

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 мая 2025 г. №
ПГ/08381-6-1**

Вопрос:

Согласно ст. 351.8 ТК РФ 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). В упомянутой статье не сказано, что работа, подпадающая под это определение, в каких-либо случаях не регулируется положениями трудового законодательства о наставничестве. Тем не менее в разъяснениях на портале Роструда "Онлайнинспекция.РФ" часто встречается мнение, что если наставничество включено в должностные обязанности работника, то такая работа не подлежит дополнительной оплате и работник не может отказаться от нее в одностороннем порядке, как это предусмотрено ст. 351.8 ТК РФ. Действительно ли при поручении работнику работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) можно не соблюдать требования ст. 351.8 ТК РФ, если соответствующая работа является частью его должностных обязанностей? И как отличить друг от друга включение такой работы в должностные обязанности работника от ее поручения в соответствии с положениями ст. 351.8 ТК РФ, если в обоих случаях это оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору? Достаточно ли будет написать в дополнительном соглашении, что эта работа поручается работнику на постоянной основе, является частью его трудовой функции, не регулируется положениями ст. 351.8 ТК РФ и не подлежит дополнительной оплате?

Ответ:

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
--------------------------------	------------

Обзор документа

Если 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 зарплата формируется с учетом оплаты такой работы, на этого работника требования ТК РФ о наставничестве не распространяются.

Для просмотра актуального текста документа и получения полной информации о вступлении в силу, изменениях и порядке применения документа, воспользуйтесь поиском в Интернет-версии системы ГАРАНТ: