

ПРОФСОЮЗЫ КРАСНОЯРЬЯ

№ 34 (1101)

ФПК ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
www.fpk.ru

№ 34 / 11 сентября 2025 г.

Объединяем тех, кто ценит свой труд

За достойный труд наставников и молодежи!

Профсоюзы Красноярья готовятся к проведению Всероссийской акции в рамках Всемирного дня действий "За достойный труд!". Основные мероприятия запланированы с 15 сентября по 7 октября.

Профсоюзы в очередной раз подчеркнут важность защиты прав и интересов трудящихся.

В этом году в центре внимания наставничество.

В крае акция пройдет под девизом "За достойный труд наставников и молодежи!".

В последнее время реализуется единая государственная политика в отношении молодежи, механизм наставничества становится все более актуальным. Согласно утвержденной год назад правительством РФ стратегией до 2030-го, молодежная политика направлена на становление и развитие патриотически настроенного, высоконравственного и ответственного поколения российских граждан, способного обеспечить суверенитет, конкурентоспособность и дальнейшее развитие России.

На XII съезде ФНПР президент РФ Владимир Путин подчеркнул необходимость активного участия профсоюзов в реализации нового национального проекта "Молодежь и дети", в том числе в части организации наставничества. В Резолюции съезда по молодежной политике отражено, что развитие института наставничества является важной составляющей гарантий достойного труда для молодежи, обеспечивающей их адаптацию на рабочем месте и сохранение практического опыта, накопленного в трудовых коллективах. В мае этого года правительство РФ утвердило "Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года" с целью определения государственной политики в этой области.

Федерация независимых профсоюзов России принимает участие в подготовке рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



ОКТАБРЯ

НАСТАВНИКОВ!

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

отношений по организации наставничества в сфере труда и уже направила в Минтруд свои предложения (ознакомиться с ними можно в этом номере на стр. 2 и по ссылке: fpkk.ru/17997).

Наставничество в сфере труда регулируется Трудовым кодексом РФ, коллективными договорами и соглашениями. Важным достижением ФНПР в прошлом году стало законодательное закрепление понятий "молодой работник" и "наставничество в сфере труда". Профсоюзы активно участвуют в разработке мер поддержки молодежи и закрепления кадров на рабочих местах, в том числе включают в коллективные договоры положения о материальном и моральном поощрении наставников. Кроме того, профсоюзные организации вносят вклад в патриотическое воспитание молодежи, пропагандируя идеи достойного труда и уважения к человеку труда. Во многих организациях уже сложилась эффективная система

наставничества. Теперь необходимо обобщать и распространять лучшие практики в другие организации.

Профсоюзы края считают систему наставничества ключевым инструментом профессионального роста, воспитания молодежи и укрепления традиционных ценностей российского общества.

Сегодня перед профсоюзами стоят задачи оказать поддержку массовому внедрению института наставничества посредством закрепления соответствующих норм в коллективных договорах и соглашениях. ФНПР подготовила формулировки пунктов, содержащие меры поддержки наставников, рекомендуемые для включения в документы социального партнерства. (ознакомиться с ними можно в этом номере на стр. 2 и по ссылке: fpkk.ru/17997).

Еще одной важной целью является привлечение внимания к значимости наставничества в сфере труда как неотъемлемого условия достижения благосостояния трудящихся – членов профсоюзов.

Основными формами проведения акции профсоюзов в Красноярском крае станут заседания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, где рассмотрят вопрос о развитии наставничества в сфере труда. Также запланированы переговоры с социальными партнерами о включении мер поддержки наставников в документы социального партнерства. Помимо этого, в трудовых коллективах и на отраслевых мероприятиях планируется чествование наставников и работодателей, которые развивают институт наставничества.

Разнообразные мероприятия готовит и профсоюзная молодежь. Акция будет традиционно освещаться на информационных ресурсах профсоюзов.

Анастасия МАЙОРОВА

ЗАЯВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Ежегодно 7 октября профсоюзы проводят Всероссийскую акцию в рамках Всемирного дня действий "За достойный труд!". Традиционно мероприятия акции направлены на решение актуальных вопросов трудовых отношений, популяризацию и продвижение ценностей социального партнерства. В 2025 году акция проходит под девизом "За достойный труд наставников!".

Профсоюзы выступают за развитие системы наставничества как эффективного инструмента адаптации молодых работников и сохранения практического опыта трудовых коллективов.

Профсоюзы намерены способствовать широкому внедрению института наставничества через закрепление в коллективных договорах и соглашениях положений о материальном и моральном поощрении наставников, а также распространению лучших практик наставничества.

Профсоюзы считают, что наставничество – это не просто передача профессиональных навыков, но и важнейший механизм формирования личности, основанный на принципах преемственности поколений, патриотизма, трудолюбия и социальной ответственности.

Владимир Путин, выступая на XII съезде Федерации независимых профсоюзов России отметил: "Хочу выразить слова благодарности тем, кто возрождает систему профсоюзов, защиты интересов и прав трудящихся на наших исторических территориях Донбасса и Новороссии. Это сложная работа, непростая и опасная иногда, очень нужная". Эти слова Президента подтверждают стратегическое значение профсоюзов для страны.

Профсоюзное движение всегда строилось не только на защите социально-трудовых прав работников, но и на таких ценностях, как солидарность, справедливость и служение своему народу. В этом смысле профсоюзы играют значимую роль в передаче духовно-нравственных основ общества – профлидеры и активисты выступают в качестве наставников, прививая уважение к Человеку Трудя, семье и Отечеству.

Профсоюзы Красноярского края убеждены, что совместные усилия органов власти, работодателей и профсоюзов по обеспечению условий для достойного труда, формированию системы наставничества, созданию профсоюзных организаций и укреплению профсоюзного движения являются основой для сохранения традиционных ценностей, устойчивого развития России и повышения уровня жизни ее граждан.

Принято на заседании
Совета Федерации профсоюзов
Красноярского края
28.08.2025

Хоть где, хоть когда "Солидарность" поможет всегда!



**УВЕЛИЧИТЬ КОЛИЧЕСТВО
ВЫПИСЫВАЕМЫХ ЭКЗЕМПЛЯРОВ ГАЗЕТЫ
"СОЛИДАРНОСТЬ. КРАСНОЯРСКИЙ ВЫПУСК"
НИКОГДА НЕ ПОЗДНО.**

**Условия подписки:
8 (391) 227 92 43**

Ключевые предложения ФНП по организации наставничества с сфере труда

Федерация независимых профсоюзов России направила в Минтруд предложения в проект Методических рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по организации наставничества в сфере труда.

Они предусматривает конкретные меры поддержки для работников, занимающихся обучением молодых специалистов, и должны стать основой для изменений в коллективных договорах по всей стране.

- ### ДОПЛАТА И СТАТУС

 - Оформление наставничества как дополнительной работы путем совмещения должностей.
 - Доплата наставнику — не менее 10% от оклада за каждого обучаемого работника.
- ### ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

 - Приоритетный выбор времени отпуска и гибкий график работы.
 - Компенсация затрат на проезд и связь, связанных с наставничеством.
 - Приоритетная жилищная поддержка от работодателя: компенсация ипотечных платежей, аренды жилья или предоставление служебного жилья.
 - Включение наставников в кадровый резерв на руководящие должности.
- ### РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ

 - Участие в разработке Положения о наставничестве как приложения к коллективному договору.
 - Участие профсоюзного комитета в подборе персонального состава наставников и организации процесса.
 - Контроль за реализацией мер поддержки.

Как отмечают в ФНП, развитие института наставничества соответствует не только интересам работников, но и потребностям экономики.

Важной особенностью предложений является механизм их реализации через коллективные договоры и отраслевые соглашения.

ФНП рассчитывает на поддержку социальных партнеров и вынесение проекта на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в самое ближайшее время.

ФОРМУЛИРОВКИ ПУНКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИКОВ, РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ФНП ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ДОКУМЕНТЫ СОЦПАРТНЕРСТВА

Пункты, описывающие порядок организации работы по наставничеству в организации (предприятии).

- Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации производит оценку необходимости введения института наставничества в организации, по результатам которой определяется необходимое количество наставников для наставляемых, определяется объем работы по наставничеству и возможность осуществления такой работы работниками организации в порядке совмещения профессий (должностей).
- Положение о наставничестве в организации (предприятии) является приложением к коллективному договору, персональный состав наставников согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- При выполнении дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производит наставнику доплату к заработной плате, но не менее 10% за одного наставляемого (далее — доплата за наставничество).

Пункты, описывающие дополнительные меры поддержки наставников:

- направление на получение дополнительного профессионального образования с

целью повышения квалификации наставников за счет средств работодателя;

- компенсация затрат наставника на проезд и связь, если они связаны с исполнением наставнических обязанностей;
- приоритетное право выбора периода ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска;
- установление гибкого графика работы;
- дополнительная материальная помощь наставникам и наставляемым;
- улучшение жилищных условий, включающих в себя оплату первоначального взноса по ипотечному кредиту, погашение долга по ипотечному кредиту, компенсации части процентов по кредиту и др.;
- предоставление жилья с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;
- компенсация стоимости аренды жилья;
- вручение памятных подарков, корпоративные знаки отличия (значки, грамоты);
- включение наставников в кадровый резерв на руководящие должности в организации, приоритетное выдвижение наставников на такие должности;
- ходатайство на вручение государственных наград (отраслевых, региональных, ведомственных и др.).

Памятка для профорганизаций и профактивистов Красноярья

Как принять участие в акции "За достойный труд наставников и молодежи!"

1 Иницилируйте переговоры с работодателями о включении в коллективные договоры и соглашения конкретных мер материального и нематериального стимулирования наставников. Для этого используйте подготовленные Федерацией независимых профсоюзов России формулировки пунктов, содержащих меры поддержки наставников, рекомендуемые для включения в документы социального партнерства (ознакомиться с этими материалами можно по ссылке: fppk.ru/17997), а также информацию о практике наставничества в организациях Красноярского края (ознакомиться с этими материалами можно по ссылке: fppk.ru/18100).

2 Предложите работодателям организовать и провести совместные мероприятия по чествованию лучших наставников.

3 Распространите цифровые версии заявления и плаката Федерации профсоюзов Красноярского края, а также газеты "Солидарность. Красноярский выпуск" (скачать эти материалы можно на сайте fppk.ru/7oct2025), посвященные акции, через профсоюзные сайты, социальные сети и мессенджеры, а их печатные варианты — на профсоюзных стендах.

4 Размещайте на профсоюзных информационных ресурсах публикации, раскрывающие значимость института наставничества для адаптации молодежи на рабочем месте, укрепления кадрового потенциала и сохранения традиционных ценностей российского общества. Освещайте истории лучших наставников, рассказывайте о мерах их поддержки, зафиксированных в коллективных договорах и соглашениях, и делитесь с коллегами успешным опытом вашей организации.

5 Присоединяйтесь к участию в игре по решению ситуационных задач (кейсовом чемпионате) "Наставничество в трудовой сфере" (ознакомиться с положением об игре можно по ссылке: fppk.ru/18092). Это командные

соревнования для молодых членов профсоюзов, представленные тремя форматами: собственное решение ситуационных задач в области трудового наставничества, интеллектуальная игра "Профсоюзный квиз" и дискуссионная площадка по обмену опытом о реализации программ наставничества в организациях и предприятиях. Событие пройдет 4 октября с 11:00 до 15:00 по адресу: г. Красноярск, ул. Маерчака, 7г (культурная станция "Гагарин"). Подробности уточняйте у Тамары Иванниковой по телефону 8-983-154-07-60.

6 Участвуйте в акции "Мой наставник": опубликуйте во "ВКонтакте" до 10 ваших фотографий с наставником на рабочем месте в срок с 15 сентября по 7 октября. Добавьте короткий текст, в котором представьте наставника и расскажите о том, как он помог вам освоить профессию. Обязательно использование хештегов: #задостойныйтруд #фппк #мсфппк #мойтрудоунаставник

7 Рассказывайте коллегам, друзьям и близким о профсоюзах и приглашайте их вступать в наши ряды.

Присоединяйтесь к мероприятиям, приуроченным к акции профсоюзов "За достойный труд наставников и молодежи!", которые проводят Федерация профсоюзов Красноярского края, краевые организации отраслевых профсоюзов, координационные советы профсоюзов в городах и районах края, ППО и молодежные советы!

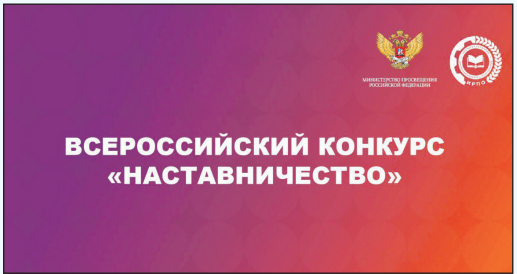


УЗНАЙ БОЛЬШЕ
ОБ АКЦИИ НА САЙТЕ
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

fppk.ru/7oct2025

НАСТАВНИКИ ИЗ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ МОГУТ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ

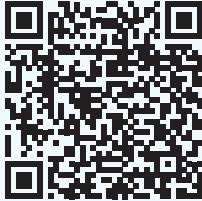
Минпросвещения России проводит Всероссийский конкурс "Наставничество". Его цель — сформировать базу практик наставничества, выявить лучших наставников в образовании, воспитании, молодежной политике, социальной сфере, общественной деятельности, на производстве, в государственном и муниципальном управлении.



**ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС
«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

Конкурс проводится в дистанционном формате в два этапа. До 10 октября нужно пройти регистрацию по ссылке: dobro.ru/contest/309/apply. Отборочный тур состоится с 11 октября до 10 ноября. Итоги конкурса подведут в ноябре.

В конкурсе могут принять участие работники сфер образования, здравоохранения, культуры, спорта, социальной защиты и молодежной политики, предприятий, а также федеральных, региональных и муниципальных органов исполнительной власти, местного самоуправления и все те, кто занимается наставнической деятельностью.



С положением о Всероссийском конкурсе "Наставничество" можно ознакомиться на официальной странице конкурса.

ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД



НАСТАВНИКОВ!

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ



ВСЕРОССИЙСКАЯ АКЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

ФПКК ФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ



УЗНАЙ БОЛЬШЕ
ОБ АКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ
fpkk.ru/7oct2025

ОБЪЕДИНЯЕМ ТЕХ, КТО ЦЕНИТ СВОЙ ТРУД

ПРОФСОЮЗЫ КРАСНОЯРЬЯ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД НАСТАВНИКОВ И МОЛОДЕЖИ!

НАСТАВНИК И МОЛОДЕЖЬ —
КРЕПЧЕ СВЯЗИ НЕ НАЙДЕШЬ!

НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ОПЫТ ПЕРЕДАВАТЬ — ЧЕСТЬ,
ПО ЗАКОНУ ЗА ТРУД НАСТАВНИКА — ДОПЛАТА ЕСТЬ!

ЗНАНИЯМИ ДЕЛИТЬСЯ —
ПРЕЕМНИКОМ ГОРДИТЬСЯ!

В ПРОФСОЮЗ ВСТУПАЙ —
С НАМИ КРАЙ УКРЕПЛЯЙ!



КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВА
В РОССИИ ДО 2030 ГОДА

fpkk.ru/17986



ЗАЯВЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
КРАСНОЯРЬЯ В ПОДДЕРЖКУ
НАСТАВНИЧЕСТВА

fpkk.ru/17966



НАСТАВНИЧЕСТВО
В СФЕРЕ ТРУДА
В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

fpkk.ru/17981



СТАНДАРТЫ
ДОСТОЙНОГО
ТРУДА

fpkk.ru/15613



КАК СОЗДАТЬ
ИЛИ ВСТУПИТЬ
В ПРОФСОЮЗ

fpkk.ru/4315

Федерация профсоюзов Красноярского края
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса 93 тел.: 8 (391) 227-83-80, эл. почта: org@fpkk.ru, сайт: fpkk.ru

Наставничество в сфере труда в вопросах и ответах

Профсоюзы считают систему наставничества ключевым инструментом профессионального роста работников, поэтому выступают за развитие этого механизма.

В материале мы собрали ответы на популярные вопросы, касающиеся наставничества в сфере труда. Они будут полезны как профсоюзным организациям, так и работникам.

ЧТО ТАКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО?

Наставничество в сфере труда (далее – наставничество) – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (ч.1 ст.351.8 ТК РФ).

В КАКИХ СЛУЧАЯХ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ НАСТАВНИЧЕСТВО?

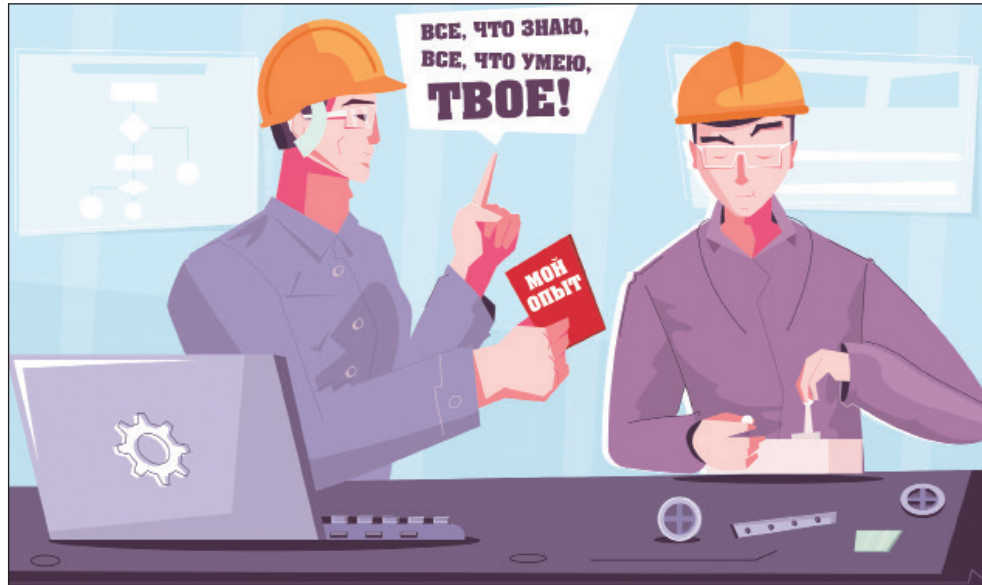
В целях содействия профессиональному развитию, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения деятельности на высоком профессиональном уровне и ускорению процесса адаптации, возможно установить наставничество как для работника, впервые поступившего на работу по полученной профессии, специальности, так и впервые поступившего в данную организацию или переведенного на другую работу, должность.

Необходимость в наставничестве может быть прямо предусмотрена специальным нормативным регулированием, например, отраслевым соглашением. Так, п. 6.8.2 Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы предусмотрено обязательство работодателей закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее шести месяцев с начала их работы в организациях ЖКХ.

КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО, МОГУТ БЫТЬ ПРИНЯТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ?

В организациях могут утверждаться Положения о наставничестве, например, по аналогии с Положением о наставничестве на государственной гражданской службе РФ, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 07.10.2019 г. N 1296, в которых содержатся:

- общие положения (определения, используемые термины и понятия);
- цели и задачи наставничества в организации, исходя из специфики ее деятельности, производства;
- порядок назначения наставника;
- права, обязанности и ответственность наставника и наставляемого (в том числе его статус). В частности, может быть указано, что наставник обязан подготовить план работы наставляемого (какие задачи нужно выполнять, в какие сроки,



отметки об их исполнении), а наставляемый – добросовестно выполнять такой план. Это позволит объективно оценить его работу по итогам наставничества;

- контроль за работой наставляемого (чтобы можно было оценить впоследствии итоги его работы);
- порядок оплаты наставничества;
- порядок подведения итогов работы наставляемого.

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту положения о наставничестве необходим в соответствии с требованиями ч.1 ст. 372 ТК РФ.

КАК ВОЗЛОЖИТЬ И СНЯТЬ ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА?

Наставничество может быть поручено работнику только на основании его письменного согласия.

Трудовым законодательством обязательное издание работодателем приказа о поручении работнику наставничества не предусмотрено, но мы рекомендуем издавать приказ о наставничестве, в котором необходимо указать такие сведения как: Ф.И.О., должность работника, которого назначили наставником; Ф.И.О., должность работника, за которым закрепили данного наставника; период наставничества; оплату за наставничество. С этим приказом необходимо под роспись ознакомить наставника и наставляемого.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы (ч. 1, 2 ст. 60.2, ч. 1, 2 ст. 351.8 ТК РФ, Письмо Роструда от 06.05.2025 N ПГ/08518-6-1).

Работодатель может отменить поручение о выполнении такой работы досрочно. Для этого работник предупреждается не позднее чем за три рабочих дня. Работник тоже вправе досрочно отказаться от наставничества, однако Трудовой кодекс РФ не устанавливает срок, за который работник должен предупредить работодателя об отказе, а также не дает право установить такой срок работодателем в одностороннем порядке. Роструд считает, что его можно установить по соглашению сторон (ч. 6 ст. 351.8 ТК РФ, Письмо Роструда от 07.05.2025 N ПГ/08577-6-1).

Если ранее был издан приказ о назначении наставника, при досрочном прекращении этого поручения целесообразно оформление соответствующего приказа об отмене.

КАК ОПЛАЧИВАЕТСЯ ТРУД НАСТАВНИКА?

Наставничество является дополнительной работой, поэтому нужно оплатить труд наставника. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений (ч.3 ст.351.8 ТК РФ).

Например, в Положении о наставничестве на государственной гражданской службе РФ, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 07.10.2019г. N 1296, указано, что результативность деятельности гражданского служащего в качестве наставника по решению представителя нанимателя учитывается при выплате ему премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

В остальных случаях размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч.4 ст.351.8 ТК РФ). Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере. При этом, по мнению Роструда, установление в качестве условия осуществления выплат за наставничество успешного прохождения новым работником испытания или проверки, свидетельствующей об успешном освоении им навыков работы, не основано на положениях трудового законодательства, поскольку указанные выплаты работнику подлежат установлению с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству, то есть за выполнение работником по поручению работодателя работы по наставничеству, а не исходя из результатов наставничества (ч. 5 ст.351.8 ТК РФ, Письмо Роструда от 14.05.2025 N ПГ/08575-6-1).

В случае, когда трудовая функция работника, например, руководителя, предусматривает выполнение им на постоянной основе (не по поручению работодателя) обязанностей по оказанию помощи новым работникам в их включении в трудовой процесс и его заработная плата формируется с учетом оплаты такой работы, на такого работника требования статьи 351.8 ТК РФ не распространяются (Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 мая 2025г. № ПГ/08381-6-1).

Размер доплаты может быть определен нормативно, например, в некоторых организациях ЖКХ это не менее 10% от размера оклада (пп. "м" п. 2.8.2.1 Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 - 2025 годы).

В Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, Министерство и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников образовательных организаций из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей выплаты в размере и порядке, определенных коллективными договорами. В Отраслевом соглашении по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Красноярского края или в отношении которых Министерство образования Красноярского края осуществляет функции и полномочия учредителя, на 2025 - 2027 годы продублировано указанное положение.

Также соглашениями рекомендовано в положении об оплате труда работников предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом размеров выплат стимулирующего характера за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник" и "педагог-методист" (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

На практике выплаты за наставничество относят к разным структурным элементам зарплаты: к компенсационным или стимулирующим выплатам. Роструд по данному вопросу высказывал противоположные позиции: на сайте "Онлайнинспекция.рф" есть разъяснение о том, что это компенсационная выплата, а в Письме от 06.05.2025 N ПГ/08383-6-1 выплата отнесена к стимулирующим.

КАКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДУСМОТРЕНА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ?

За нарушение требований по выплате надбавки наставнику, для которого наставничество является дополнительной работой предусмотрена административная ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Если нарушено положение коллективного договора или соглашения (например, отраслевого), где установлен порядок наставничества в организации предусмотрена административная ответственность по ч. 1 ст. 5.31 КоАП РФ.

Отдел правовой работы Федерации профсоюзов Красноярского края