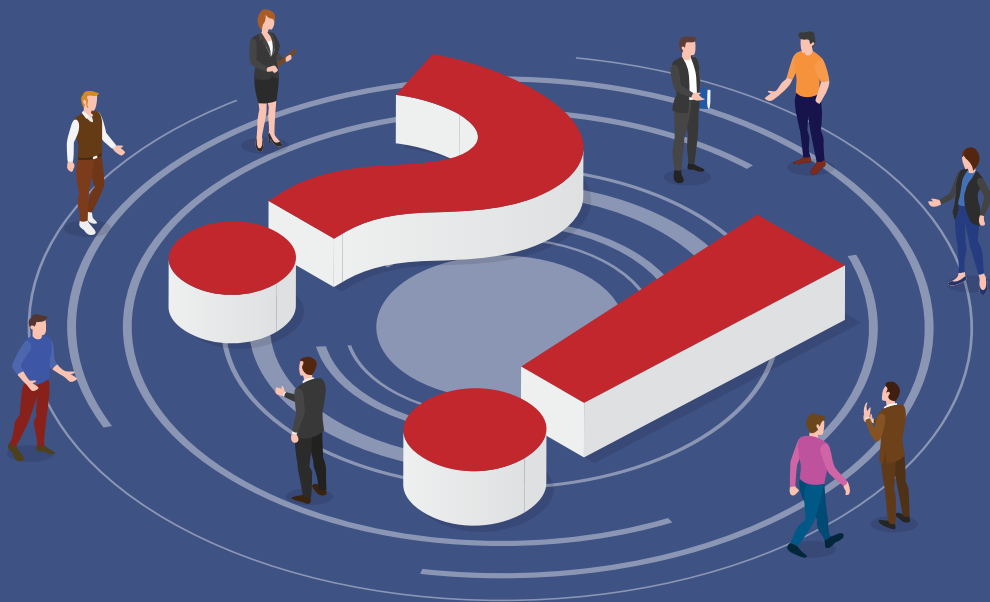


НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ



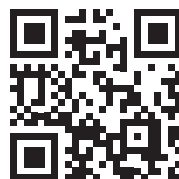
С 1 марта 2025 года действует норма Трудового кодекса Российской Федерации об особенностях регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству. Норма устанавливает основные признаки наставничества и условия выполнения соответствующих обязанностей.

Федерация профсоюзов Красноярского края подготовила ответы на популярные вопросы, касающиеся наставничества в сфере труда. Они будут полезны как профсоюзным организациям, так и работникам.

Профсоюзы края поддерживают развитие института наставничества и выразили свою позицию по этому вопросу в официальном заявлении. Текст заявления также приведён в данной брошюре..

Федерация профсоюзов Красноярского края, отдел правовой работы. "Наставничество в сфере труда в вопросах и ответах" / — 2025. — 5 с.

Красноярский краевой союз организаций профсоюзов
"Федерация профсоюзов Красноярского края",
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса, 93,
телефон: 8 (391) 227-83-80
официальный сайт: fpkk.ru
эл. почта: org@fpkk.ru



fpkk.ru

Наставничество в сфере труда в вопросах и ответах

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 устанавливается 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 должны быть не хуже, чем 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,

содержание, 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 “Онлайн-инспекция.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.

ЗАЯВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ "ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД НАСТАВНИКОВ И МОЛОДЕЖИ!"

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 Труда, 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**



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!**