



Вопрос: Об указании в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий осуществления выплат за наставничество.

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 6 мая 2025 г. N ПГ/08578-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 15 апреля 2025 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно [части первой статьи 351.8](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - 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).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы ([часть вторая статьи 351.8](#) ТК РФ).

В силу [части четвертой статьи 351.8](#) ТК РФ размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере ([часть пятая статьи 351.8](#) ТК РФ).

В соответствии со [статьей 135](#) ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальный нормативный акт, устанавливающий системы оплаты труда, должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, полагаем, что в случае поручения работнику работы по наставничеству трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, должен содержать условие об оплате такой работы с учетом ее содержания и (или) объема, независимо от наличия у работодателя локального нормативного акта, устанавливающего размеры и условия осуществления выплат за наставничество.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления
Б.С.ГУДКО

06.05.2025