Спрашивали? Отвечаем!

**Нужно ли устанавливать надбавки к заработной плате молодым специалистам? Кто относится к этой категории работников?**

Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&date=28.08.2024) РФ (далее - ТК РФ) не содержит такого понятия, как "молодой специалист", оно никак не раскрывается законодателем, не приводятся критерии отнесения работников к данной категории.

Однако согласно [ст. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=107&field=134&date=28.08.2024) ТК РФ регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&date=28.08.2024) РФ, но и через иные федеральные нормативные правовые акты (НПА), НПА субъектов РФ и органов местного самоуправления, локальные нормативные акты.

[Пунктом 6 ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475125&dst=100017&field=134&date=28.08.2024) Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации" (далее - ФЗ о молодежной политике в РФ) установлено, что под молодым специалистом понимается гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [ч. 3 ст. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475125&dst=100063&field=134&date=28.08.2024) ФЗ о молодежной политике в РФ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Согласно [абз. 9 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=171835&dst=100025&field=134&date=28.08.2024) Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р, молодой специалист - гражданин РФ в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

Таким образом, из приведенных выше норм, можно сделать вывод, что молодой специалист - лицо не старше 35 лет, завершившее обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, впервые устраивающееся на работу по трудовому договору по определенной специальности.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В качестве стимулирующих в ч. 1 ст. 129 ТК РФ указаны следующие выплаты: доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты. Они устанавливаются, как правило, в виде фиксированных выплат, например, за высокую квалификацию, стаж работы в организации, ученую степень, знание иностранных языков и др. Их главная цель - стимулирование работников к повышению профессионального уровня и улучшению результатов труда, а также снижение текучести кадров, привлечение необходимых специалистов высокой квалификации.

Дополнительные права и гарантии для молодых специалистов могут устанавливаться иными федеральными законам и нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, локальными правовыми актами, а также нормативными правовыми актами субъектов РФ, органов местного самоуправления.

Трудовое законодательство дает большую свободу работодателям для установления особых гарантий и льгот на локальном уровне для привлечения молодых специалистов.

Законодательством порядок выплат проложенным молодым специалистам не регламентирован, перечисленные выплаты устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Упомянутые локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), и не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Таким образом порядок, условия и размер выплат проложенных молодым специалистам определяет работодатель в соответствии с возложенными на него полномочиями.