

**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР НАРОДНОГО
ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

«Наставничество в сфере труда»

Составитель:

Ведущий юрисконсульт
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»
К.Л. Селезнева

Тамбов, 2025

В Трудовой кодекс добавили статью 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда». Статья вступила в силу с 1 марта 2025 года [1]. Она касается организации работы более опытного сотрудника как наставника по отношению к менее опытному. По ст. 351.8 ТК РФ [2], наставничество в сфере труда – это «... 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)»[3].

Ранее наставничество законом не регламентировалось. Некоторые крупные компании уже понимали ценность такой работы и поощряли наставников премиями, карьерным ростом или мотивировали нематериально. Однако регулярные доплаты или надбавки конкретно за наставничество встречались нечасто и оставались на усмотрении компании. На сегодняшний день в бизнесе довольно широко распространен стереотип о том, что обучение новичков — это естественная обязанность руководителя, которую не нужно отдельно поощрять. А без дополнительной мотивации эта работа не всегда выполнялась хорошо.

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин в своем послании Федеральному собранию объявил 2023 год Годом педагога и наставника. Он акцентировал внимание на том, что необходимо развивать систему наставничества в профессиональной сфере, чтобы помогать молодежи адаптироваться на рабочих местах.

Для того, чтобы труд наставников оценивался по достоинству во всех организациях, в том числе и бюджетных, в ТК РФ ввели новую статью, и большую роль в этом сыграла Федерация независимых профсоюзов России.

В правилах о наставничестве в Трудовом кодексе указано, что наставником может быть сотрудник, который дал письменное согласие на такую работу. Критерии, как подбирают наставника новому специалисту (стажеру), устанавливает работодатель. Так как наставничество становится оплачиваемой дополнительной работой с обязательным соблюдением новых требований ТК РФ, рекомендуем прописать требования к наставнику в положении о наставничестве или ином регулирующем локальном нормативном акте. Например, можно указать, что для наставничества в учреждении необходимы:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- высокие результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

- стаж работы — не менее определенного количества лет [4].

При установлении критериев для наставников, необходимо ориентироваться на профессиональные качества, знания и умения, которые помогут в адаптации новых работников. В законе нет обязательного требования о внедрении системы наставничества в учреждении. Решение остается за работодателем.

Работодателю необходим основной локальный нормативный акт, который регулирует вопросы наставничества в учреждении. Документ может называться «Положение о наставничестве» или иным образом. Текст должен соответствовать требованиям ст. 351.8 ТК РФ.

Положение о наставничестве в учреждении может содержать:

- Цели и задачи наставничества.
- Порядок организации и оформления наставничества на предприятии.
- Правила об оплате наставничества.
- Права, обязанности и ответственность наставника.
- Права и обязанности стажера.
- Руководство наставничеством.
- Анализ работы стажера в период стажировки.
- Порядок прекращения наставничества [5].

С положением о наставничестве в учреждении необходимо ознакомить под подпись наставников и стажеров. Если в положении о наставничестве указать, что любой новичок допускается к работе только с наставником, существует риск в трудовом споре сотруднику, за которым наставника не закрепили [6].

Права и обязанности наставников определяет работодатель. Необходимо прописать их в положении о наставничестве или ином регулирующем локальном нормативном акте. Не лишним будет продублировать их в тексте трудового договора или дополнительного соглашения о наставничестве на работе. Например, к правам наставника могут относиться:

- требовать от стажера выполнения указаний по вопросам, связанным с его трудовыми обязанностями;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой стажера;
- вносить предложения непосредственному руководителю стажера о поощрении и применении мер дисциплинарного воздействия на стажера;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры стажера и планировании его дальнейшей работы в организации по итогам выполнения стажером индивидуального плана стажировки;

- вносить предложения о совершенствовании систем адаптации и обучения в организации.

Пример перечня обязанностей работника, который занимается наставничеством в учреждении:

- участвовать в разработке индивидуального плана стажировки для закрепленного стажера;

- помогать стажеру в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) профессии (специальности);

- контролировать выполнение заданий и индивидуального плана стажировки;

- периодически информировать непосредственного руководителя стажера о процессе его адаптации в компании [7].

Требования к наставнику не закреплены законом, поэтому каждое учреждение самостоятельно определяет их для себя. В локальном нормативном акте можно закрепить, например, что наставниками могут быть лица, занимающие определенные должности: руководители структурных подразделений; лица, имеющие высшую квалификационную категорию и опыт работы не менее 20 лет.

Законодатель осознанно не закрепляет конкретные требования к наставникам, он дает право работодателю самому решать, кто в его учреждении может выступать в качестве наставника. Это могут быть не только руководители структурных подразделений или сотрудники высокой квалификации, но и другие сотрудники.

Решение наставника о работе стажера может стать решающим, когда наступит время определить, прошел ли стажер испытательный срок. Чтобы не было споров, все факты нарушений со стороны стажера стоит подтверждать разными документами, а не ограничиваться отчетом наставника и отметкой в индивидуальном плане стажировки [8].

Помимо положения о наставничестве, необходимы и другие документы. Работа по наставничеству поручается сотруднику по его письменному согласию. Поэтому нужен шаблон заявления, что он хочет быть наставником, и уведомление от работодателя. В уведомлении должны быть предложение работнику стать наставником и условия вознаграждения за наставничество.

По ст. 351.8 ТК РФ, условия наставничества нужно закрепить в трудовом договоре или дополнительном соглашении с наставником. Необходимо прописать: содержание, сроки, форму выполнения такой работы. Также оформите приказ о наставничестве. Он должен соответствовать условиям трудового договора или дополнительного соглашения. Укажите в приказе о назначении наставника: для кого сотрудник будет наставником, в течение

какого времени, какие задачи должен выполнять, какую надбавку за наставничество должен начислять бухгалтер.

В соответствии со ст. 351.8 ТК РФ, доплата за наставничество – это обязательное условие. Размер и условия выплат могут быть установлены в коллективном договоре, соглашении, другом локальном нормативном акте. Конкретную сумму доплаты за наставничество необходимо прописывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении с наставником [9].

Надбавки за наставничество могут быть прописаны в положении об оплате труда или другом локальном нормативном акте [10]. Проверьте, чтобы порядок оплаты и суммы выплат были одинаковыми во всех локальных нормативных актах. У одного наставника может быть несколько стажеров, и размер доплаты может отличаться. Поэтому в разделе о доплатах положения о наставничестве необходимо указать диапазон выплат. Например: «от 15 000 до 30 000 руб. в месяц пропорционально отработанному времени».

Для учреждений, финансируемых из государственного бюджета, размер выплат за наставничество будет четко устанавливаться Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления [11].

Сотрудники смогут обратиться в правоохранительные органы с заявлением, если работодатель не примет локальные нормативные акты и не будет оплачивать фактически выполняемую работу по наставничеству. Отдельной статьи штрафов за неоплату работы наставника нет, поэтому подобные случаи регулируются статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях [12].

Работодателю рекомендуется вести учет времени работы наставников. Есть судебная практика по спорам о возмещении затрат на обучение со стажера, которого обучали наставники. В расходы, которые истец требовал с ответчика, он также включил выплаты за наставничество. Однако суд решил дело в пользу ответчика, так как истец не представил доказательств работы наставников и принес только расчетные листки с указанием доплаты [13].

Проверьте, есть ли в положении о наставничестве в учреждении требования к отчетности от наставников, чтобы произвести выплату. Если отчеты нужны, а наставник их не предоставил, суды считают, что выплату за наставничество можно уменьшить в конкретном месяце [14].

В статье 351.8 ТК РФ установили, как можно лишить статуса наставника досрочно. Происходит это по решению работодателя или по желанию самого сотрудника. Уведомить сотрудника о прекращении наставничества нужно

минимум за 3 рабочих дня до даты, как он прекратит выполнять обязанности. Требования указывать в уведомлении причину, по которой осуществление наставничества работнику отменяют, в законе нет, но и запрета тоже. Поэтому возможно действовать по аналогии с уведомлением о прекращении работы в режиме совмещения.

В положении о наставничестве также можно прописать, из-за чего наставника могут лишить статуса. Например, наличие неснятого дисциплинарного взыскания или отказ стажера работать с наставником, если такая ситуация повторяется неоднократно с разными стажерами. Сотрудник-наставник также может отказаться от такой работы досрочно. Так как требования к процедуре не указаны, рекомендуем прописать в положении о наставничестве срок, за который наставник подает заявление о прекращении наставничества. Также понадобится шаблон заявления. Досрочную отмену осуществления наставничества вне зависимости от инициатора оформляйте приказом [15].

Наставничество следует отличать от помощи в адаптации новичка, которую проводят непосредственный руководитель и работник кадровой службы при приеме на работу (см. таблицу № 1).

Таблица № 1

Критерий сравнения	Наставничество	Помощь в адаптации
Суть процесса	Обучение с целью передать навыки по профессии (должности) работника	Обучение нового работника правилам поведения и стандартам работодателя
Для кого проводят	Как для вновь принятых, так и для действующих работников	Вновь принятые или переведенные сотрудники
Кто проводит	Любой назначенный работник, обладающий необходимыми навыками	Как правило, непосредственный руководитель новичка и (или) кадровик
Какого результата необходимо достичь	Повысить уровень профессионального мастерства обучаемого	Ознакомить новичка с принятыми в компании правилами
Срок обучения	До нескольких месяцев	От одного до нескольких дней

Важно отличать наставничество от помощи в адаптации, поскольку на практике сотрудники часто путают эти понятия. А с введением нормы о том, что наставнику необходимо платить, таких недопониманий будет еще больше.

При этом помощь в адаптации новичка — это часть работы по определенным должностям. За нее дополнительное вознаграждение не выплачивают.

Студенты-практиканты не попадают под действие ст. 351.8 ТК РФ, если не являются работниками организации. Когда студент проходит практику по договору о практической подготовке обучающихся, то договор заключается между образовательной организацией и профильной организацией. Трудовых отношений с практикантом не возникает. В профильной организации за практикантами «присматривает» руководитель по практической подготовке. Наставничество же возможно только между работниками.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ // СПС «Гарант».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «Гарант».
3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 6 мая 2025 г. № ПГ/08518-6-1 «Об отсутствии необходимости оформления приказа о наставничестве» // СПС «Гарант».
4. С. Зими́на. Наставничество по новым правилам // [https:// delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/](https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/)
5. И. Богомолова. Как организовать наставничество по ТК РФ и доплачивать наставникам // <https://www.tspor.ru/article/2755-nastavnichestvo-po-tk-rf>
6. определение 3 КСОЮ от 25.01.2023 № 88-1438/2023
7. С. Зими́на. Наставничество по новым правилам // [https:// delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/](https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/)
8. Определение 2 КСОЮ от 19.11.2024 по делу № 88-26668/2024 // СПС «Гарант».
9. И. Богомолова. Как организовать наставничество по ТК РФ и доплачивать наставникам // <https://www.tspor.ru/article/2755-nastavnichestvo-po-tk-rf>
10. Определение 8 КСОЮ от 05.12.2024 № 88-24016/2024 // СПС «Гарант»
11. С. Зими́на. Наставничество по новым правилам // [https:// delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/](https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/)
12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 15.12.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.12.2025) // СПС «Гарант».
13. Определение 7 КСОЮ от 07.09.2023 по делу № 88-14546/2023, 2-3113/2022 // СПС «Гарант».
14. Определение 8 КСОЮ от 18.08.2022 № 88-13986/2022 // СПС «Гарант».
15. С. Зими́на. Наставничество по новым правилам // [https:// delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/](https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/68351-nastavnichestvo-po-novym-pravilam/)