

Научная статья

УДК 349.2

EDN FPBJMS

<https://doi.org/10.22450/978-5-9642-0600-2-287-291>

Наставничество в сфере труда

Светлана Васильевна Епишкина, старший преподаватель
Дальневосточный государственный аграрный университет
Амурская область, Благовещенск, Россия, sveta19218@mail.ru

Аннотация. Одним из инструментов улучшения рабочего процесса в организации является наставничество. Автором рассмотрены новые возможности по регулированию труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда, появившиеся после внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ключевые слова: наставничество в сфере труда, Трудовой кодекс, оплата труда наставника, трудовой договор, локальные акты организации

Для цитирования: Епишкина С. В. Наставничество в сфере труда // Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы развития : материалы всерос. науч.-практ. конф. (Благовещенск, 16–17 апреля 2025 г.). Благовещенск : Дальневосточный ГАУ, 2025. С. 287–291.

Original article

Mentoring in the workplace

Svetlana V. Epishkina, Senior Lecturer
Far Eastern State Agrarian University, Amur region, Blagoveshchensk, Russia
sveta19218@mail.ru

Abstract. Mentoring is one of the tools to improve the workflow in an organization. The author considers new opportunities for regulating the work of employees who perform work mentoring in the field of labor, which appeared after the introduction of amendments to the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: mentoring in the field of labor, Labor Code, mentor's remuneration, employment contract, local acts of the organization

For citation: Epishkina S. V. Mentoring in the workplace. Proceedings from Agro-industrial complex: problems and prospects of development: *Vserossiiskaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya*. (PP. 287–291), Blagoveshchensk, Dal'nevostochnyi gosudarstvennyi agrarnyi universitet, 2025 (in Russ.).

С 1 марта 2025 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) [1], а именно была внесена новая статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда».

До введения данной нормы в ТК РФ понятия наставничества в сфере трудовых отношений в законодательстве не было. Это не говорит о том, что его вообще не существовало. Например, постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 № 1296 было утверждено Положение о наставничестве на государственной гражданской службе РФ [2], в котором регламентирован порядок осуществления наставничества, прописаны требования к лицам которые могут быть наставниками, функции, права и обязанности. Но все эти положения распространялись на государственных гражданских служащих.

В абзаце 1 статьи 351.8 ТК РФ законодатель закрепил следующее определение: *наставничество в сфере труда – 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).*

Основные нововведения включают:

1. *С работником, который назначается наставником, должен быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором прописывается выполнение работы наставничества.* Также указываются сроки, форма и содержание выполнения работы.

2. *Наставничество в сфере труда становится оплачиваемой деятельностью.* Можно выделить два основных направления формирования оплаты:

1) для работников федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений указанные

выплаты (их размер и условия выплаты) могут устанавливаться нормативными правовыми актами соответствующих органов власти;

2) для работников других организаций порядок, размер и условия выплат должны быть прописаны в локальных актах работодателя (коллективный договор, соглашение, положение о наставничестве и др.).

Также оплата труда наставника должна варьироваться в зависимости от объема и содержания работ.

3. Наставничество – это не главная трудовая обязанность работника. Такой вывод можно сделать благодаря тому, что законодатель дает возможность работнику отказаться от этой обязанности до истечения ее срока. При этом и работодатель может досрочно отменить поручение о наставничестве.

В ТК РФ не указано как должно проходить наставничество, в какие сроки, какие знания и умения проверять и как это все фиксировать. Поэтому работодатель должен проработать данный вопрос самостоятельно, основываясь на специфике учреждения и требованиях к работнику. Что касается локальных актов, то это может быть как один основной документ (например, положение о наставничестве), так и несколько документов, дополняющих друг друга (коллективный договор, положение об оплате труда и др.). Но и в том, и в другом случае работодатель должен прописать следующие вопросы: цели и задачи наставничества (зависят от вида деятельности организации); требования к лицу, которое может осуществлять наставничество; порядок назначения наставника и прекращения наставничества; права и обязанности наставника; права и обязанности наставляемого; порядок оплаты наставничества; порядок проведения наставничества.

Особое внимание хотелось бы обратить на порядок проведения наставничества. Для того чтобы и наставник, и работодатель могли оценить наставляемого, работодатель может разработать необходимые формы документов. Данные формы могут включать:

1. План мероприятий. В данном документе можно предусмотреть следующие разделы: документы для изучения, задания для выполнения, сроки выполнения, отметка об исполнении и др. Этот документ даст четкое понимание наставляемому о его должностных обязанностях, а наставнику поможет определить сильные и слабые стороны наставляемого.

2. Отзыв (отчет) о результатах наставничества. Документ составляется по окончании наставничества и дает понять работодателю, справится или нет с должностью наставляемый.

Как уже говорилось, наставничество представляет собой помощь в овладении новыми навыками на производстве или на рабочем месте. При этом законодатель не определяет конкретных сроков его осуществления.

Можно выделить два основных направления применения наставничества:

1. Наставничество для вновь принимаемых работников в период испытательного срока. При трудоустройстве по соглашению сторон может быть предусмотрен испытательный срок для работника (ст. 70 ТК РФ). В зависимости от ситуации он может составлять от двух недель до трех месяцев. Конечно, каждому работнику хочется быстрее вникнуть в дела предприятия, но не всегда это удастся сделать самостоятельно. В этом случае наставничество даст возможность вновь принятому работнику не только быстрее разобраться в текущей ситуации организации, но и точно понимать, с кем из коллег, какой рабочий вопрос можно решить. Также по окончании испытательного срока работодателю на основании отчета наставника будет проще решить: подходит данный работник для организации или нет.

2. Наставничество для работников организации, переходящих на новую должность и (или) в другое подразделение внутри организации.

Заключение. *Наставничество в сфере труда – не новое явление, но теперь нормативно урегулирован труд работников, выполняющих работу по наставни-*

честву. На сегодняшний день работодателю необходимо определиться с целесообразностью внедрения наставничества на своем предприятии, а в случае его реализации начинать разрабатывать необходимые документы.

Возможно, в последующем будут подготовлены ведомственные акты, а также рекомендации о наставничестве, что поможет работодателям в составлении локальных актов своей организации.

Список источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.03.2025).

2. Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации : Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 № 1296 // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335180/ (дата обращения: 15.03.2025).

References

1. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law No. 197-FZ dated 30/12/2001. *Consultant.ru* Retrieved from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Accessed 15 March 2025) (in Russ.).

2. Regulations on Mentoring in the State Civil Service of the Russian Federation: Decree of the Government of the Russian Federation No. 1296 dated 07/10/2019 *Consultant.ru* Retrieved from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335180/ (Accessed 15 March 2025) (in Russ.).

© Епишкина С. В., 2025

Статья поступила в редакцию 03.04.2025; одобрена после рецензирования 17.04.2025; принята к публикации 20.06.2025.

The article was submitted 03.04.2025; approved after reviewing 17.04.2025; accepted for publication 20.06.2025.