Молодой специалист

В настоящее время действующий Трудовой кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не содержит такого понятия, как «молодой специалист», равно как и не содержит возрастного ценза или иных требований, в соответствии с которым работника можно отнести к категории «молодой специалист».

Вместе с тем, согласно ч.ч. 1, 2 ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), иными федеральными законами и законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Так, на основании п. 6 ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (далее – Закон № 489-ФЗ) молодой специалист – гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Закона № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Необходимо отметить, что в силу ч. 3 ст. 6 Закона № 489-ФЗ данным федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, законами субъектов РФ, актами высших должностных лиц субъектов РФ (руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ), актами высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ при реализации молодежной политики, в том числе при установлении мер поддержки отдельным категориям молодых граждан, молодых семей, молодых специалистов, может устанавливаться иной максимальный возраст, чем предусмотрено Законом № 489-ФЗ, но не менее 35 лет включительно.

Таким образом, к категории «молодой специалист» в общем порядке можно отнести гражданина РФ до 35 лет включительно, имеющего среднее профессиональное или высшее образование и впервые устраивающегося на работу в соответствии с полученной квалификацией.

В свою очередь, ТК РФ не предоставляет работникам, которых можно отнести к категории «молодой специалист» каких-либо дополнительных гарантий, за исключением следующих.

На основании абзаца пятого ч. 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Соответственно, в ТК РФ основными критериями для получения указанной дополнительной гарантии являются получение среднего профессионального или высшего образования по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе и трудоустройство на работу в течение одного года со дня получения образования, то есть без установления возрастного ценза.

Вместе с тем, согласно ч. 2 ст. 270 ТК РФ для работников в возрасте до восемнадцати лет,

поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

В данном случае в ТК РФ дополняется и возрастной ценз.

Учитывая вышеизложенное, иных дополнительных гарантий для «молодых специалистов», ТК РФ не содержит.

Одновременно с этим, исходя из содержания норм ст.ст. 8, 45, 46 ТК РФ, меры поддержки «молодых специалистов» в дополнение к установленным федеральным и региональным законодательством могут предоставляться на основании отраслевых соглашений, коллективного договора и локальных нормативных актов работодателя.

Так, например, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Минобрнауки России, на 2021-2023 годы (далее – МТ), установлено следующее:

- приоритетными направлениями являются проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в организациях, содействие трудоустройству, повышение профессиональной квалификации и карьерного роста молодежи, развитие творческой и социальной активности молодежи, обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи (п. 2.1.9 МТ);
- рекомендовано работодателям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, в том числе по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, закреплению наставников, предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи и пр. (п. 2.1.12 МТ);
- рекомендовано работодателям с целью поддержки молодых кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет с момента начала работы (п. 5.3.7 МТ);
- в целом оказание поддержки работников из числа молодежи (п. 9.3 МТ).

Схожие рекомендации и намерения содержатся и в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021-2023 годы.

Следует отметить, что как Минобрнауки России, так и Минпросвещения России в своих межотраслевых соглашениях использует в целом понятие «молодежь» без привязки к «молодому специалисту».

При этом в соответствии с п. 1 ст. 2 Закона № 489-ФЗ молодежь, молодые граждане – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Закона № 489-ФЗ), имеющих гражданство РФ.

Таким образом, в дополнение к гарантиям для «молодых специалистов» и «молодежи», установленным федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, законодательством органов местного самоуправления, работодатель самостоятельно вправе предусмотреть какие-либо дополнительные гарантии, поощрения, компенсации, выплаты и т.д. в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте.