

## О выплатах за наставничество

### Вопрос

О выплатах за наставничество.

Федеральная служба по труду и занятости  
ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

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](#)).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [ТК РФ](#) ([часть первая статьи 132 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, трудовым законодательством ограничений при установлении коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами размеров и условий осуществления выплат за наставничество не установлено. Вместе с тем, размеры и условия осуществления указанных выплат работнику должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере. При этом, по нашему мнению, установление в качестве условия осуществления выплат за наставничество успешное прохождение новым работником испытания или проверки, свидетельствующей об успешном освоении им навыков работы, не основано на положениях трудового законодательства, поскольку указанные выплаты работнику подлежат установлению с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству, то есть за выполнение работником по поручению работодателя работы по наставничеству, а не исходя из результатов наставничества.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления  
Б.С.Гудко