

УДК 349.22

DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-227-231

Правовое регулирование института наставничества: вопросы теории и практики**Щурикова Л.Г.**

Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры инновационного предпринимательства,
права и финансового менеджмента Казанского национального
исследовательского технологического университета

Макаров Т.Г.

Кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права
Казанского (Приволжского) федерального университета,
доцент кафедры гражданского права Казанского филиала Российского
государственного университета правосудия имени В.М. Лебедева

**Ситникова И.Е.**

Кандидат юридических наук, доцент кафедры
теории государства и права и публично-правовых дисциплин
Казанского инновационного университета им. В.Г. Тимирязова,
доцент кафедры теории и истории права и государства
Казанского филиала Российского государственного университета
правосудия имени В.М. Лебедева



Актуальность данного исследования определена тем, что в сложных экономических условиях, когда большинство работодателей сферы производства сталкивается с необходимостью решения проблемы дефицита квалифицированной рабочей силы, обеспечивающей решение задач в сфере производства государственно-значимой продукции, кадровое обеспечение деятельности организации становится не только задачей отдельных работодателей, но и государства в целом, приобретая политический характер. В качестве одного из направлений деятельности государства в данной сфере является повышение эффективности правовой регламентации института наставничества как одной из форм профессиональной адаптации и удержания специалистов в организации.

Целью данного исследования является анализ эффективности правовых основ функционирования института наставничества. Задачей исследования является изучение имеющейся на момент исследования нормативной базы, лежащей в основе функционирования института наставничества. Научная значимость исследования состоит в выявлении правовых пробелов, снижающих эффективность правовой регламентации функционирования института наставничества.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов в целях повышения эффективности правового регулирования функционирования ин-

ститута наставничества. Научная новизна исследования состоит в предложенных авторами направлениях повышения эффективности правового регулирования функционирования института наставничества.

В процессе проведенного исследования авторами делается вывод о необходимости усиления роли государственных органов в правовой регламентации института наставничества в целях решения задачи кадрового обеспечения деятельности организаций.

Ключевые слова: кадровый дефицит, профессиональная адаптация, институт наставничества, правовая регламентация института наставничества

Для цитирования: Щурикова Л.Г., Макаров Т.Г., Ситникова И.Е. Правовое регулирование института наставничества: вопросы теории и практики // Вестник экономики, права и социологии. 2025. № 1. С. 227–231. DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-227-231.

В современных условиях экономического развития все большее количество работодателей сталкивается с необходимостью решения задачи кадрового обеспечения деятельности организации. Особенно дефицитными стали рабочие профессии. Причинами дефицита кадров на рынке труда рабочих профессий являются как наличие демографических проблем и достаточно невысокий уровень автоматизации на промышленных предприятиях, так и недостаточно эффективная политика государства в сфере подготовки специалистов рабочих профессий, в результате которой с рынка труда уходит большое количество работников, достигших пенсионного возраста, а подготовке молодого поколения не уделялось должного внимания. Кадровый голод оказывает негативное влияние не только на производство социально-ориентированной продукции, необходимой для выполнения государством социальных обязательств перед населением страны, но и влияет на производство товаров, обеспечивающих экономический и политический суверенитет государства в целом. В связи с этим возникает необходимость принятия государственных мер, направленных на решение задачи кадрового обеспечения деятельности организаций, необходимого для их эффективной экономической деятельности.

В условиях дефицита рабочей силы перед работодателями стоит задача не только поиска необходимых им работников нужной квалификации, но и их удержания. Решение данной задачи обеспечивается посредством планирования и реализации деятельности по трудовой адаптации работников в организации, посредством которой формируются необходимые связи работника с организацией и обеспечивается наиболее комфортное его включение в ее деятельность.

В настоящее время основными формами трудовой адаптации являются следующие:

1. Профессиональная подготовка и переподготовка непосредственно у работодателя. Данная форма трудовой адаптации применяется в отношении как

вновь принимаемых работников, не имеющих профессии и желающих получить ее, так и работников организации, желающих получить новую профессию, в том числе и в связи с принятием работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации вследствие невостребованности того функционала, который ранее ими реализовывался. С данными работниками заключается ученический договор. Порядок его заключения, а также права и обязанности сторон ученического договора достаточно подробно урегулированы положениями гл. 32 Трудового кодекса РФ. [1] Основной целью данной формы является решение проблемы дефицита рабочей силы посредством организации внутреннего профессионального обучения.

2. Наставничество. Представляет собой решение проблемы адаптации и профессионального развития вновь принимаемых в организацию работников посредством передачи им навыков и опыта наставника, создания приемлемых для них условий труда и мотивирующих их как можно к более долгому сохранению профессиональной связи с данным работодателем.

Несмотря на то что институт наставничества имеет достаточно долгую историю и хорошо известен всем работодателям, далеко не все они используют в полной мере тот потенциал, который имеет данный институт именно в сфере удержания необходимых работодателю специалистов. А те работодатели, которые практикуют институт наставничества у себя в организациях, как правило, это достаточно крупные промышленные предприятия, чаще всего рассматривают его как бесплатный ресурс, который должен решить проблему адаптации вновь принимаемых в организацию работников посредством возложения на отдельных высококвалифицированных работников практически общественной нагрузки по их сопровождению, что в отсутствие заинтересованности наставника в результатах наставничества делает эту процедуру достаточно формальной и не приводит к желаемому результату.

Среди основных проблем повышения эффективности функционирования института наставничества – отсутствие регламентов и стандартов деятельности наставников, формальное выполнение обязанностей в связи с отсутствием мотивации к выполнению обязанностей наставника и вследствие этого – интереса к дальнейшей профессиональной судьбе подопечного, формальное или полное отсутствие контроля за выполнением наставником его обязанностей.

По нашему мнению, повышение эффективности функционирования института наставничества неразрывно связано с деятельностью государства по определению и закреплению его правовых основ как на законодательном уровне, посредством внесения соответствующих положений в содержание базового законодательного акта в сфере регулирования труда – Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), так и посредством подзаконного нормотворчества.

Определенные шаги в сфере повышения эффективности правового регулирования функционирования института наставничества на государственном уровне уже предпринимаются. В частности, Федеральным законом от 09.11.2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» Трудовой кодекс дополнен ст. 351.8, закрепляющей правовые основы организации наставничества (вводится в действие с 1 марта 2025 г.) [2]. Положениями данной статьи определено понятие наставничества, а также определены его правовые основы. На законодательном уровне закреплена обязанность работодателя получать письменное согласие работника на выполнение обязанностей наставника, а также включать условия выполнения функции наставника в содержание трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, а именно – сроки, формы и содержание такой работы. Закреплена также обязанность оплаты выполнения работником обязанностей наставника, что призвано обеспечить решение задачи повышения мотивации работников к реализации данных функций.

Несмотря на всю значимость данной статьи для установления правовых основ реализации института наставничества, в случае определения размера денежного вознаграждения наставника, что является значимым мотивационным фактором реализации работником данных обязанностей, она имеет отсылочный характер. Данной статьей закреплён порядок определения денежного вознаграждения наставников государственных и муниципальных учреждений посредством принятия нормативных актов федерального и регионального уровней. Денежное вознаграждение наставников иных организаций определяется посредством принятия коллективных договоров, иных локальных нормативных актов организации, отраслевыми соглашениями.

Коллективный договор имеет особое значение для защиты интересов работников в трудовых отношениях, так как именно при его заключении работники могут максимальным образом реализовать свое право на участие в управлении организацией. Посредством включения в коллективный договор соответствующего раздела, определяющего правовой статус наставника данной организации, могут быть максимально обеспечены его интересы, прежде всего в сфере материального стимулирования его труда.

Кроме того, включение в коллективный договор данного раздела также позволит включить в деятельность по трудовой адаптации работников их представительные органы посредством создания совместных комиссий по организации наставничества и по осуществлению контроля в данной сфере. В этом случае эффективность деятельности первичных профсоюзных организаций может оцениваться вышестоящими профсоюзными организациями, в том числе посредством оценки эффективности их участия в деятельности по трудовой адаптации работников организации.

К сожалению, анализ существующей практики реализации положений коллективных договоров позволяет нам сделать вывод о том, что далеко не все их положения реализуются работодателем в полной мере. На это также указывают в своих исследованиях А.В. Присекин, А.С. Новиков. Данные исследователи совершенно верно акцентируют наше внимание на том факте, что в сложных экономических условиях работодатели стараются минимизировать свои издержки, в том числе и посредством отказа от выполнения дополнительных финансовых обязательств, предусмотренных положениями коллективных договоров [3, с. 356], а для многих работодателей коллективный договор носит и вовсе формальный характер. На формальность положений коллективных договоров в части финансовых обязательств работодателя влияет также отсутствие в настоящее время эффективного правового механизма осуществления государственного контроля в сфере исполнения работодателем обязательств, предусмотренных коллективным договором. При этом общественный контроль в сфере исполнения положений коллективных договоров, осуществляемый представительными органами работников, носит достаточно условный характер в силу зависимости их членов от работодателя, что не делает его эффективным средством реализации интересов работников, в том числе и при осуществлении функций наставников. На наличие проблем осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора также указывает в своем исследовании и Н.А. Филиппова [4]. Данный автор обращает внимание на наличие административной ответственности сторон социального партнерства за неисполнение условий

коллективных договоров. Вместе с тем необходимо отметить, что предусмотренная положениями ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях [5] ответственность работодателя за неисполнение им обязательств по коллективному договору носит достаточно редкий характер вследствие того, что плановые контрольно-надзорные мероприятия, предметом которых может быть соблюдение работодателем положений коллективных договоров, законодательством не предусмотрены. В настоящее время предметом плановой проверки может быть только соблюдение работодателем условий отраслевых и межотраслевых соглашений. Государственный контроль в сфере исполнения обязательств по коллективному договору может осуществляться исключительно во внеплановом порядке по заявлениям заинтересованных лиц. В свою очередь, представительные органы работников либо сами работники, как правило, стараются не обращаться в государственные органы за защитой своих прав в сфере реализации обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором, опасаясь дальнейшей негативной реакции с его стороны.

Решение вопроса повышения эффективности положений коллективного договора в сфере функционирования института наставничества возможно посредством усиления регуляторной функции отраслевых соглашений, предусматривающей включение в их содержание норм обязательного характера, закрепляющих необходимый для обеспечения эффективности деятельности наставников уровень гарантий, в том числе и в сфере оплаты их труда. В настоящее время большинство положений отраслевых соглашений, предполагающих возложение на работодателя дополнительных финансовых обязательств по отношению к работникам, носит рекомендательный для работодателя характер, что значительно снижает их регуляторную эффективность в сфере защиты финансовых интересов работников. Закрепляя обязанность работодателя по выплате денежного вознаграждения за выполнение обязанностей наставника, как правило, отраслевые соглашения предусматривают определение его размера самими работодателями. Особенно это характерно для отраслевых соглашений, заключаемых в отношении предприятий бюджетной сферы, предполагающей наличие обязанностей по дополнительному бюджетному финансированию данных организаций [6]. Кроме того, альтернативный порядок установления дополнительных выплат наставникам, установленный положениями ст. 351.8 ТК РФ, не предусматривающий обязанности регулирования оплаты труда наставника именно на уровне отраслевых соглашений, являющихся обязательными для работодателей, и дающий право работодателям устанавливать размер доплат наставникам посредством положений коллективного договора либо иного локального

акта организации, позволяет работодателям устанавливать минимальные надбавки в данной сфере деятельности работника, что только формально обеспечивает соблюдение требований трудового законодательства и не отвечает интересам работников, на которых возлагается реализация функций наставника.

В целях регулирования труда наставников в организациях также могут приниматься и иные локальные нормативные акты, например, Положение о наставничестве. Порядок оплаты труда наставника может быть также урегулирован Положением об оплате труда работников организации.

В качестве заключения можно сделать следующий вывод: наличие имеющихся проблем в сфере повышения эффективности функционирования института наставничества требует более активного вмешательства государственных органов в его регламентацию. В целях оказания правовой информационной поддержки в сфере локального регулирования деятельности наставника на государственном уровне могут быть разработаны как Методические рекомендации организации деятельности наставника, так и примерное Положение о наставничестве, которое может служить образцом для принятия соответствующих документов на уровне организации.

Кроме того, в целях повышения роли представительных органов работников в деятельности по профессиональной адаптации работников ст. 27 ТК РФ, определяющая формы социального партнерства, может быть дополнена следующей формой – участие работников, их представителей в деятельности по профессиональной адаптации работников организации. Включение данной формы социального партнерства может стать правовой основой создания в организации совместных комиссий по организации и контролю в сфере профессиональной адаптации вновь принимаемых работников, способствующей решению задачи кадрового обеспечения деятельности организации.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СПС КонсультантПлюс.

2. Федеральный закон от 09.11.2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
3. Присекин А.В., Новиков А.С. Проблемы реализации коллективного договора в трудовом законодательстве // Балтийский гуманитарный журнал. 2020. № 4 (33). С. 356–359.
4. Филиппова Н.А. Проблемы осуществления контроля за выполнением коллективного договора // Вестник Воронежского государственного университета. 2020. № 2. С. 112–117.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.
6. Малышев М.А. Проблема реализации Генерального соглашения через систему коллективных договоров и соглашений // Труд и социальные отношения. 2021. Т. 32. № 1. С. 119–138.

Legal Regulation of the Institution of Mentoring: Issues of Theory and Practice

Shchurikova L.G.

Kazan National Research Technological University

Makarov T.G.

Kazan (Volga Region) Federal University,

Kazan Branch of the Lebedev Russian State University of Justice

Sitnikova I.E.

Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov,

Kazan Branch of the Lebedev Russian State University of Justice

The relevance of this study is determined by the fact that in difficult economic conditions, when most employers in the manufacturing sector face the need to solve the problem of a shortage of skilled labor, ensuring the solution of problems in the production of state-important products, staffing of the organization's activities becomes not only the task of individual employers, but also of the state as a whole, acquiring a political character. One of the areas of state activity in this area is to increase the effectiveness of legal regulation of the mentoring institution as one of the forms of professional adaptation and retention of specialists in the organization.

The purpose of this study is to analyze the effectiveness of the legal framework for the functioning of the mentoring institution. The objective of the study is to study the existing regulatory framework at the time of the study, which underlies the functioning of the mentoring institution. The scientific significance of the study is to identify legal gaps that reduce the effectiveness of legal regulation of the functioning of the mentoring institution.

The practical significance of the study lies in the possibility of using its results to improve the efficiency of legal regulation of the functioning of the mentoring institution. The scientific novelty of the study lies in the directions proposed by the authors for improving the efficiency of legal regulation of the functioning of the mentoring institution.

In the course of the study, the authors conclude that it is necessary to strengthen the role of government agencies in the legal regulation of the mentoring institution in order to solve the problem of staffing the activities of organizations.

Keywords: personnel shortage, professional adaptation, mentoring institution, legal regulation of mentoring institution

