**В ТК РФ закрепили правила оформления и оплаты наставничества**

В Трудового кодексе с 1 марта 2025 года новая статья — 358.1 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда». Она узаконила наставничество как отдельный вид дополнительной работы по оказанию другому сотруднику помощи в освоении навыков работы на производстве или рабочем месте. Выполнять её наставник может только на основании письменного согласия. То есть оформлять наставничество нужно официально — придётся или заключить трудовой договор, или оформить дополнительное соглашение (Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении работодатель должен прописать содержание, сроки и форму выполнения дополнительной работы. Размеры и условия выплаты доплаты за наставничество работникам можно закрепить в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте.

Коммерческие компании могут сами определить размер и условия выплаты доплаты за наставничество, учитывая содержание и объем работы наставника. В госучреждениях сумма оплаты будет устанавливаться федеральными законами и другими нормативными актами.

По новым правилам, по аналогии со совмещением должностей, наставник имеет право досрочно отказаться от дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня. После предупреждения или уведомления работника, издайте приказ досрочном прекращении выполнения дополнительной работы в произвольной форме.

Продуманная и эффективная система наставничества позволяет:  снизить текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов; укрепить и развить корпоративный дух, познакомить новичков со спецификой работы в организации, а также с существующими в коллективе правилами и нормами; заметно сократить период адаптации к новому месту работы и сделать этот процесс максимально простым и комфортным для нового сотрудника; повысить качество подготовки персонала и производительность труда, минимизировать экономические потери.  Успешная адаптация снижает уровень стресса, который новичок испытывает в первые недели и месяцы после трудоустройства или перевода.

Программа наставничества на предприятии решает как оперативные, так и стратегические задачи — от внедрения единых стандартов работы до сохранения знаний и опыта, накопленных старожилами организации, повышения показателей лояльности и вовлечённости персонала, создания условий для позитивной конкуренции. Этот список можно дополнять. Чтобы понять, какие проблемы должна в первую очередь решать система наставничества в отдельной взятой организации, проведите аналитическую работу: оцените характеристики открываемых работодателем вакансий, требования к соискателям, показатель текучести персонала и предыдущий опыт обучения новичков.