

**Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию социально-трудовых отношений**

КООРДИНАТОР

СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: shmakov@fnpr.ru
<http://www.fnpr.ru>

Тел. (495) 938-73-12
Факс (499) 137-06-94

11.04.2024 № 104-107/1173-54-131н

На № 28140-П24РТК от 05.04.2024 г.

Ответственному секретарю
Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых
отношений

Жаровой Н.В.

Уважаемая Наталия Викторовна!

Стороной Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, рассмотрен проект федерального закона № 575296-8 «О внесении изменений в статью 60.2 и статью 151 Трудового кодекса Российской Федерации» (о регулировании труда работников, выполняющих функции наставников), внесенный сенаторами Российской Федерации А.А. Турчаком, И.Ю. Кастюкевичем, И.В. Рукавишниковой, Д.С. Лантратовой, С.Н. Перминовым, Н.Н. Владимировым, депутатами Государственной Думы А.П. Метелевым, Д.Ф. Вяткиным, А.К. Исаевым, О.М. Казаковой, А.Г. Сидякиным, М.С. Киселевым, А.И. Аршиновой, А.Г. Мажугой, Е.В. Харченко, Е.П. Стенякиной (далее - законопроект).

Согласно пояснительной записке целью законопроекта является закрепление гарантий работникам, осуществляющих наставничество, в частности, определение порядка материального стимулирования наставников.

Проектируемая новая редакция части второй статьи 60.2 ТК РФ (п.1 ст.1 законопроекта) содержит уточнение о том, что «осуществление функций наставника» является разновидностью дополнительной работы.

Следует отметить, что в действующем законодательстве отсутствует термин «функция». ТК РФ определяет в статье 15 понятие «трудовая функция», которая предполагает заключение трудового договора. Говорить о новой трудовой функции возможно лишь в случае совмещения профессий (должностей), при этом другая трудовая функция может выполняться частично, что предполагает заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Наставничество же по своей природе является дополнительной работой, поскольку работник продолжает трудиться по своей профессии (должности) с большей интенсивностью, и оформляется дополнительным соглашением. В связи с этим предлагаем определять его как дополнительную работу путем увеличения объема работ.

В проектируемой части третьей статьи 151 ТК РФ (п.2 ст.1 законопроекта) предлагается установить нормативную основу определения доплат за наставничество: федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов местного самоуправления, «акты социального партнерства», а при их отсутствии - локальными нормативными актами.

В ТК РФ отсутствует такое понятие, как «акты социального партнерства». В ТК РФ используется термин «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты».

Статьи 60.2 и 151 ТК РФ регламентируют общие правила осуществления и оплаты дополнительной работы. Исходя же из принципа правовой определенности, а также обязанности законодателя формулировать правовые предписания с достаточной степенью точности, позволяющей гражданам соотносить с ними свое поведение, предлагаем исключить из законопроекта изменения в ч. 2 ст. 60.2 и проектируемую ч. 3 ст. 151 ТК РФ и закрепить понятие и правовой статус наставника в отдельной статье ТК РФ, к примеру:

«Статья 358.1 «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дополнительную работу по наставничеству

Наставничество – дополнительная работа более высокой квалификации, выполняемая работником по поручению работодателя с его письменного согласия в целях оказания другому работнику помощи в овладении знаниями, умениями, профессиональными навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной другим работником

профессии (специальности) и оформляемая дополнительным соглашением к трудовому договору.

Дополнительная работа по наставничеству осуществляется работником по такой же профессии (должности) путем увеличения объема работ.

Наставник – работник, который по поручению работодателя и на основании письменного согласия этого работника оказывает другому работнику, помощь в овладении знаниями, умениями, профессиональными навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной другим работником профессии (специальности).

Работодатель устанавливает содержание дополнительной работы по наставничеству и срок ее выполнения, определяет требования к дополнительной работе в качестве наставника, форме осуществления наставничества, к квалификации наставника, видам стимулирования наставников, а также осуществляет доплаты за наставничество.

Работнику, осуществляющему дополнительную работу в рамках наставничества, производятся дополнительные выплаты.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по наставничеству, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Наставнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, соглашениями, но не менее четырех календарных дней.»

Принимая во внимание вышеизложенное, профсоюзная сторона РТК считает возможным поддержать концепцию законопроекта № 575296-8 «О внесении изменений в статью 60.2 и статью 151 Трудового кодекса Российской Федерации» (о регулировании труда работников, выполняющих функции наставников) и обращает внимание на необходимость его доработки с учетом изложенных замечаний и предложений.

Заместитель Координатора
профсоюзной стороны РТК,
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина