



Вопрос: О распространении норм о наставничестве на работника, трудовая функция которого предусматривает выполнение им на постоянной основе обязанностей по оказанию помощи новым работникам.

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 7 мая 2025 г. N ПГ/08381-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 11 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 соответствии с [частью третьей статьи 351.8](#) ТК РФ федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

[Частью четвертой статьи 351.8](#) ТК РФ установлено, что размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций 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).

[Частью шестой статьи 351.8](#) ТК РФ установлено, что работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

ТК РФ в [статье 16](#) определяет возникновение трудовых отношений между работником и работодателем на основании трудового договора.

Полномочие того или иного работника вытекает прежде всего из выполняемой им трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы). Содержание трудовой функции определяется трудовым договором с работником ([статьи 56, 57](#) ТК РФ) либо должностной инструкцией.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами ([статья 60](#) ТК РФ).

Таким образом, полагаем, что в случае, когда трудовая функция работника, например, руководителя, предусматривает выполнение им на постоянной основе (не по поручению работодателя) обязанностей по оказанию помощи новым работникам в их включении в трудовой процесс и его заработная плата ([статья 129](#) ТК РФ) формируется с учетом оплаты такой работы, на такого работника требования [статьи 351.8](#) ТК РФ не распространяются.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления
Б.С.ГУДКО

07.05.2025