

***Про затвердження Положення про
працевлаштування та стажування
молодих фахівців на залізничному
транспорті України***

З метою упорядкування питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів відповідно до вимог чинного законодавства, забезпечення підприємств і структурних підрозділів залізничного транспорту висококваліфікованими спеціалістами,

Н А К А З У Ю:

1. Затвердити Положення про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України.
2. Зазначене Положення ввести в дію з 01.06.2003 року.
3. Начальникам залізниць, об'єднань, підприємств залізничного транспорту, керівникам вищих навчальних закладів галузі забезпечити виконання вимог зазначеного Положення.
4. Контроль за виконанням даного наказу покласти на начальника Головного управління кадрової та соціальної політики Головацького М.М.

Міністр транспорту України –
Генеральний директор Укрзалізниці

Г.М.Кірпа

Затверджено наказом Міністра
транспорту України – Генерального
директора Укрзалізниці
від 2003 року №

ПОЛОЖЕННЯ про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України

I. Загальні положення

1. Це Положення розроблено на підставі Конституції України, Законів України, інших діючих законодавчих та нормативних актів і встановлює єдиний порядок щодо працевлаштування та стажування молодих фахівців на підприємствах, в установах та організаціях залізничного транспорту України.

2. Молодими фахівцями вважаються випускники вищих навчальних закладів, громадяни України віком до 28 років, котрим присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, і які працевлаштовані на підприємствах залізничного транспорту на підставі угоди і направлення на роботу, протягом трьох років з моменту закінчення навчального закладу.

II. Допомога у працевлаштуванні молодих фахівців

1. Вищий навчальний заклад разом із замовником пропонують випускникам посади для працевлаштування згідно з наданою замовником заявкою і відповідно до встановленого законодавством та вищим навчальним закладом порядку.

2. При взаємній згоді з замовником молоді фахівці після закінчення вищого навчального закладу направляються на підприємства залізничного транспорту відповідно до направлення на роботу.

3. Вищий навчальний заклад разом із замовником пропонують випускникам пройти на заключному курсі професійне та психологічне тестування для оцінки рівня професійних знань і навичок та особистих якостей. Тестування проводиться вищим навчальним закладом. Результати тестування враховуються при проведенні ярмарку вакансій.

4. Залізниці, підприємства залізничного транспорту в січні кожного року надають у вищі навчальні заклади уточнену інформацію щодо вакансій для працевлаштування молодих фахівців, розміру заробітної плати та компенсаційних виплат, тривалості відпустки за цими вакансіями, можливості забезпечення житлом та

іншу, яка вищим навчальним закладом доводиться до відома випускників через деканати чи завідуючих відділеннями і шляхом розміщення на дошках оголошень.

Заявка може бути складена персонально на фахівця, якого обрав замовник.

5. Після ознайомлення з зазначеною інформацією випускники вищих навчальних закладів готують резюме із зазначенням власного досвіду, своїх особистісних якостей і переваг для зайняття певної посади, яку вони хотіли б посісти, і надсилають його в кадровий підрозділ залізниці або підприємства.

6. Вищими навчальними закладами і кадровою службою залізниці або кадровим підрозділом підприємства безпосереднього підпорядкування Укрзалізниці разом з причетними службами та структурними підрозділами у визначений термін організовується ярмарок вакансій шляхом проведення співбесіди випускників з представниками роботодавця (галузевим заступником начальника залізниці, головним інженером залізниці, підприємства, керівниками відповідних служб залізниці чи відділів підприємства, працівниками з кадрів та ін.), за результатами якої визначається остаточне місце роботи молодого фахівця, згідно з отриманими ним знаннями, навичками та здібностями. При визначенні місця майбутньої роботи враховуються, крім названих вище, результати професійного та психологічного тестування, наявні пільги та ін.

7. Після визначення майбутніх робочих місць випускників вищим навчальним закладом укладається трьохстороння угода про працевлаштування, яка підписується керівником навчального закладу і студентом та у трьох примірниках надсилається замовнику.

Випускникам, що навчалися за кошти залізниць або підприємств галузі на умовах трьохстороннього договору на навчання робоче місце пропонується на даному підприємстві або в межах відповідної залізниці і вони працевлаштовуються згідно з умовами раніше укладеного договору на навчання та угоди про працевлаштування.

У випадку відмови від роботи згідно з укладеним договором на навчання без поважних причин випускник повинен відшкодувати залізниці, підприємству, структурному підрозділу, з яким був укладений цей договір, всі витрати, понесені замовником.

8. Замовник, одержавши від вищого навчального закладу угоду про працевлаштування випускника, підписує усі примірники, скріплює їх печаткою, залишає собі один, а два примірники угоди повертає навчальному закладу.

9. Вищий навчальний заклад вручає один примірник підписаної та скріпленої печатками угоди студенту, а третій примірник залишає у себе. За бажанням сторін угода може бути підписана студентом за місцем знаходження замовника або замовником за місцем розташування навчального закладу при проведенні ярмарку вакансій.

10. На підставі укладеної угоди вищим навчальним закладом виписуються і надаються випускнику направлення на роботу встановленої форми, яке разом з трьохсторонньою угодою про працевлаштування є підставою для укладення трудового договору та проведення первинних розрахунків.

11. Після укладення трудового договору з випускником вищого навчального закладу замовник направляє до вищого навчального закладу підтвердження про

працевлаштування молодого фахівця – випускника вищого навчального закладу, підписане керівником підприємства, установи, організації.

III. Працевлаштування та трудові відносини молодих фахівців

1. Після закінчення навчального закладу, в термін, вказаний у направленні на роботу, молодий фахівець повинен прибути до підприємства призначення або до кадрового підрозділу відповідної залізниці, для реєстрації та співбесіди. Після цього молодий фахівець направляється у відповідний структурний підрозділ за місцем майбутньої роботи для оформлення трудового договору.

2. У випадку несвоєчасного прибуття молодого фахівця за місцем направлення без поважних причин адміністрація підприємства чи структурного підрозділу має право запропонувати йому іншу посаду, ніж зазначену в укладеній угоді та направленні на роботу, а при відсутності вакантних посад - відмовити у працевлаштуванні у зв'язку із невиконанням молодим фахівцем умов укладеної угоди.

3. Молодий фахівець працевлаштовується, як правило, на залізниці або на підприємстві на посаду, зазначену в угоді про працевлаштування та направленні на роботу. За згодою молодого спеціаліста він може бути працевлаштований на іншу посаду відповідно з напрямком своєї підготовки. Не встановлюється випробувальний строк при прийомі на роботу молодих фахівців.

4. У разі відсутності у молодого фахівця трудової книжки, підприємство, структурний підрозділ за місцем роботи фахівця повинні виписати йому нову книжку згідно з вимогами Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях.

5. Якщо робота по посаді, на яку призначається молодий фахівець пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів, особистою безпекою або проводиться у шкідливих чи небезпечних умовах трудовий договір укладається після проходження ним медичного огляду відповідно до діючих нормативних документів. Доручення молодому фахівцю роботи, протипоказаної йому за станом здоров'я, забороняється.

6. Посади за штатним розкладом, на які в поточному році повинні прибути молоді фахівці згідно із замовленням, не підлягають заміщенню іншими працівниками. У разі виробничої потреби на ці посади можуть бути прийняті інші працівники за строковим трудовим договором на термін до призначення на них молодого фахівця.

7. Випускники вищих навчальних закладів, які навчались за власні кошти і не отримали направлення на роботу, працевлаштовуються на підприємства залізничного транспорту при наявності вакансій на загальних підставах, як правило, після прийому молодих фахівців, котрі навчались за держзамовленням, за рахунок коштів залізниць або підприємств і прибули на роботу за направленням.

8. Молоді фахівці після закінчення вищого навчального закладу повинні відпрацювати за місцем призначення не менше трьох років. Випускники, котрі навчались за кошти залізниць чи підприємств залізничного транспорту, повинні відпрацювати за місцем розподілу термін, обумовлений укладеним договором на підготовку спеціаліста.

9. Випускник, призваний на строкову військову службу до Збройних Сил України, після її закінчення зобов'язаний прибути на роботу за місцем призначення. Термін перебування у Збройних Силах України зараховується в передбачений угодою термін роботи за призначенням. Це стосується також випускників, які проходять альтернативну (невійськову) службу.

10. Переведення молодого фахівця на інше підприємство чи в структурний підрозділ залізниці допускається за згодою обох сторін. У разі переведення молодому фахівцю надається нове направлення на роботу. В цьому випадку за випускником зберігаються всі права молодого фахівця на термін до закінчення трьох років після першого прийому на роботу.

11. Розірвання молодим фахівцем угоди за власною ініціативою допускається з таких поважних причин:

11.1. встановлення інвалідності I або II групи, внаслідок чого випускник не може прибути на роботу за призначенням;

11.2. встановлення інвалідності I або II групи у дружини (чоловіка) випускника, одного із батьків (або осіб, які їх замінюють) випускника;

11.3. якщо випускник – вагітна жінка, мати або батько, котрі мають дитину у віці до трьох років або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею шестирічного віку), одинока мати або батько, котрі мають дитину до чотирнадцяти років або дитину – інваліда.

11.4. проходження чоловіком (дружиною) військової служби (крім строкової), в тому числі за контрактом, на посадах рядового, сержантського й старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів у Збройних Силах, Національній гвардії, Прикордонних військах, Службі безпеки, а також інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України та служби в органах внутрішніх справ поза місцем розташування замовника;

11.5. вступу на денну форму навчання до вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації для випускників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації або продовження навчання у магістратурі для випускників вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації.

12. Розірвання угоди за ініціативою замовника допускається у разі:

12.1. неможливості надання випускникові роботи за спеціальністю згідно з медичним висновком або висновком медико-соціальної (експертної) комісії;

12.2. банкрутства замовника

13. Звільнення молодого спеціаліста з ініціативи замовника до закінчення терміну відпрацювання за місцем призначення згідно з угодою, дозволяється у випадках, передбачених п.п. 3, 4, 5, 7, 8, ст. 40 та ст. 41 КЗпП України, ліквідації підприємства (п.1 ст.40 КЗпП України) та у випадку погіршення стану здоров'я, що перешкоджає виконанню даної роботи (п. 2 ст. 40 КЗпП України) з дотриманням вимог, передбачених чинним законодавством.

У випадку звільнення молодого фахівця, який навчався за кошти підприємств залізничного транспорту, - з підстав, передбачених п.п. 3, 4, 7, 8, ст. 40 та ст. 41 КЗпП України, або за власним бажанням, без поважних причин, він зобов'язаний

відшкодувати підприємству кошти, витрачені на його навчання та компенсаційні виплати.

14. Молоді фахівці не підлягають атестації. Атестація молодого фахівця може бути проведена за його особистим бажанням.

15. Молоді фахівці не підлягають звільненню у зв'язку із реорганізацією, змінами в організації виробництва і праці (крім випадків ліквідації підприємства), скорочення чисельності або штату працівників.

IV. Стажування молодих фахівців

1. Молоді фахівці після укладення трудового договору і зарахування на посаду повинні пройти стажування (наставництво) протягом шести місяців.

2. Стажування як наставництво молодих фахівців на підприємствах і в структурних підрозділах залізниць проводиться з метою прискорення та полегшення їх адаптації в колективі, оволодіння професійними навичками, вивчення структури підприємства, особливостей його роботи та ін. Під час стажування вивчаються ділові та особисті якості молодого фахівця з метою визначення найбільш доцільного використання його знань та умінь на підприємстві чи у структурному підрозділі

3. Під час стажування молодий фахівець виконує всі обов'язки, покладені на нього трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Молодому фахівцю за узгодженням із безпосереднім керівником та керівником стажування, надається одна година на тиждень, зі збереженням середнього заробітку за місцем основної роботи, для виконання заходів, передбачених планом стажування.

4. Для проведення стажування на підприємстві чи у структурному підрозділі його кадровим підрозділом протягом перших п'яти днів роботи видається наказ про стажування молодого фахівця.

5. В наказі зазначається період стажування, керівник стажування.

6. План стажування, який складається молодим фахівцем разом з кадровим підрозділом та керівником стажування підприємства чи структурного підрозділу і передбачає ознайомлення фахівця зі Статутом чи положенням про підприємство або структурний підрозділ, його історією, з роботою підрозділів підприємства, технологією, системою охорони праці, забезпеченням безпеки руху, діючими нормативним документами, системою діловодства тощо. До плану стажування необхідно включати вирішення молодим фахівцем конкретних виробничих питань. План стажування затверджується керівником підприємства чи структурного підрозділу.

7. Керівником стажування призначаються висококваліфіковані інженерно-технічні працівники, економісти, бухгалтери, котрі мають стаж роботи на підприємстві як правило не менше 10 років.

Керівник стажування надає молодому фахівцю необхідну допомогу у якнайшвидшому оволодінні необхідними виробничими навичками, у виконанні заходів, передбачених планом стажування, надає консультації тощо.

8. Керівнику стажування оплачується керівництво стажуванням за ставками погодинної оплати, затвердженими Міністерством освіти і науки України, за

проведення занять із працівниками, котрі мають вищу освіту, із розрахунку однієї години на тиждень.

9. По закінченню стажування його керівник готує висновок за результатами стажування, а молодий фахівець – звіт, які розглядаються і затверджуються на комісії під головуванням головного інженера підприємства, структурного підрозділу. За результатами стажування надаються рекомендації щодо найбільш раціонального використання молодого фахівця на певній посаді.

10. До складу комісії включаються керівник кадрового підрозділу підприємства чи структурного підрозділу, економіст, спеціаліст з організації та нормування праці, охорони праці, безпосередній керівник молодого фахівця, представник профспілкового комітету – за згодою, інші фахівці.

11. Матеріали щодо результатів стажування направляються структурними підрозділами залізниць у службу кадрів, навчальних закладів та соціальних питань залізниці для узагальнення та підготовки відповідних заходів щодо поліпшення роботи з молодими фахівцями.

12. Практикувати щорічне проведення на залізницях науково-практичних конференцій молодих фахівців з обов'язковою їх участю в роботі галузевих секцій по обговоренню і пошуку шляхів вирішення найбільш проблемних виробничих питань. На конференціях також підводяться підсумки стажування, обговорюються питання, що виникають в роботі молодих спеціалістів, заохочуються кращі з них тощо.

13. Конференції готуються службами кадрів, навчальних закладів та соціальних питань залізниць за участю спеціалістів інших служб, профспілкових організацій, молодих фахівців.

14. Для участі в роботі конференцій запрошуються майбутні випускники, керівники і викладачі вищих навчальних закладів, керівники та спеціалісти залізниці, Укрзалізниці.

15. Вимоги розділу IV поширюються на випускників вищих навчальних закладів прийнятих на роботу після закінчення вищого навчального закладу за вільним наймом без направлення на роботу.

V. Соціальні гарантії та компенсації

1. Молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення вищого навчального закладу, надається відпустка тривалістю 30 календарних днів згідно з чинним законодавством. За час відпустки молодим фахівцям виплачується допомога у розмірі місячної стипендії за рахунок замовника, після укладення трудового договору.

2. Забороняється необґрунтована відмова в працевлаштуванні молодого фахівця, який прибув на підприємство згідно з направленням на роботу, підписаним замовником.

3. Після укладення трудового договору на молодих фахівців поширюються всі види соціального захисту, передбачені колективним договором для працівників підприємства, установи, організації.

4. Молодим фахівцям, які закінчили вищий навчальний заклад з відзнакою, може встановлюватись більш високий посадовий оклад в межах мінімального і

максимального окладів, передбачених відповідним наказом Укрзалізниці по даній посаді.

5. Протягом терміну стажування молодий фахівець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, окрім випадків систематичного невиконання своїх трудових обов'язків без поважних причин, допущеного прогулу, появи на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння, розкрадання майна власника, у тому числі дрібного, вчинення дій, які дають підстави для втрати довір'я до нього, коли він притягується до відповідальності в порядку, передбаченому чинним законодавством.

6. Якщо направлення на роботу за місцем розподілу молодого фахівця пов'язане із переїздом в іншу місцевість від місця постійного проживання, йому виплачуються згідно з чинним законодавством наступні види компенсацій:

6.1. вартість проїзду молодого фахівця і членів його сім'ї (крім випадків, коли власник або уповноважений ним орган надає для цього відповідні засоби пересування) у порядку і в розмірах, встановлених законодавством для відряджень;

6.2. витрати на перевезення майна залізничним, автомобільним транспортом (загального користування) вагою до 500 кг на самого працівника і до 150 кг на кожного члена сім'ї, який переїжджає. За згодою сторони, яка приймає, можуть бути оплачені витрати на перевезення майна більшої ваги;

6.3. добові працівнику за кожний день перебування у дорозі у розмірі, встановленому законодавством для відряджень;

6.4. одноразова допомога самому працівнику – в розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи і кожному члену сім'ї, який переїжджає, – в розмірі 25 відсотків одноразової допомоги самого працівника;

6.5 заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування у дорозі, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи.

Якщо заздалегідь точно визначити розмір належних працівникові сум компенсації неможливо, то за згодою сторін видається аванс.

До членів сім'ї працівника, на яких виплачується компенсація, належать чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, які перебувають на їх утриманні і переїжджають разом з ними.

Вартість проїзду членів сім'ї і перевезення їх майна, а також одноразова допомога їм виплачуються в разі, якщо вони переїжджають на нове місце проживання працівника до закінчення одного року з дня фактичного отримання ним житлового приміщення.

7. Якщо умови угод, укладених до реєстрації шлюбу чоловіком і дружиною - випускниками вищого навчального закладу, не передбачають направлення їх до одного і того ж населеного пункту, місце їх роботи визначається за домовленістю між ними й замовниками, а у разі, коли вони не дійшли згоди, один з подружжя має право розірвати договір щодо направлення на роботу в односторонньому порядку.

8. Час перебування жінки після закінчення вищого навчального закладу у відпустці у зв'язку із вагітністю, пологами, доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку зараховується до терміну роботи за призначенням. Якщо до виходу у зазначені відпустки жінкою була укладена угода про працевлаштування, то після

закінчення відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, вона повинна бути працевлаштована і за нею зберігаються соціальні гарантії, передбачені для молодих фахівців.

9. Молоді фахівці, які прибули за направленням на роботу до іншої місцевості не за місцем постійного проживання, а також члени їх сімей забезпечуються житлом згідно з чинним законодавством.

Випускники, котрих не було забезпечено житлом згідно з угодою і які продовжують працювати за місцем призначення після визначеного терміну, мають право на позачергове одержання житла незалежно від терміну роботи за цим призначенням.

У разі ліквідації підприємства, установи, організації право на позачергове одержання житла забезпечується згідно із законодавством.

10. Молоді фахівці, які прибули на роботу за направленням на підприємства чи у структурні підрозділи, розташовані за місцем їх постійного проживання, правом на першочергове надання житла не користуються і забезпечуються житлом на загальних підставах згідно з чинним законодавством

11. Молодим фахівцям можуть надаватись житлові кредити для будівництва або придбання житла згідно з чинним законодавством і на умовах колективного договору залізниць чи підприємств залізничного транспорту, де вони працюють.

12. За молодими фахівцями, які одержали направлення на роботу до іншої місцевості, житло за попереднім місцем проживання зберігається згідно із законодавством.

13. Якщо замовник відмовив у прийнятті на роботу молодому фахівцю з причин, передбачених п. 13 розділу III зазначеного положення, останній може звернутись до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. При цьому до державної служби зайнятості надаються угода і довідка про відмову у працевлаштуванні.

14. У разі порушення однією із сторін умов, передбачених угодою, спори розглядаються у судовому порядку за місцем знаходження відповідача.

Начальник Головного управління
кадрової та соціальної політики

М.М.Головацький

*Про внесення доповнень до Положення про
працевлаштування та стажування молодих
фахівців на залізничному транспорті України*

З метою упорядкування питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів відповідно до вимог чинного законодавства, забезпечення підприємств і структурних підрозділів залізничного транспорту висококваліфікованими фахівцями, -

НАКАЗУЮ:

1. Доповнити Положення про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України, введеного в дію наказом Укрзалізниці від 23.05.2003 року № 136-Ц додатками № 1 (Угода про працевлаштування молодого фахівця – випускника вищого навчального закладу), № 2 (Направлення на працевлаштування молодого фахівця – випускника вищого навчального закладу) та № 3 (Підтвердження про працевлаштування молодого фахівця – випускника вищого навчального закладу).

2. Начальникам залізниць, підприємств залізничного транспорту та керівникам вищих навчальних закладів галузі забезпечити належне використання в роботі затверджених додатків.

3. Контроль за виконанням наказу покласти на начальника Головного управління кадрової та соціальної політики Головацького М.М.

*Міністр транспорту України –
Генеральний директор Укрзалізниці*

Г.М.Кірна

Додаток N 1
до Положення про працевлаштування та
стажування молодих фахівців на залізничному
транспорті України, затвердженого наказом
Укрзалізниці №136-Ц від 23.05.2003 року.

УГОДА № _____
про працевлаштування молодого фахівця-випускника вищого навчального
закладу

” ____ ” _____ 200__ р. м. _____

На підставі Закону України "Про вищу освіту" та Положення про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України, затвердженого наказом Укрзалізниці від 23.05.2003 р. № 136-Ц,

_____ (назва підприємства або структурного підрозділу)
в особі _____, далі – **Роботодавець**, з одного боку,
(посада, прізвище та ініціали керівника)

та _____ 19 _____ року народження, що закінчує
(прізвище, ім'я, по-батькові)

_____ (назва навчального закладу)
за освітньо-кваліфікаційним рівнем _____
за спеціальністю _____

далі - **Молодий фахівець**, з другого боку, з участю _____
(назва навчального закладу)

в особі _____, далі **Навчальний заклад**,
(посада керівника навчального закладу, його прізвище та ініціали)
уклали угоду про таке.

1. Предмет договору

1. **Роботодавець** бере на себе зобов'язання працевлаштувати **Молодого фахівця** на первинну посаду відповідно до отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня, спеціальності та кваліфікації або за бажанням чи згодою **Молодого фахівця** на інші наявні вакантні посади, а **Молодий фахівець** бере на себе зобов'язання відпрацювати у **Роботодавця** не менш, ніж три роки на первинній та подальших посадах.

2. Обов'язки Роботодавця

2.1. На підставі цієї Угоди та направлення на роботу, виданого **Навчальним закладом**, **Роботодавець** укладає з **Молодим фахівцем** трудовий договір на займання посади _____ з розміром заробітної плати згідно штатного розпису, за умови відповідності стану здоров'я **Молодого фахівця** посаді, на яку він приймається, з можливістю подальшого просування по службі. На **Молодого фахівця** після укладання трудового договору поширюються усі види соціального захисту, встановлені чинним законодавством, Галузевою угодою та Колективним договором для працівників відповідних професій.

2.2. **Молодому фахівцю** після закінчення навчального закладу надається відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги у розмірі місячної стипендії за рахунок **Роботодавця**.

2.3. **Роботодавець** оплачує **Молодому фахівцю** вартість проїзду його та членів його сім'ї з до, вартість провозу вантажу, добові за час перебування в дорозі у розмірі, встановленому Нормами відшкодування витрат на відрядження, одноразову допомогу в розмірі його місячного посадового окладу за новим місцем роботи, інші компенсаційні виплати передбачені законодавством. (Дія цього пункту поширюється лише на Молодих фахівців, які прибувають на роботу з іншої місцевості не за місцем постійного проживання).

2.4. **Роботодавець** забезпечує **Молодого фахівця**, який прибув на роботу з іншої місцевості не за місцем постійного проживання, та членів його сім'ї житловим приміщенням, згідно з чинним законодавством.

2.5. **Роботодавець** не заміщує посаду, яка передбачена заміщенню **Молодим фахівцем**. У разі виробничої потреби на цю посаду може бути прийнятий інший працівник на термін до призначення на неї **Молодого фахівця**.

2.6. Звільнення **Молодого фахівця** з ініціативи власника до закінчення терміну, визначеного у п. 1 цієї Угоди, допускається тільки за наявності підстав, передбачених п.п. 3, 4, 5, 7, 8 ст. 40 та ст. 41 Кодексу законів про працю та при повній ліквідації підприємства (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

Звільнення **Молодого фахівця** внаслідок погіршення стану здоров'я, яке перешкоджає продовженню даної роботи допускається з дотриманням вимог, передбачених чинним законодавством.

2.7. **Роботодавець** надсилає **Навчальному закладу** підтвердження про прибуття **Молодого фахівця** на роботу та укладення з ним трудового договору.

3. **Обов'язки Молодого фахівця**

3.1. **Молодий фахівець** зобов'язаний прибути для працевлаштування до **Роботодавця** у термін до "____" _____ 200_ р. та укласти трудовий договір на умовах, передбачених п.2.1. цієї Угоди.

3.2. **Молодий фахівець** до закінчення терміну, встановленого п 1 цієї Угоди не має права розірвати трудовий договір з власної ініціативи, за винятком випадків, передбачених законодавством та Положенням про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України.

3.3. Якщо робота на посаді, на яку призначається **Молодий фахівець**, пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів, особистою безпекою або проводиться у шкідливих чи небезпечних умовах, **Молодий фахівець** до укладання трудового договору зобов'язаний пройти медичний огляд.

У разі, якщо за висновками медичного огляду **Молодий фахівець** буде визнаний непридатним для роботи на посаді, зазначеній в цій Угоді, **Роботодавець** пропонує йому іншу посаду, яка відповідає отриманій кваліфікації та стану здоров'я, а при відсутності таких вакансій, за згодою **Молодого фахівця** іншу роботу.

4. **Обов'язки вищого навчального закладу**

Навчальний заклад, отримавши заявку **Роботодавця**, знайомить **Молодого фахівця** з умовами працевлаштування, організує складання та підписання трьохсторонньої Угоди та вручає кожній із сторін підписаний і скріплений печатками примірник угоди.

5. **Відповідальність сторін**

5.1. У разі неприбуття **Молодого фахівця**, для працевлаштування в строк, зазначений в цій Угоді та направленні, **Роботодавець** має право запропонувати йому іншу роботу, ніж зазначену в угоді та направленні на роботу, а при відсутності вакансій відмовити в працевлаштуванні. У цьому випадку **Молодий фахівець** повинен відшкодувати **Роботодавцю** витрати понесені ним у зв'язку з замовленням **Молодого фахівця** (витрати пов'язані на проїзд молодого фахівця та членів його сім'ї, перевезення речей, добові, одноразова допомога тощо).

Ці ж витрати відшкодовуються **Молодим фахівцем** у разі його відмови, без поважних причин, приступити до роботи за Угодою, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення

трудової дисципліни або звільнення за власним бажанням до закінчення строку, визначеного у п. 1 цієї Угоди.

5.2. У разі відмови без поважних причин **Молодого фахівця**, який навчався за кошти **Роботодавця**, приступити до роботи за Угодою, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни або звільнення за власним бажанням до закінчення строку, визначеного у п. 1 цієї Угоди, **Молодий фахівець** зобов'язаний у тримісячний термін компенсувати **Роботодавцю** витрати, понесені останнім за його навчання.

У такому ж порядку **Молодий фахівець** зобов'язаний компенсувати **Роботодавцю** витрати, понесені за його навчання, у разі нечасного, без поважних причин, прибуття **Молодого фахівця** для працевлаштування, за умови, що роботодавцем відмовлено в працевлаштуванні через відсутність вакансій.

5.3. **Роботодавець** у разі відмови від укладення трудового договору за цією угодою компенсує **Молодому фахівцю** збитки, в тому числі й моральну шкоду.

6. Інші умови

6.1. При відмові **Роботодавця** укласти трудовий договір **Молодий фахівець** не повинен повертати кошти, видані йому при направленні на роботу а також кошти витрачені **Роботодавцем** на його навчання.

6.2. Не повертаються також **Роботодавцю** кошти, видані **Молодому фахівцю** при направленні на роботу а також кошти витрачені **Роботодавцем** на його навчання, у випадку відмови в його працевлаштуванні внаслідок невідповідності стану здоров'я **Молодого фахівця** роботі яка б відповідала отриманій ним кваліфікації (абзац 2 п. 3.3 цієї Угоди).

7. Порядок вирішення спорів

При порушенні умов, передбачених угодою, спори, не врегульовані між **Роботодавцем** і **Молодим фахівцем**, вирішуються в судовому порядку за місцем надходження відповідача.

8. Юридичні адреси сторін 8.1.

Роботодавець.

Поштовий індекс та адреса _____

Повне найменування та відомче підпорядкування _____

Банківські реквізити _____

Телефон, факс, електронна пошта _____

8.2. Молодий фахівець.

Поштовий індекс та адреса _____

Прізвище, ім'я, по-батькові _____

Дата народження _____

Телефон, факс, електронна пошта _____

Банківські реквізити _____

(заповнюється при наданні коштів, передбачених в п. п. 2.2., 2.4. угоди)

8.3. Вищий навчальний заклад.

Поштовий індекс та адреса _____

Повне найменування та відомче підпорядкування _____

Телефон, факс, електронна пошта _____

**КЕРІВНИК ПІДПРИЄМСТВА,
УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ**

МОЛОДИЙ ФАХІВЕЦ

Печатка

(прізвище та ініціали)

(прізвище та ініціали)

КЕРІВНИК НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Печатка

(прізвище та ініціали)

Штамп
вищого навчального закладу

Керівнику підприємства,
установи, організації
(повна назва, поштовий
індекс та адреса)

**НАПРАВЛЕННЯ
НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ-ВИПУСКНИКА ВНЗ**

На підставі Положення про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України, затвердженого наказом Укрзалізниці від 23.05.2003 р. № 136-Ц та трьохсторонньої угоди, укладеної „___” _____ 200_ р.

_____ (прізвище, ім'я, по-батькові молодого фахівця)
який закінчив

_____ (назва вищого навчального закладу)

за освітньо-кваліфікаційним рівнем _____
за спеціальністю _____
та кваліфікацію _____

направляється для працевлаштування на первинну посаду в (назва підрозділу та посада)
з посадовим окладом згідно з штатним розкладом підприємства.

Молодому фахівцю-випускнику вищого навчального закладу надана відпустка після закінчення навчання тривалістю _____ календарних днів. Розмір місячної стипендії _____ складає (зазначити, чи виплачувалась допомога у зв'язку з наданням (прізвище та ініціали)

відпустки).

Строк прибуття на роботу: ” ___ ” _____ 200_ р.

Укладена тристороння угода і це направлення є підставою для укладення трудового договору з молодим фахівцем і проведення первинних взаєморозрахунків.

Примітка: Підприємства, організації, установи надсилають вищому навчальному закладу підтвердження про прибуття молодого фахівця і укладення з ним трудового договору.

КЕРІВНИК ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Печатка

(прізвище та ініціали)

Штамп підприємства,
установи, організації

КЕРІВНИКУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО
ЗАКЛАДУ
(повна назва, поштовий індекс, та адреса)

**ПІДТВЕРДЖЕННЯ
ПРО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ-ВИПУСКНИКА ВНЗ**

На підставі Положення про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України, затвердженого наказом Укрзалізниці від 23.05.2003 р. № 136-Ц та трьохсторонньої угоди, укладеної „ ___ ” _____ 200_ р. повідомляю, що

_____?

(прізвище, ім'я, по-батькові молодого фахівця)

який закінчив _____

(назва вищого навчального закладу)

за освітньо-кваліфікаційним рівнем _____

за спеціальністю _____

та кваліфікацію _____

прибув для працевлаштування та з ним " ___ " _____ 200_ р. укладено трудовий договір з наданням первинної посади (назва посади та підрозділу) з окладом _____ грн.

КЕРІВНИК ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Печатка

(прізвище та ініціали)

Про скасування деяких наказів Укрзалізниці

З метою подальшого вдосконалення нормотворчої діяльності Укрзалізниці, враховуючи рекомендації Міністерства юстиції України від 05.07.2004 № 27-7/1141, та у зв'язку із внесенням змін до Галузевої угоди між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002-2006 роки,

НАКАЗУЮ:

1. Скасувати накази Укрзалізниці від 01.04.2003 р. № 80-Ц „Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в технічних школах залізничного транспорту”, від 23.05.2003 р. № 136-Ц „Про затвердження положення про працевлаштування та стажування молодих фахівців на залізничному транспорті України” та від 20.10.2003 р. №267-Ц „Про затвердження Правил організації та проведення професійно-практичної підготовки слухачів технічних шкіл”.

2. Контроль за виконанням наказу покласти на начальника Юридичного управління Данилову Т.Б.

**В.о. Генерального
директора**

Ю.М. Федюшин