



Федеральная служба по труду и занятости

Письмо № ТЗ/7300-6-1 от 02.10.2025

Об установлении оплаты работы по наставничеству, а также отказе работника от осуществления наставничества и сроке предупреждения об отказе

Вопрос:

Согласно ч. 2 ст. 351.8 ТК РФ в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому поручается наставничество, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы. При этом требования о дополнительной оплате данная норма не предусматривает. Учитывая, что отсутствует локальный нормативный акт об оплате наставничества, может ли работник выполнять функции наставника без дополнительной оплаты? В каком порядке работник может отказаться от наставничества и предусмотрен ли срок, за который он должен предупредить об этом работодателя?

Ответ:

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 3 сентября 2025 года, в пределах компетенции сообщает.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) в статье 16 определяет возникновение трудовых отношений между работником и работодателем на основании трудового

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).

Согласно части первой статьи 351.8 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, когда трудовая функция работника 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.

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.

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.

Исходя из вышеуказанного положения ТК РФ работник вправе в любое время отказаться от осуществления им наставничества. Срок предупреждения работником работодателя об отказе от наставничества, а также право работодателя на его установление ТК РФ не предусмотрены. Полагаем, что данный срок может быть установлен по соглашению сторон трудового договора.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Врио начальника

Правового управления

02.10.2025

К.И.ПЕЛЬМЕНЕВ