

В Трудовом Кодексе Российской Федерации
закрепили правила оформления и оплаты наставничества

В 2025 году в ТК РФ добавили статью 358.1 — она регулирует особенности регулирования труда наставников в сфере труда (закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ).

Что такое наставничество?

Наставничество в сфере труда – это выполнение сотрудником с его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому сотруднику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной либо получаемой другим сотрудником профессии (специальности). Такое определение закреплено в ч. 1 ст. 351.8 ТК РФ. Поручить работнику выполнение функций наставника можно только с его согласия. Принуждать сотрудника к такой работе работодатель не вправе.

Работодатели, как правило, организуют наставничество для новых сотрудников, не имеющих опыта работы или с небольшим опытом, чтобы помочь им адаптироваться в коллективе, вникнуть в работу и быстрее приступить к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

Оформление наставничества.

Для поручения сотруднику работы по наставничеству в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему нужно указать (ч. 2, 5 ст. 351.8 ТК РФ):

- содержание, сроки и форму выполнения такой работы;
- размеры и условия оплаты наставничества с учетом содержания и (или) объема этой работы. Размеры и условия этих выплат должны соответствовать системам оплаты труда работодателя и быть не меньше и не хуже тех, которые установлены нормативными актами, соглашениями в этой сфере деятельности.

Вопрос о необходимости издания приказа о назначении работника наставником в ст. 351.8 ТК РФ не урегулирован. Работодателям рекомендуется издать такой приказ и ознакомить с ним сотрудника под подпись. Приказ составляется в свободной форме. Но поскольку такой приказ не обязателен, работодатель сам решает, издавать его или нет.

Порядок организации наставничества можно установить локальным нормативным актом работодателя (например, Положением о наставничестве) (ст. 8 ТК РФ). С этим локальным нормативным актом необходимо ознакомить сотрудников под подпись (абз. 10 ч. 2 ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Оплата наставничества.

Трудовое законодательство предусматривает оплату функций наставника.

Размеры и условия выплат за наставничество могут устанавливаться (ч. 3, 4 ст. 351.8 ТК РФ):

- работникам федеральных государственных учреждений – федеральными законами, иными нормативными актами РФ;
- работникам государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений – законами и иными нормативными актами субъектов РФ, нормативными актами органов местного самоуправления;
- работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия выплат за наставничество необходимо установить работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом нужно учитывать содержание и (или) объем работы по наставничеству (ч. 5 ст. 351.8 ТК РФ). Например, предусмотреть доплату работнику за наставничество (в процентах от оклада (тарифной ставки) или в фиксированной сумме).

Указанные размеры и условия выплат за наставничество должны быть не меньше и не хуже, чем размеры и условия выплат за наставничество, установленные нормативными актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Например, для работников организаций ЖКХ, на которых распространяется действие отраслевого тарифного соглашения, размер надбавки наставникам должен быть не менее 10 % от размера тарифной ставки (пп. "м" п. 2.8.2.1 Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 гг. от 12.05.2022).

Если у работодателя сотрудники уже выполняют функции наставников, следует прописать в трудовом договоре обязанности по наставничеству и доплачивать за их выполнение. Для этого с

сотрудниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам (ст. 72 ТК РФ). Это связано с тем, что отсутствие оплаты за наставничество нарушает права работников-наставников и может стать поводом для привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Прекращение наставничества.

Для сторон трудового договора предусмотрена возможность прекращения наставничества ранее установленного срока (ч. 6 ст. 351.8 ТК РФ). Работник вправе досрочно отказаться от наставничества, а работодатель досрочно отменить поручение о выполнении работы по наставничеству.

Если инициатива о досрочной отмене наставничества исходит от работодателя, он обязан предупредить работника об этом не менее чем за три рабочих дня до прекращения выполнения этих функций. Целесообразно сделать это в письменной форме. Например, оформить уведомление о досрочном прекращении наставничества в свободной форме и вручить его сотруднику под подпись.

В ситуации, когда работник решил досрочно отказаться от выполнения работы по наставничеству, он также должен предупредить об этом работодателя. Сделать это лучше в письменной форме (например, написать заявление на имя руководителя организации). Точный срок предупреждения сотрудником работодателя об отказе от наставничества в ТК РФ не установлен. Полагаем, целесообразно предупредить работодателя также за три рабочих дня до прекращения выполнения этих функций.

Отметим, что ТК РФ не обязывает сотрудника и работодателя указывать в таком уведомлении (заявлении) причину, по которой прекращается выполнение работы по наставничеству.

Для досрочной отмены наставничества рекомендуем сотруднику и работодателю заключить соответствующее соглашение в письменной форме. В это соглашение имеет смысл включить условие об отмене выполнения функций наставника, дату, с которой работнику отменяется наставничество и прекращается выплата доплаты за наставничество. Это следует из норм ст. 72 ТК РФ, согласно которым изменение условий трудового договора по общему правилу допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Заведующий отделом по труду
Администрации Алтайского района

А.М. Могилевцев