Руководители практики:

- обеспечивают прохождение магистрантами/студентами инструктажей в службе охраны труда, у специалиста по пожарной безопасности Института не позднее 1 рабочего дня после начала практики;

- организуют встречу студентов у пункта охраны, их сопровождение при перемещении по территории Института и выходе с нее (при необходимости – получение гостевых ключей на пункте охраны);

- оказывают содействие магистрантам/студентам в выполнении плана практической подготовки, написании учебно-исследовательской или научно-исследовательской работы, оформлении отчетных документов о прохождении практики;

- предоставляют магистрантам/студентам информационную и методологическую помощь, рекомендуют список необходимой для изучения литературы или научных публикаций, государственных стандартов и нормативной документации;

- отрабатывают совместно с магистрантами/студентами практические навыки в выполнении отдельных видов работ, устранению допущенных ошибок;

- контролируют соблюдение магистрантами/студентами требований безопасности при выполнении работ и нахождении на территории Института.

7. Заместитель директора по научной работе Института организовывает:

- учет направлений и результатов практической подготовки в Институте;

- учет магистрантов/студентов, прошедших практику в Институте;

- предоставление сведений по организации практической подготовки в Институте в электронные информационные системы и по запросам третьих лиц;

- контроль за соблюдением порядка прохождения практики.

8. По результатам прохождения практики магистрант/студент, показавший успешное освоение теоретического материала и практических навыков работы, может быть рекомендован заведующим лабораторией, руководителем ЦКП по согласованию с научным руководителем Института для дальнейшего трудоустройства.

III. Наставничество

1. С целью оказания помощи молодым работникам в их профессиональном становлении и адаптации в коллективе Института применяется наставничество, т.е. выполнение работником Института на основании его письменного согласия по поручению Института работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) им профессии (специальности).

2. Задачами наставничества являются: приобретение сотрудниками Института профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей, воспитание дисциплинированности сотрудников и их заинтересованности в результатах труда, снижение текучести кадров в Институте, мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с Институтом.

3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных научных и инженерных работников Института (имеющих стаж работы в Институте не менее трех лет и опыт работы по специальности (направлению подготовки) не менее пяти лет), обладающих высокими профессиональными качествами, способных и готовых делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы и работе научного подразделения Института, поддерживающих стандарты и правила работы Института, обладающих коммуникативными навыками.

К работе по наставничеству могут привлекаться ветераны Института.

Наставник не должен иметь дисциплинарных взысканий, не снятых и (или) не погашенных на момент назначения его наставником.

4. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- впервые принятыми на работу по научным или инженерным должностям и не имеющими достаточных умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- переведенными на другую научную или инженерную должность, если выполнение

новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

5. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного до шести месяцев, в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

6. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

7. При согласовании заявления о приеме на работу молодого сотрудника или его переводе на другую должность руководитель структурного подразделения, в которое поступает на работу молодой сотрудник, в случае необходимости установления наставничества (с учетом квалификационных знаний и навыков молодого сотрудника) представляет служебную записку на имя директора Института об установлении наставничества. В служебной записке указывается:

- Ф.И.О., должность работника Института, рекомендуемого в качестве наставника;
- Ф.И.О., должность работника Института, в отношении которого устанавливается наставничество;
- срок установления наставничества.

В служебной записке должно содержаться письменное согласие лица, рекомендуемого в качестве наставника, на выполнение работы по наставничеству.

Служебная записка об установлении наставничества подлежит согласованию:

- планово-экономическим отделом – по вопросу наличия финансовой возможности оплаты работы по наставничеству и рекомендуемого размера выплаты;
- отделом управления персоналом - по вопросу соответствия рекомендуемого в качестве наставника работника требованиям по стажу работы и отсутствию дисциплинарных взысканий;
- научным руководителем - по вопросу соответствия профессионального опыта рекомендуемого в качестве наставника работника.

8. Размеры и условия осуществления работнику выплат за наставничество устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими в Институте системами оплаты труда, с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

9. Утверждение работника Института в качестве наставника осуществляется приказом директора, в котором указывается срок наставничества и размер ежемесячной выплаты за ведение наставничества. Проект приказа готовит отдел управления персоналом на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, имеющей все необходимые сведения и согласования.

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

10. Замена наставника или прекращение наставничества производится в следующих случаях:

- прекращение срока наставничества;
- прекращение трудового договора с наставником;
- заявление наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество о замене наставника или прекращении наставничества;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных

обязанностей, нарушение им трудовой дисциплины;

- длительная (более 1 месяца) нетрудоспособность наставника.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Прекращение наставничества в связи с истечением его срока не требует оформления приказа, во всех остальных случаях прекращение наставничества оформляется приказом директора.

Замена наставника также осуществляется приказом директора в порядке, установленном п.7 настоящего раздела.

11. Срок наставничества, определенный приказом, приостанавливается на периоды фактического отсутствия наставника на рабочем месте свыше 5 рабочих дней (отпуск, временная нетрудоспособность, командировки и т.п.).

12. Обязанности и права наставника.

12.1. Обязанности наставника:

- разработать в течение 5 рабочих дней со дня оформления приказа о наставничестве индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план), который может включать мероприятия по ознакомлению наставляемого молодого сотрудника с рабочим местом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, коллективом Института; изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей; выполнение практических заданий и иные мероприятия;

- оказывать содействие наставляемому молодому сотруднику в выполнении индивидуального плана, осуществлять информационную и методологическую помощь, рекомендовать список необходимой для изучения литературы или научных публикаций, государственных стандартов и нормативной документации, отрабатывать совместно практические навыки в выполнении отдельных видов работ, содействовать в освоении новых практических приемов и способов качественного выполнения должностных обязанностей, устранению допущенных ошибок;

- передавать наставляемому молодому сотруднику, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы;

- не реже одного раза в месяц докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации наставляемого молодого сотрудника, его дисциплине, результатах профессионального становления;

- не позднее двух рабочих дней после прекращения наставничества предоставить отчет о результатах выполнения индивидуального плана и рекомендациях по дальнейшему профессиональному развитию молодого сотрудника.

12.2. Права наставника:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого молодого сотрудника;

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает наставляемый молодой сотрудник, о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания в отношении наставляемого лица, переводе его на другую должность;

- требовать от наставляемого молодого сотрудника выполнения указаний наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей.

13. Обязанности и права наставляемого молодого сотрудника.

13.1 Обязанности наставляемого лица:

- изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Института, должностную инструкцию, научную и нормативную литературу и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей;

- выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Института;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей, устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

- участвовать в общественной жизни коллектива Института.

13.2. Права наставляемого лица:

- пользоваться оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой Института в целях исполнения своих должностных обязанностей и прохождения наставничества;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями;

- обращаться к руководителю структурного подразделения с заявлением о установлении индивидуального графика работы, режима неполного рабочего времени (в случае продолжения обучения в образовательных организациях или по программам аспирантуры).

14. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у наставляемого молодого сотрудника практических навыков выполнения должностных обязанностей;

- применение наставляемым молодым сотрудником рациональных и безопасных приемов и методов труда;

- освоение и использование наставляемым молодым сотрудником в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

- наличие у наставляемого молодого сотрудника положительной мотивации к профессиональной деятельности и профессиональному развитию в Институте;

- самостоятельность наставляемого молодого сотрудника при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей.

15. Руководители структурных подразделений, в которых работают наставляемые молодые сотрудники, несут ответственность за эффективность работы наставников, утверждают индивидуальные планы и отчеты о результатах прохождения наставничества.

16. Заместитель директора по научной работе осуществляет контроль за соблюдением сроков назначения наставников, предоставлением ими индивидуальных планов и отчетов о выполненной работе, заменой наставников или прекращением наставничества.

17. Отдел управления персоналом осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества: разрабатывает типовые формы документов по прохождению наставничества (приказы, индивидуальные планы, отчеты о прохождении наставничества и т.д.), проводит анализ, обобщение и распространение положительного опыта наставнической деятельности, проводит анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью

выявления эффективности работы с ними наставников.

Отдел управления персоналом вправе организовывать или проводить выборочное тестирование лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с целью проверки приобретенных ими знаний и навыков.

18. За ненадлежащее исполнение обязанностей наставник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности

19. В целях поощрения за успешное осуществление наставничества в отношении наставника могут применяться следующие меры поощрения:

- выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами Института;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой Института;
- представление к муниципальным, ведомственным или государственным наградам;
- назначение на вышестоящую должность или включение в кадровый резерв для назначения на вышестоящую должность.

IV. Меры социальной поддержки

1. Меры социальной поддержки разрабатываются Институтом с учетом Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, утвержденными Протоколом Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024 № 9пр.

Меры социальной поддержки молодых сотрудников научных подразделений Института направлены на решение следующих задач:

- предоставление социальной поддержки для молодых сотрудников (в первую очередь работников с семейными обязанностями) в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;
- создание для молодых сотрудников благоприятных условий совмещения трудовых (профессиональных) и семейных обязанностей;
- повышение мотивации молодых сотрудников к ведению здорового образа жизни, создание условий для поддержания здоровья работников и их детей;
- укрепление у молодых сотрудников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

2. В целях социальной поддержки молодые сотрудники научных подразделений Института в дополнение к гарантиям, установленным трудовым законодательством, имеют право:

- на предоставление очередного отпуска в удобное время - для работников с детьми до 14 лет; для беременных женщин; для мужчин, у которых жена находится на больничном по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 3х лет;
- на установление графика работы в режиме неполного рабочего времени (по согласованию с непосредственным руководителем работника) или режиме дистанционной работы (если имеются условия для выполнения обязанностей в дистанционном режиме, согласованные непосредственным руководителем работника и научным руководителем) –

для беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет; для одного из родителей ребенка, обучающегося в начальной школе;

- на предоставление от 1 до 5 дней отпуска без сохранения заработной платы - в связи с регистрацией брака, рождением (усыновлением) ребенка, началом учебного года, школьными каникулами, выпуском ребенка из школы;

- на предоставление в приоритетном порядке служебного жилья (при наличии свободных мест в общежитии или служебных квартир) – для многодетных семей, для молодых работников с семейными обязанностями, имеющих ученые степени;

- на проведение ежегодной диспансеризации на территории Института;

- на получение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление на территории Российской Федерации, выделяемых Институту - для многодетных семей, для молодых работников с семейными обязанностями;

- на получение бесплатной консультационной и юридической помощи по возникающим жизненным ситуациям в юридическом отделе, отделе управления персоналом.

3. В целях социальной и психологической поддержки молодых сотрудников, укрепления и популяризации семейных ценностей в Институте реализуются следующие мероприятия:

- поддержка инициатив руководителей научных подразделений, заместителей директора, первичной профсоюзной организации по представлению молодых сотрудников, имеющих достижения в научной сфере, к поощрениям Института (Благодарность, Почетная грамота), муниципальным и ведомственным наградам;

- поддержка инициатив работников, руководителей структурных подразделений, Совета Молодых Ученых, первичной профсоюзной организации по организации поздравлений работников в связи со значимыми событиями (профессиональными праздниками (День науки, День химика), регистрация брака, рождение ребенка, юбилей семейной жизни, присуждение ученой степени, присуждение наград), с использованием информационных ресурсов Института (информационные стенды и экраны, сайт);

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников и их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей и т.д.).

4. Сбор и оформление документов для представления к награждениям проводятся отделом управления персоналом на основании служебных записок инициаторов.

5. Размещение информации и организация мероприятий (при наличии финансовых возможностей Института) по вышеназванным направлениям проводятся организационным отделом в порядке, предусмотренном локальными актами Института.

V. Заключительные положения

1. С целью корректировки и разработки новых мероприятий по развитию и поддержке молодых кадров Институт ежегодно (не реже 1 раза в год) проводит оценку потребностей работников научных подразделений в реализации таких мер с точки зрения их результативности, достаточности и востребованности. Оценка потребностей осуществляется с помощью опроса (анкетирования).

2. Опрос (анкетирование) инициируется заместителем директора по научной работе и осуществляется с привлечением отдела управления персоналом и организационного отдела. Результаты опроса (анкетирования) направляются для анализа и обсуждения должностным лицам Института, руководителям научных подразделений, Совету Молодых Ученых, первичной профсоюзной организации. По результатам полученных оценок и заключений заместителем директора по научной работе совместно с отделом подготовки кадров высшей квалификации и отделом управления персоналом разрабатываются предложения по внесению изменений в Программу развития молодых кадров, введению новых или упразднению неактуальных мероприятий.

3. Рекомендации по корректировке и разработки новых мероприятий по развитию и поддержке молодых научных кадров могут разрабатываться Советом Молодых Ученых, первичной профсоюзной организацией Института, руководителями структурных подразделений, заместителями директора и направляться заместителю директора по научной работе для рассмотрения и последующего утверждения в установленном порядке.

4. Программа развития молодых научных кадров, ее изменения подлежат утверждению директором Института по согласованию с научным руководителем, первичной профсоюзной организацией Института.