

Тему наставничества как эффективного инструмента развития кадрового потенциала организаций обсудили в формате круглого стола в краевой столице

По итогам работы круглого стола «Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала организаций» 13.02.2025 в целях дальнейшего развития института наставничества участниками подготовлены рекомендации.

В соответствии с указанными рекомендациями на Интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края создан раздел «Электронная библиотека лучших практик наставничества»

([https://portal.22trud.ru/content/библиотека\\_лучших\\_практик\\_наставничества](https://portal.22trud.ru/content/библиотека_лучших_практик_наставничества)), пополнение которого планируется на постоянной основе.

Кроме того обращаем внимание, что в соответствии с Федеральным законом от 09.11.2024 № 381-ФЗ с 01.03.2025 вступают в действие дополнения в Трудовой кодекс, регулирующие труд наставников. Кодекс дополняется статьей 351.8 с особенностями регулирования труда наставников.

Законодательно закрепляется определение «наставничество в сфере труда», устанавливаются принципы организации наставничества. Оно официально признается дополнительной работой, за которую полагается оплата.

Просим учитывать указанные рекомендации в дальнейшей деятельности.

## РЕКОМЕНДАЦИИ

по итогам работы круглого стола

«Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала организаций»

Заслушав опыт развития института наставничества в Алтайском крае, в системе образования, в отдельных организациях Алтайского края и обсудив вопросы регулирования и направления дальнейшего развития, участники круглого стола **РЕКОМЕНДУЮТ:**

1. Работодателям и краевым объединениям работодателей:

использовать представленный опыт реализации практик наставничества и продолжить работу по развитию института наставничества;

обеспечить реализацию трудового законодательства в части регулирования труда наставников в соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации 351.8;

предусмотреть в отраслевых соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры и условия выплат за наставничество;

обеспечить участие лучших наставников в ежегодном краевом конкурсе «Лучший шеф-наставник»;

инициировать награждение сотрудников за достижения в наставнической деятельности;

внедрить корпоративные знаки отличия, придающие особый статус наставникам в организации;

использовать возможность обучения наставничеству, как на договорных условиях, так и за счет средств федерального бюджета в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» для отдельных категорий граждан;

активизировать информационное продвижение наставничества посредством:

освещения деятельности наставников в средствах массовой информации, включая собственные ресурсы (корпоративные сайты, страницы в соцсетях, билборды и пр.);

- создания досок почета «Лучший наставник» в организации;

- внесения предложений о размещении на Интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края реализуемых практик наставничества.

Заведующий отделом по труду  
администрации Алтайского района

А.М. Могилевцев