



НАСТАВНИЧЕСТВО

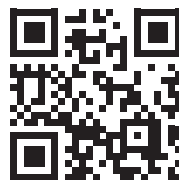
ПРАКТИКА В ОРГАНИЗАЦИЯХ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

В брошюре представлен опыт краевых организаций профсоюзов по развитию института наставничества в различных отраслях экономики. Информация подготовлена в рамках Всероссийской акции профсоюзов «За достойный труд наставников!».

Материалы призваны помочь профсоюзным организациям в реализации эффективных мер поддержки наставников. Кроме того, в сборнике содержатся формулировки пунктов с мерами поддержки наставников, рекомендованные Федерацией независимых профсоюзов России для включения в коллективные договоры. Эти рекомендации направлены на закрепление и улучшение условий труда, а также мер материального и нематериального стимулирования для наставников.

Федерация профсоюзов Красноярского края, отдел социально-трудовых отношений.
"Наставничество. Практика в организациях Красноярского края" / — 2025. — 9 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.

Практика в организациях Красноярского края

Профсоюзы края уделяют большое внимание вопросу наставничества на предприятиях и в организациях. Так, в Соглашении по регулированию социально-трудовых отношений между Правительством Красноярского края, Федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2025-2027 годы стороны взяли на себя обязательства способствовать развитию наставничества в организациях и предусматривать в коллективных договорах и отраслевых соглашениях меры, направленные в том числе на закрепление в организациях молодых специалистов. В краевых организациях отраслевых профсоюзов разработаны программы по адаптации и наставничеству. Коллективные договоры многих организаций содержат положения о закреплении наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы, а также положения о материальном стимулировании наставников. Далее расскажем подробнее о том, какое внимание уделяют наставничеству в разных сферах, какие предусмотрены доплаты и другие способы поощрения наставников.

В ОБРАЗОВАНИИ

В 2019 году Красноярский край вошел в число 5 регионов-апробантов федеральной целевой модели по наставничеству. В январе 2022 года по решению министерства образования Красноярского края на базе Красноярского педагогического колледжа № 1 им. М. Горького был создан Региональный центр наставничества. Его основной целью стало внедрение федеральной и региональной целевой модели наставничества. Задачами центра являются оказание информационной и просветительской поддержки участникам внедрения региональной целевой модели, содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик в крае, формирование и регулярное пополнение базы данных наставников, кураторов, лучших практик наставничества, реализация программ дополнительного профессионального образования для наставников и кураторов.

Краевая организация Профсоюза образования является инициатором установления доплаты за наличие квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник». Выплата устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности.

Кроме того, учреждениям образования рекомендовано при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по закреплению наставников и установлению им выплат.

С 2022 года в регионе проходит конкурс «Лучшие практики наставничества». В нем краевая организация Профсоюза работников образования участвует в качестве эксперта.

В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

В отраслевом соглашении по регулированию социально-трудовых отношений работников краевых государственных учреждений между министерством здравоохранения Красноярского края и краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2024-2027 годы предусмотрено формирование и обучение резерва из молодых работников на руководящие должности, закрепление наставников за молодежью в первый год их работы в учреждении.

Кроме того, определён механизм закрепления и премирования наставников. Такие кураторы будут закрепляться на срок от 6 месяцев до 1 года за молодыми работниками, которые получили среднее специальное или высшее медицинское образование, и впервые после университета устраиваются работать в медицинское учреждение. Теперь в локальных нормативных актах, касающихся оплаты труда, наставничество станет одним из критериев предоставления выплат стимулирующего характера. Таким образом, наставники будут получать доплату и это станет еще одним мотивирующим фактором для опытных специалистов делиться своими знаниями с молодежью.

В ЭНЕРГЕТИКЕ

На многих предприятиях энергетического комплекса занимаются адаптацией и профессиональной подготовкой новых сотрудников или тех, кого переводят на другие должности. Например, на предприятиях АО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» – филиалы Красноярская ТЭЦ-1, Красноярская ТЭЦ-2, Красноярская ТЭЦ-3 и других филиалах – порядок материального стимулирования наставников зависит от результата их работы и качества выполнения наставляемым своих трудовых обязанностей. В АО «КрасЭКо» наставники получают доплату в размере до 30% (в зависимости от категории персонала) за расширение зоны обслуживания. В филиале «Березовская ГРЭС» ПАО «Юнипро» в «Положении о материальном стимулировании наставников за профессиональную подготовку персонала филиала «Березовская ГРЭС» установлены порядок, размер и условия стимулирования наставников.

В ПАО «Красноярскэнергосбыт» также действует положение «О наставничестве». Этот механизм закреплён и коллективным договором. В компании разработана программа по развитию онлайн-наставничества. Практика наставничества ПАО «Красноярскэнергосбыт» включает наставничество в формате ВКС, видео-уроки, наработанные презентации; проект по разделению обязанностей (наставник-теоретик и наставник-практик); календарь наставника; конференции наставников Группы «РусГидро» для обмена опытом.

Отметим, что в 2024 году ПАО «Красноярскэнергосбыт» вошло в число победителей конкурса «Наставничество» президентской платформы «Россия – страна возможностей» в направлении «Лучшие практики наставничества» в номинации «Наставничество на производстве».

НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Наставничество всегда было в центре внимания кадрового блока ОАО «РЖД». В 2022 году к этому вопросу подошли системно и пересмотрели ряд организационных моментов, чтобы сделать работу более эффективной, оградить от лишней бюрократии. С тех пор наставники сами формируют план обучения. Для каждой профессии прописаны ключевые навыки, которые должен освоить наставляемый. Насколько обучение было успешным, можно судить по результатам испытаний обучающихся в реальных условиях. Они показывают свои знания и умения на практике руководителю предприятия. Сегодня в развитие профессионального наставничества вовлечён 31 филиал компании. Более 30 тысяч наставников обучают представителей массовых профессий. Например, машинистов, монтеров пути, электромонтеров, осмотрщиков-ремонтников. Для вовлечённых в наставническую деятельность сотрудников компании действует система нематериальной мотивации. Например, работников представляют к специальной корпоративной награде – знаку «Наставник ОАО «РЖД». С 2023 года его уже получили 242 железнодорожника. Кроме того, за каждого наставляемого начисляется от 50 баллов Бонусного пакета РЖД, их работник может обменять на корпоративные предложения. Например, на путёвку в санаторий, абонементы для занятий спортом на объектах компании. Такой подход позволяет не только отметить лучших, но и продвигать наставничество, вовлекать в эту работу наиболее квалифицированных железнодорожников, готовых передавать опыт и знания новичкам.

В ОАО «РЖД» также предусмотрена доплата за профессиональное наставничество. Соответствующие изменения в Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» утверждены членами правления компании.

Основные направления наставничества ОАО «РЖД»: профессиональное наставничество – передача практических навыков и погружение в производственный процесс; управленческое наставничество – развитие управленческих компетенций; молодёжное наставничество – адаптация молодых специалистов.

С 1 марта 2025 года вступили в силу изменения в ТК РФ – наставническая деятельность официально признана дополнительной работой, за которую гарантируется оплата. Вслед за изменениями в ТК РФ внесли поправки и в Положение о корпоративной системе оплаты труда работников ОАО «РЖД». Ежемесячная надбавка за одного подопечного составляет 5% оклада (месячной тарифной ставки). По итогам завершения программы наставникам также будет положено вознаграждение в том же размере. Кроме того, руководитель филиала ОАО «РЖД» может принять решение о дополнительном поощрении наставников. Поручить функции наставника работнику можно только с его письменного согласия. Содержание, сроки, форма выполнения обязанностей обозначаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему.

Система наставничества в РЖД постоянно совершенствуется, внедряются новые подходы и инструменты, что позволяет эффективно адаптировать новых сотрудников и развивать существующий персонал.

В АВТОМОБИЛЬНОМ ТРАНСПОРТЕ И ДОРОЖНОМ ХОЗЯЙСТВЕ

В коллективных договорах автотранспортных предприятий Красноярска и края предусмотрена доплата водителям-наставникам за проведение стажировки вновь принятых водителей, например, в АО «КПАТП №5» и АО «КПАТП №7» в размере 75% тарифной ставки за фактические часы работы в дни стажировки, в АО «Краевое АТП» доплата за наставничество достигает до 25% должностного оклада за весь срок испытания или стажировки.

В дорожных организациях края практика наставничества не распространена. Ее планируют обсудить при подготовке новых коллективных договоров. Пока для новых водителей, механизаторов и работников с вредными и опасными условиями труда предусмотрена стажировка. На это время назначается наставник. Его выбирают среди опытных работников. Ему предусмотрена доплата за руководство стажировкой в размере 5% от тарифной ставки наставника. Профсоюзные организации коллективов также вовлечены в процесс адаптации вновь прибывших сотрудников.

НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В АО «РУСАЛ Красноярск» существует «Положение о наставничестве», в котором прописаны задачи и цели наставничества, организационные основы, права и обязанности наставника и обучающегося, условия и размеры начисления доплаты. Последние определяются в виде тарифной ставки за каждый час производственного обучения и утверждаются приказом по предприятию вместе со списком наставников на один год. В настоящее время размер оплаты равен 45 рублей за час наставничества при обучении на начальный разряд и 25 рублей – при повышении квалификации на каждый последующий разряд.

В каждом подразделении есть список наставников. Всего на предприятии 640 таких человек. У наставников есть возможности не только для обучения молодых работников, но и для повышения своей квалификации и личностного роста.

В ООО «ИСО» в Красноярске разработано «Положение по наставничеству». Сейчас документ проходит согласование в компании. Пока в филиале пользуются локальным нормативным актом по наставничеству, в котором прописаны все необходимые организационные и другие вопросы наставничества, в том числе получение согласия наставника на эту работу, оформление с ним дополнительного соглашения к трудовому договору, а также размер доплаты за эту работу. Последний рассчитывается пропорционально отработанному времени и составляет 10% от оклада наставника. На эту сумму начисляется районный коэффициент и северная надбавка.

В СФЕРЕ ЖКХ

Во многих организациях жизнеобеспечения коллективными договорами предусмотрены доплаты за наставничество, как правило, до 30%. В некоторых организациях (среди них – АО «Управление зеленого строительства», АО «Управ-

ляющая компания «Правобережная» МУП «АГЭТ») разработаны «Положения о наставничестве», в которых прописан порядок оформления возложения обязанностей на наставников, взаимодействия, оценки результатов работы наставников, меры поощрения и размеры доплат.

Например, в МП г. Красноярск «Городской транспорт» за каждым водителем, трудоустроенным на предприятие, закрепляется наставник на срок до трех месяцев. После этого периода сдается экзамен с участием водителя-наставника.

Аналогичная практика закрепления водителей-наставников сложилась в МУП «Ачинский городской электрический транспорт» (МУП «АГЭТ»). Наставники также принимают участие в подготовке конкурсов профессионального мастерства, по результатам которых им могут выплачивать надбавки и премии.

НА УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Работодатели угольной промышленности стараются отмечать наставников поощрениями, грамотами, путевками на оздоровление, доплатой за работу. Работодатели и профсоюз сотрудничают со школами и техникумами для привлечения молодежи. Помимо того, на предприятиях есть собственные учебные комбинаты, предусмотрено много программ обучения, например, таких как машинист тепловоза, машинист экскаватора и других. Получить курсовое обучение на предприятии можно как с отрывом от основной работы, так и без.

НА РЕЧНОМ ТРАНСПОРТЕ

Действующим коллективным договором Акционерного общества «Енисейское речное пароходство» предусмотрена оплата за стажировку, наставничество и руководство практикантами. При стажировке одного из членов командного состава судна капитану или другим членам, проводящим стажировку, устанавливают доплату в размере 10% должностного оклада за фактически отработанное время. Наставникам учеников, не освобожденным от основной работы, производится доплата, установленная локальным нормативным актом Общества. Руководителям практики на судах предусмотрена ежемесячная доплата в процентном отношении от должностного оклада при количестве практикантов, не зачисленных на штатные должности: до 4 человек – 10%; от 5 до 7 человек – 20%; от 8 до 10 человек – 30%.

В ФБУ «Администрация «Енисейречтранс» действует система поощрения за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества работ, наставничество.

НА КРАСМАШЕ

В АО «Красмаш» в феврале 2023 года вступило в силу «Положение о наставничестве». В нем установлен порядок организации наставничества молодых производственных рабочих, контролеров и инженеров с привлечением квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов АО «Красмаш».

Целями наставничества являются:

- оказание помощи стажерам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация молодых рабочих и специалистов в коллективе;
- повышение заинтересованности стажеров в результатах труда, повышение их уровня производственной дисциплины и т.д.

Среди задач:

- ускорение процесса профессионального становления стажеров, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация стажеров к условиям трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- развитие у стажеров интереса к профессиональной деятельности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров и мотивация стажеров к длительным трудовым отношениям.

Положение касается молодых работников-стажеров в возрасте до 40 лет, принятых на должности, на которые распространяется действие документа, и работников-наставников (руководителей стажировки). Наставничество предусмотрено в форме стажировки. Она проводится для молодых работников:

- впервые принятых на работу и не имеющих необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускников профессиональных образовательных организаций и вузов;
- принятых на работу после продолжительного перерыва в трудовой деятельности, при условии не оформления стажировки до службы в армии, вышедших на работу из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, при условии не оформления стажировки ранее;
- переведенных на другую должность, если требуется расширение и углубление профессиональных знаний и приобретение новых практических навыков.

Наставниками для молодого специалиста назначают квалифицированного специалиста или руководителя, а для молодого рабочего – квалифицированного рабочего или руководителя (мастер, старший мастер, начальник участка).

Наставник обязан содействовать стажеру в исполнении его должностных обязанностей, знакомить с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в обществе, основами корпоративной культуры.

На стажировку молодых производственных рабочих отводится 6 месяцев, а молодых специалистов и контролеров – 6 месяцев, которые разделены на два этапа. После каждого этапа оценивается подготовка молодых специалистов и

контролеров. Для подведения итогов стажировки создается специальная комиссия. Она оценивает приобретенные стажером профессиональные навыки и теоретические знания, качество и количество выполненных заданий, способность к самостоятельной работе в соответствии с квалификацией и эффективность участия руководителя в подготовке стажера.

При успешной защите этапа стажировки на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» стажеру и наставнику выплачивается премия. Если оценка неудовлетворительная, то премия не предоставляется. В таком случае комиссия имеет право один раз продлить срок прохождения стажировки и назначить повторное заседание комиссии.

Для поощрения наставников также предусмотрены объявление благодарности, награждение почетной грамотой генерального директора, размещение фотографии на доске почета или корпоративном портале, включение в кадровый резерв или назначение на вышестоящую должность, присвоение почетного звания «Лучший наставник».

Профсоюзная организация тоже участвует в оценочной комиссии по подведению итогов стажировки. Оказывает помощь в успешной адаптации и быстрому вовлечению работников в трудовой процесс.

НА ДРУГИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В АО «НПП «Радиосвязь» разработаны «Положение о молодом специалисте» и «Положение о наставничестве». В коллективном договоре предусмотрена программа по включению в управленческий кадровый резерв молодых сотрудников, что позволяет повышать квалификацию по своему направлению и развивать управленческие компетенции. В 2023 году квалификацию повысили 35 специалистов, в 2024 году – еще 62 человека. Это помогает молодым людям почувствовать свою значимость и влияние на жизнь предприятия.

Работникам «Гидромета» за стажировку молодых специалистов по специальности «техник-синоптик» предусмотрена доплата.

Внутренними локальными актами ООО КЗЛМК «Маяк», ООО «Комбинат «Волна» закреплены наставничество и адаптация в коллективе молодых работников.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ ПОМОГАЮТ ПОВЫСИТЬ ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИЙ

Помимо передачи опыта в профессиональной сфере для повышения престижа рабочих специальностей организуют отраслевые конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии». В их проведении принимают участие ППО и краевые организации профсоюзов. Например, такие конкурсы есть у автолюбителей, железнодорожников, строителей, связистов, представителей отраслей торговли и потребкооперации, жизнеобеспечения, здравоохранения и других.

Так, краевая организация профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства совместно с работодателями ежегодно проводит кон-

курсы профессионального мастерства водителей, слесарей, кондукторов в МП КПАТП № 5 и МП КПАТП № 7.

В сфере ЖКХ накануне Дня работников жилищно-коммунального хозяйства проводятся конкурсы «Лучший по профессии» в МП Красноярск «МУК «Правобережная», МП Красноярск «Гортранс» и других.

В Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства в честь дня работников бытового обслуживания населения ежегодно организуют конкурс молодых дизайнеров одежды и парикмахерского искусства «Сибирский стиль» при финансовой поддержке краевой организации профсоюза жизнеобеспечения.

Для дополнительного стимула и закрепления кадров в угольной отрасли проводятся конкурсы и соревнования по профессиям, а также мероприятия по мотивации основного персонала.

ООО «Аэропорт «Емельяново» ежегодно организуют конкурс профмастерства «Лучший по профессии» среди авиатехников инженерно-авиационной службы, служб пассажирских перевозок, отдела досмотра службы авиационной безопасности и среди работников перронного контроля.

Представители ФПКК входят в состав организационного комитета по проведению в крае регионального этапа конкурса «Мастера России», в котором принимают участие победители конкурсов среди организаций «Лучший по профессии». Кроме того, Федерация профсоюзов Красноярского края ежегодно участвует в ярмарках трудоустройства, проводимых Агентством труда и занятости населения.

Краевая организация Профсоюза работников образования и науки РФ совместно с министерством образования края для профессионального роста молодых педагогов и закрепления их в образовательных организациях проводят выездные Школы молодого педагога.

Большинство промышленных предприятий предоставляют возможность для прохождения производственной практики студентам колледжей, техникумов и вузов. Это помогает решать проблему подготовки рабочих кадров и трудоустройства молодежи.

Профсоюзы Красноярья считают, что наставничество способствует профессиональному росту и воспитанию молодежи. Поэтому развитие этого механизма будет продолжено, в том числе путем закрепления соответствующих норм в коллективных договорах и соглашениях.

ФОРМУЛИРОВКИ ПУНКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИКОВ, РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ФНПР ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ДОКУМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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.).



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!**