

# Т р у д о в о е п р а

в о



Трудовой кодекс РФ - ТК РФ  
2002г.

# Т р у д о в о е п р а

## В О

- это отрасль права,  
регулирующая трудовые и  
тесно связанные с ними  
отношения наёмных  
работников на предприятиях,  
учреждениях независимо от их  
формы собственности

## Вопросы:

1. Порядок приёма на работу
2. Перевод и перемещение работников
3. Увольнение работников
4. Рабочее время и время отдыха
5. Дисциплина труда
6. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
7. Трудовые пенсии

**Вопрос № 1**  
**Порядок приёма на  
работу**



# При приёме на работу требуются следующие документы:

1. паспорт
2. трудовая книжка
3. пенсионного страховое свидетельство
4. документы воинского учета
5. документ об образовании



6. - Документ о медицинском  
освидетельствовании,

если это предусмотрено законом:

- при приёме лиц до 18 лет,
- на работу в детские и лечебные заведения,
- ... с вредными и тяжёлыми условиями  
труда,
- ... в систему общепита...



При приёме на работу  
заключается  
письменный трудовой  
договор  
в 2 экземплярах

На экземпляре  
работодателя  
д.б. подпись работника.



# Трудовой договор –

это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с

которым

**работодатель** обязуется предоставить работу, своевременно и в полном объёме выплачивать з./пл.

и **обеспечивать условия труда**

- ✓ законодательством о труде,
- ✓ предусмотренные коллективным договором,
- ✓ трудовым договором,

а **работник** обязуется лично выполнять определённую этим соглашением работу и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка

# Виды трудовых договоров:

- 1) бессрочный трудовой договор  
(на неопределенный срок)
- 2) срочный трудовой договор  
(на определенный срок - не более 5 лет)



# Срочный трудовой договор заключается:

1. для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы
2. на время выполнения временных и сезонных работ
3. со стажёрами
4. по направлению службы занятости на временные работы
5. с альтернативщиками

По соглашению сторон  
**срочный трудовой договор может**  
**заключаться:**

1. в организациях малого предпринимательства и у работодателей физических лиц с числом работников до 35 человек, в торговле до 20 человек
2. с пенсионерами по возрасту
3. для срочных работ в ЧС
4. с поступающими по конкурсу
5. с руководителями и их заместителями
6. с обучающимися по очной форме обучения
7. с заместителями

При приёме на работу работодатель **обязан ознакомить работника под роспись**



- ✓ правилами внутреннего трудового распорядка,
- ✓ иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью,
- ✓ коллективным договором

# Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации

Заключается между работодателем  
и трудовым коллективом



# В коллективный договор м. б. включены вопросы:

1. оплаты труда
2. продолжительности рабочего времени и  
времени отдыха
3. охраны труда работников
4. охраны здоровья
5. другие условия, определённые сторонами



В коллективном договоре  
с учетом финансово-экономического  
положения организации могут  
устанавливаться

**льготы более благоприятные  
по сравнению с ТК РФ**

Коллективный договор заключается  
на срок не более 3 лет,  
распространяется на всех работников данной  
организации

# Запрещается необоснованный отказ

в приёме на работу по признакам:

- пола
- рассы
- языка
- происхождения
- имущественного положения
- места жительства
- а так же других обстоятельств не связанных с деловыми качествами работников

## **Запрещается отказывать** в приёме на работу:

- женщина по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей
- работникам, письменно приглашенным на работу в порядке перевода  
(в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы)

По требованию отказ должен быть  
сообщён в письменной форме

Отказ может быть обжалован в суде



## Испытательный срок:

При приёме на работу м.б. установлен испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой работе

Условие об испытании д.б. указано в трудовом договоре

Срок не может превышать 3 мес.

В этот срок не засчитывается период временной нетрудоспособности

## Запрещается устанавливать испытательный срок:

- ✓ беременным
- ✓ лицам до 18 лет
- ✓ молодым специалистам впервые поступающим на работу в течение 1 года после окончания образовательного учреждения
- ✓ приглашённым в порядке перевода...
- ✓ женщинам, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет

Работник  
имеет право  
на сохранение в тайне  
персональных данных  
(Гл. 14 ТК РФ)



**Вопрос № 2**

# **Перевод и перемещение работников**



**Перевод** на другую работу,  
для которого **требуется согласие** работника,

это:

1. постоянное или временное изменение  
трудовой функции
2. перевод в другое структурное  
подразделение,  
если структурное подразделение было  
указано
3. перевод в другую местность вместе с  
работодателем
4. перевод к другому работодателю на  
постоянную работу

При изменении организационных  
или технологических условий труда  
не предусмотренных трудовым  
договором работник д.б.  
предупреждён за 2 месяца.

**Не требует согласия** работника  
**перемещение** его у того же работодателя:

1. на другое рабочее место
2. в другое структурное подразделение
3. в той же местности поручение работы на другом механизме или агрегате

если это  
**не влечёт**  
за собой  
**изменения**  
**условий**  
**трудового**  
**договора**

Запрещено переводить  
или перемещать  
работника на работу  
противопоказанную ему  
по состоянию здоровья



## **Временный перевод** на другую работу:

1. возможен по письменному соглашению для замены временно отсутствующего работника на срок до 1 года
2. при **ЧС без согласия работника** на срок до 1 месяца:
  - а) в случае катастрофы, аварии, эпидемии и т.
  - б) при простое
  - в) при необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества
  - г) замещение временно отсутствующего работника

Оплата труда  
производится по  
выполняемой работе,  
но не ниже среднего  
заработка  
по прежней работе



# Вопрос № 3

## Увольнение работника



# Общие основания прекращения трудового договора ст. 77 ТК РФ

1. соглашение сторон
2. истечение срока договора
3. расторжение договора по инициативе работника
4. расторжение договора по инициативе работодателя
5. перевод на другую работу
6. отказ работника от работы в связи со сменой  
собственника имущества организации

7. отказ от работы в связи с изменением условий трудового договора
8. отказ от перевода на другую работу по состоянию здоровья
9. отказ от перевода вместе с работодателем в другую местность
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон
11. нарушение правил заключения трудового договора

## Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) ст. 80. ТК РФ

Работник должен предупредить об этом письменно за две недели

По соглашению договор может быть расторгнут и до истечения срока

В случае

- ✓ зачисления в образовательное учреждение
- ✓ выхода на пенсию
- ✓ нарушения работодателем ТК, Кол. договора

До истечения 2 недель работник вправе в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается

# Расторжение трудового договора по инициативе работодателя ст. 81 ТК РФ

- 1 . ликвидация организации
2. сокращение численности или штата работников
3. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации



6. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня или рабочей смены (рабочего дня))

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

- в) разглашение государственной, служебной, коммерческой тайны, в том числе разглашение персональных данных др. работника
- г) совершение по месту работы хищения, установленного судом
- д) нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло тяжкие последствия и это установлено комиссией по охране труда

7. утрата доверия, если работник непосредственно обслуживал денежные или товарные ценности
8. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка
9. принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой ущерб

10. представление ложных сведений при заключении трудового договора

11. прекращения допуска к гос. тайне

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя  
(кроме случая ликвидации организации)

- ✓ в период временной нетрудоспособности
- ✓ и в период пребывания работника в отпуске

**Трудовые отношения при смене  
собственника имущества организации,  
изменении подведомственной  
организации,  
её реорганизации ст. 75 ТК РФ**

Новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть трудовой договор

- ✓ с руководителем организации,
- ✓ его заместителями
- ✓ и главным бухгалтером организации

Смена собственника имущества  
организации  
не является основанием для расторжения  
трудовых договоров  
с другими работниками организации, при их  
согласии трудовые отношения  
продолжаются

Прекращение трудовых отношений  
возможно в случае ликвидации штата  
работников



# Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

ст. 83 ТК РФ

1. призыв работника на военную или заменяющую её альтернативную гражданскую службу
2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
3. не избрание на должность
4. вступление в силу приговора суда
5. признание работника нетрудоспособным

6. в случае смерти работника либо работодателя – физического лица

7. в случае наступления чрезвычайных обстоятельств:  
военные действия, катастрофа, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемия и др.  
(д.б. признано решением органа власти)

8. дисквалификация

9. истечение срока действия специального права

**Преимущественное право на  
оставление на работе при  
сокращении штата работников** ст.  
179 ТК РФ

предоставляется

**работникам**

**с более высокой квалификацией**

## При равной квалификации

предпочтение в оставлении на работе

отдается:

1. семейным - при наличии двух и более иждивенцев
2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
3. получившим в данной организации трудовое увечье или проф. заболевание
4. инвалидам войн по защите Отечества
5. повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

**порядок**

**очередь**

## Гарантии и компенсации работникам увольняемым в связи с сокращением штата:

- \* При увольнении работодатель обязан предложить имеющуюся вакантную работу
- \* О предстоящем увольнении работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения

- Работодатель может уволить работника без предварительного предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере 2-х месячной з/пл.
- При увольнении выплачивается выходное пособие в размере средней месячной з/пл.

- Если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган по трудоустройству и не был трудоустроен, средний месячный заработок сохраняется в течение 3 месяцев со дня увольнения (В Карелии – 6 месяцев)
- В течение года работник может получать пособие по безработице, если нет подходящей работы
- Время нахождения на учёте в органах по трудоустройству засчитывается в страховой пенсионный стаж



**Рабочим** считается  
время,  
в течение которого  
работник должен  
выполнять свои  
обязанности



## Виды рабочего времени:

- 1. Нормальное рабочее время –**  
40 часов в неделю
- 2. Сокращенное рабочее время:**
  - подростки до 16 лет - 24 ч., до 18 - 35ч.
  - инвалиды 1 и 2 гр. - 35 ч.
  - с вредными условиями труда - 36 ч.
  - другие категории работников
    - педагоги – 18 ч.,
    - мед. работники – 39 ч. ...

### 3. - **Неполное рабочее время** ст. 93 ТК РФ

По соглашению между  
работником и работодателем  
**может устанавливаться**  
как при приеме на работу,  
так и впоследствии  
неполный рабочий день  
или неполная рабочая неделя



Работодатель **обязан** устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- а) беременной женщины
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя)
- в) ~~ребенка до 14 лет~~ ~~ребенка~~ инвалида до 18 лет
- г) а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи

Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.



#### 4. - **Сверхурочная работа** -

работа по инициативе работодателя за пределами нормального раб. времени.

Сверхурочная работа не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд, 120 часов в год

Оплачивается за первые 2 ч. – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном

Сверхурочная работа допускается  
**с письменного согласия** работника:

1. при необходимости закончить начатую работу, чтобы не допустить порчу имущества или угрозу жизни или здоровья людей
2. при неявке сменяющего работника

## **Без согласия** работника:

1. для предотвращения катастроф, аварий или устранения их последствий
2. при ЧС – пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии, эпизоотии

**Время отдыха** - это  
время,  
в течение которого  
работник свободен от  
выполнения трудовых  
обязанностей



# Виды времени

## отдыха:

### 1. перерывы в течение рабочего дня:

- ✓ обеденный - от 30 мин. до 2 часов  
- это время не оплачивается,  
можно уйти с работы
- ✓ спец. перерывы - кратковременные,  
нельзя уйти с работы,  
время оплачивается

## 2. **ежедневный (междусменный) ОТДЫХ**

## 3. **ВЫХОДНЫЕ ДНИ**

5- дневная или 6- дневная рабочая  
неделя устанавливается  
работодателем  
по согласованию с профкомом  
с учётом специфики работы

## 4. праздничные дни:

1,2,3,4,5 января	Новогодние каникулы
7 января	Рождество
23 февраля	День защитника Отечества
8 марта	Международный женский день
1 и 2 мая	Праздник Весны и Труда
9 мая	День Победы
12 июня	День России
4 ноября	День народного единства

При совпадении  
выходного и праздничного дней  
выходной переносится  
на следующий после праздничного  
рабочий день

Накануне праздничного дня  
рабочий день сокращается на 1 час

## 5. **отпуска:**

### а) **основной ежегодный отпуск**

28 календарных дней

Право на первый отпуск возникает через 6 месяцев непрерывной работы

До истечения 6 месяцев отпуск предоставляется беременным

б) **ежегодный дополнительный**  
оплачиваемый **отпуск** предоставляется:

- ✓ на работах с вредными условиями труда
- ✓ в районах Крайнего Севера (24 кал.д.)
- ✓ в приравненных к ним районах (16 кал. д.)

## в) **отпуск без сохранения з/пл.**

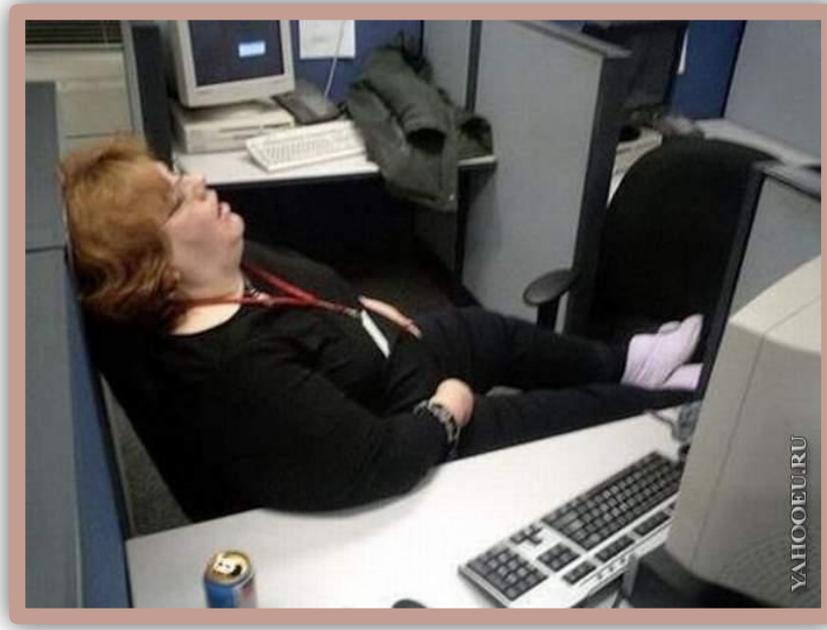
По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, **может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы

Работодатель обязан предоставить отпуск в случае

- ✓ рождения ребенка
- ✓ регистрации брака
- ✓ смерти близких родственников

до 5 кал.  
дней

Вопрос № 5  
**Дисциплина  
труда**



## Виды поощрений:

- ✓ благодарность
- ✓ премия
- ✓ награждение ценным подарком
- ✓ —//— почетной грамотой
- ✓ представление к званию лучшего по профессии  
("Заслуженный работник здравоохранения РФ")

За особые заслуги – государственные награды

Прочие виды поощрений



За совершение **дисциплинарного проступка**, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания

### **Виды взысканий:**

- 1) замечание
- 2) выговор
- 3) увольнение

# Правила

## наложения дисциплинарных

### взысканий:

- ❖ До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение
- ❖ В случае отказа работника дать объяснение через 2 дня составляется соответствующий акт

- ❖ Взыскание применяется **не позднее 1 месяца** со дня обнаружения проступка, 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии - 2 лет со дня совершения
- ❖ Приказ объявляется работнику под расписку

- ❖ Если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим взыскания

(Уволить за неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей можно при наличии 3 взысканий)

- ❖ Взыскание м.б. снято и до истечения года

Кроме дисциплинарной ответственности работник может быть привлечён к **материальной ответственности:**

а) **ограниченная** материальная ответственность –

это ответственность в размере действительного ущерба, но **не больше средней з/пл. работника**, м.б. привлечён любой виновный работник



б) **полная** материальная ответственность возлагается на работника в случае, если:

1. заключён письменный договор о полной материальной ответственности
2. ценности получены по разовому документу
3. ущерб причинён умышленно
4. —//— в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения

5. ущерб причинён в результате уголовного преступления установленного судом
6. –//– административного проступка установленного гос. органом
7. –//– разглашения сведений, составляющих  
служебную, коммерческую или иную  
тайну не при исполнении работником  
трудоуных  
обязанностей

# Трудовые споры



- ❖ Рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами
- ❖ КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя
- ❖ Работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или д.б. узнать о нарушении своего права

- ❖ КТС обязана в 10-дневный срок со дня поступления заявления рассмотреть его в присутствии работника
- ❖ В 10-дневный срок со дня получения решения КТС работник имеет право обратиться в суд

При этом работник освобождается от оплаты судебных издержек



Вопрос № 6

# Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями



- **Беременным женщинам**, в соответствии с мед. заключением по их заявлению снижаются нормы выработки, либо переводят **на лёгкую работу** с сохранением ср. заработка. До предоставления др. работы женщина освобождается от работы с сохранением заработка.
- При прохождении обязательного диспансерного обследования, сохраняется средний заработок.

- **Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет,** в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению **на другую работу с оплатой по выполняемой работе,** но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

- Женщинам предоставляются **отпуска по беременности и родам** продолжительностью 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – 84 к.д.) и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов – 86 к.д., при рождении двух или более детей -110 к.д.) с выплатой пособия

Исчисляется суммарно

- По заявлению женщины предоставляется **отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет.**
- Этот отпуск полностью или по частям может быть использован отцом, бабушкой, дедушкой, др. родственником
- Во время нахождения в этом отпуске можно работать на условиях не полного рабочего времени, сохраняется место работы, время зачитывается в страховую пенсионный стаж (за исключением льготной пенсии)

- Женщинам, имеющим ребёнка до 1,5 лет предоставляются **перерывы для кормления** через каждые 3 часа не менее 30 мин, если 2 и > детей – не < 1 часа.
- По заявлению женщины они суммируются и переносятся на начало, конец рабочего дня или обед; включаются в рабочее время и оплачиваются.

- Служебные командировки, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные, праздничные дни

## **запрещены**

- ✓ для беременных женщин

## **допускаются с письменного согласия** для:

- ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет
- ✓ работников, имеющих детей-инвалидов до 18 лет
- ✓ работников, осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с мед. заключением

– **Перед отпуском по беременности и родам**

или непосредственно после него  
либо по окончании отпуска по уходу за  
ребенком женщине по ее желанию  
предоставляется **ежегодный  
оплачиваемый отпуск** независимо от  
стажа работы в данной организации

- **Не допускается увольнение беременных** женщин, кроме случаев ликвидации предприятия.

При истечении срочного договора он продлевается до окончания беременности.

Допускается увольнение при окончании срочного договора, если он был заключён на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, при этом предлагаются все вакансии.

## – Не допускается увольнение:

- ✓ женщин, имеющих детей до 3 лет
- ✓ одиноких матерей, имеющих ребёнка до 14 лет
- ✓ или ребёнка инвалида до 18 лет (одинокие отцы, попечители)

Кроме случаев:

- \* ликвидации предприятия,
- \* неоднократного неисполнения обязанностей,
- \* однократного грубого нарушения, (прогул, опьянение, служ. тайна, хищение, охр.тр.)
- \* утраты доверия,
- \* совершения аморального проступка.
- \* предоставление подложных документов при приёме на работу.

– Одному из родителей, имеющему ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляется

**4 дополнительных оплачиваемых  
дня в  
месяц** (можно разделить)

– **Женщинам в сельской местности** предоставляется один дополнительный выходной в месяц без оплаты

– По коллективному договору м.б. установлен **ежегодный неоплачиваемый дополнительный отпуск до 14 кал.д.:**

- ✓ работнику имеющему 2 и более детей до 14 лет
- ✓ работникам, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет
- ✓ одинокой матери (отцу), имеющей ребёнка до 14 лет

Вопрос № 7

# Трудовые пенсии



# ПЕНСИОНЕРЫ

РАЗНЫХ СТРАН

ФРАНЦИЯ  
42 730 ₺

ГЕРМАНИЯ  
34 612 ₺

США  
24 623 ₺

АНГЛИЯ  
21 119 ₺

КИТАЙ  
9 637 ₺

РОССИЯ  
8 250 ₺



81 — средняя продолжительность жизни

₺ — размер пенсии в рублях

ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ:

60 ■ — у мужчин

55 ■ — у женщин

Трудовая пенсия делится на два вида - страховую и накопительную

Работодатель обязан ежемесячно перечислять в ПФ РФ 22% от оплаты труда работника

22 %

16 %

6 %

Страховая пенсия

Накопительная

пенсия

фиксированная  
часть (3495 руб.)  
+ баллы

Пенсионные  
накопления  

---

228

X

+

X

Трудовая пенсия

## Страховая пенсия

состоит из

- ✓ фиксированной части, размер которой определяется государством
- ✓ и суммы за заработанные баллы, которые зависят от
  - уровня заработной платы
  - стажа
  - возраста выхода на пенсию

**Страховой стаж** –  
включает периоды  
работы,  
за которые  
уплачивались  
страховые взносы



## Наравне с ними засчитываются периоды:

- ✓ военной службы
- ✓ получения пособия по временной нетрудоспособности
- ✓ ухода за ребёнком до 1,5 лет, но не > 6 лет в общей сложности за 4 детей (это не засчитывается в льготный медицинский стаж)
- ✓ получения пособия по уходу за ребёнком-инвалидом до 18 лет
- ✓ ухода за лицом старше 80 лет...



Эти периоды засчитываются, если им предшествовали и(или) за ними следовали периоды работы по которым уплачивались страховые взносы.



При определении размера **накопительной пенсии** сумма пенсионных накоплений делится на количество месяцев ожидаемого периода выплаты – 228 месяцев

Если работник ни разу не получил пенсию, то Накопительная пенсия наследуется наследниками

# Право на досрочное назначение трудовой пенсии

имеют медработники



осуществляющие  
лечебную или

иную деятельность по охране здоровья  
при наличии

25 лет стажа работы в сельской  
местности

и посёлках городского типа,

30 лет в городах и при смешанном  
стаже

<b>Процентная надбавка для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</b>	50 %	При наличии необходимого непрерывного стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
		<b>Молодым специалистам до 30 лет, прожившим не менее одного года в Республике Карелия, по истечении:</b>
	10 %	6 месяцев работы,
	20%	12 месяцев работы,
	30%	18 месяцев работы,
	40%	24 месяцев работы,
50%	30 месяцев работы.	

<p><b>Процентная надбавка для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях</b></p>	<p>10 % 20% 30% 40% 50%</p>	<p><b>Остальным категориям работников по истечении:</b></p> <p>первого года работы, второго года работы, третьего года работы, четвёртого года работы, пятого года работы.</p>
---	---	--

Лицам в возрасте до 30 лет, вступившим в трудовые отношения **после 31 декабря 2004 г.** и прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях **не менее года**, процентная надбавка к заработной плате выплачивается по следующей схеме:

### **В районах Крайнего Севера**

- ❖ в размере 20 %  
по истечении первых шести месяцев работы
- ❖ с увеличением на 20 %  
за каждые последующие шесть месяцев,
- ❖ и по достижении 60 % надбавки  
- последние 20 % - за один год работы

## В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,

- ❖ в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы

Процентная надбавка к заработной плате выплачивается молодежи в полном размере с первого дня работы в районах КС, если эти лица прожили в указанных районах и местностях **не менее пяти лет** (по состоянию на 31 декабря 2004 г.)