Кто признается молодым специалистом и молодым работником?

Документ

Федеральный закон [от 22.04.2024 № 95-ФЗ](http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202404220035)

Комментарий

В Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в РФ" (далее – Закон № 489-ФЗ) внесены изменения, направленные на унификацию отдельных положений закона. Также внесенные изменения призваны сделать более привлекательными трудовые отношения для большего числа молодых людей.

Молодые специалисты

Законодатели уточнили понятие "молодой специалист". К молодым специалистам теперь относятся также граждане РФ в возрасте до 35 лет (включительно), которые имеют трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам или по программам профессионального обучения.

Напомним, раньше молодыми специалистами признавались только граждане РФ не старше 35 лет, которые после профессионального обучения впервые устраивались на работу по полученной квалификации. По ранее действовавшим правилам граждане, проходящие профессиональное обучение и начавшие работать, не могли иметь статус молодого специалиста, поскольку не завершили обучение. Получив образование, они также не могли приобрести статус молодого специалиста, так как устраивались на работу уже не впервые. В связи с этим они не могли воспользоваться дополнительными гарантиями, установленными для этой категории лиц.

Для молодых специалистов различные льготы, гарантии и компенсации могут устанавливаться федеральным и региональным законодательством, а также предоставляться в соответствии с отраслевыми соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя ([ст. 8](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/8), [41](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/41), [46 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/46)).

Напомним, молодым специалистам предоставляются следующие трудовые гарантии:

* установление законодательством субъектов РФ квот на прием на работу молодых специалистов (в т. ч. выпускников учреждений среднего профессионального образования и вузов). Например, такие квоты предусмотрены в городе Москве и Московской области ([ч. 1 ст. 2](https://its.1c.ru/db/garantm/content/282388/hdoc/10), [ст. 3 Закона](https://its.1c.ru/db/garantm/content/282388/hdoc/3) г. Москвы от 22.12.2004 № 90 "О квотировании рабочих мест", ст. 3, ч. 1-3 ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 № 53/2008-ОЗ "О квотировании рабочих мест");
* прием на работу без испытательного срока, если сотрудник впервые поступает на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования ([абз. 5 ч. 4 ст. 70 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/70045" \t "_top));
* доплаты к заработной плате. Например, педагогическим работникам государственных образовательных учреждений города Москвы устанавливается специальная система стимулирующих выплат к ставкам заработной платы и должностным окладам, в т. ч. доплаты в размере 40 % ставок (должностных окладов) молодым специалистам, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 % в течение 3 лет работы (п. 2 ч. 5 ст. 15 Закона г. Москвы от 20.06.2001 № 25 "О развитии образования в городе Москве").

Молодые работники

Кроме того, в законе появилось новое понятие – "молодой работник". Это гражданин РФ в возрасте до 35 лет (включительно), который имеет трудовой стаж не более 3 лет и не относится к категории "молодой специалист". Такое понятие закреплено в п. 10 ст. 2 Закона № 489-ФЗ.

Для молодых работников гарантии и льготы установлены, в частности, отраслевыми соглашениями. Так, в сфере лесопромышленного комплекса работникам в возрасте до 35 лет включительно работодатели выплачивают с первого дня работы в организации в соответствии с трудовым договором процентную надбавку к заработной плате в полном размере, если к этому дню они прожили в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях не менее 5 лет (п. 6.1 Отраслевого соглашения по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2024 – 2026 годы от 27.12.2023).

А в сфере нефтеперерабатывающей промышленности работодатели определяют и закрепляют в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации порядок и условия предоставления:

* материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения военной службы;
* льгот молодым работникам для получения профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ;
* дополнительных гарантий и льгот молодым работникам (п. 10.2 Отраслевого тарифного соглашения по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2022 – 2024 годы от 25.07.2018).

Как быть с ранее установленными льготами?

Если у граждан, которые обладают статусом "молодой специалист" и "молодой работник" в соответствии с региональным законодательством, а также отраслевыми и региональными соглашениями и коллективными договорами, возникло право на гарантии, льготы, компенсации либо иные выплаты до 24 апреля 2024 года, то они могут реализовать его в прежнем порядке. Иными словами, такие граждане после упомянутой даты сохранят свое право на гарантии, льготы, компенсации и смогут воспользоваться ими по правилам, установленным региональными и другими указанными выше документами.

Изменения вступили в силу с 24 апреля 2024 года.