Порядок оформления и оплаты наставничества (изменения)

Документ

Федеральный закон [от 09.11.2024 № 381-ФЗ](https://its.1c.ru/db/garant/content/410603808/hdoc)

Комментарий

С 1 марта 2025 года порядок оформления и оплаты наставничества будет урегулирован новой статьей 351.8 ТК РФ.

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](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/8)). С этим локальным нормативным актом необходимо ознакомить сотрудников под подпись ([абз. 10 ч. 2 ст. 22](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/220291" \t "_top), [ч. 3 ст. 68 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/6803)).

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](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/72)). 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](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025267/hdoc/52706).

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](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/72), согласно которым изменение условий трудового договора по общему правилу допускается только по соглашению сторон трудового договора.