

Овчаренко Марина Сергеевна, канд.техн.наук, доцент,
Военный институт (инженерно-технический)
ВА МТО им. генерала армии А.В. Хрулёва
Ovcharenko Marina Sergeevna,
Military Institute (Engineering and Technical)
VA MTO named after Army General A.V. Khrulev

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ НОВАЦИЙ ПО ВВЕДЕНИЮ
ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА
THE RESEARCH OF LEGISLATIVE INNOVATIONS ON INTRODUCING
THE INSTITUTE OF TUTORING IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION**

Аннотация. В статье исследуются ключевые нововведения в трудовом законодательстве Российской Федерации, связанные с введением института наставничества в системе охраны труда; рассматриваются правовые основы и организационные механизмы реализации наставничества в организациях; представлен комплекс необходимых мер для создания и развития института наставничества, а также предложена целевая модель наставничества в сфере охраны труда, обеспечивающая эффективное внедрение и развитие данного института; подчеркивается значимость законодательных изменений для повышения культуры безопасности на предприятиях.

Abstract. The article examines key innovations in the labor legislation of the Russian Federation related to the introduction of the mentoring institute in the occupational safety and health system; it considers the legal foundations and organizational mechanisms for implementing mentoring in organizations; it presents a set of necessary measures for creating and developing the mentoring institute, and it proposes a target model of mentoring in the field of occupational safety and health that ensures the effective implementation and development of this institute; it emphasizes the importance of legislative changes for improving the safety culture in enterprises.

Ключевые слова: Охрана труда, наставничество, законодательное регулирование, безопасность труда, культура безопасности

Keywords: Occupational safety, mentoring, legal regulation, occupational safety, safety culture

Введение института наставничества в охране труда согласно статье 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) является актуальным и значимым шагом в регулировании трудовых отношений. Эта статья, вступившая в силу с 1 марта 2025 года, впервые на федеральном уровне закрепляет понятие наставничества как официально трудовой функции, направленной на помощь работнику в освоении профессиональных навыков непосредственно на рабочем месте [1].

Кроме этого, введение данной статьи актуально для охраны труда по следующим ключевым причинам, представленным на рисунке 1 [1].



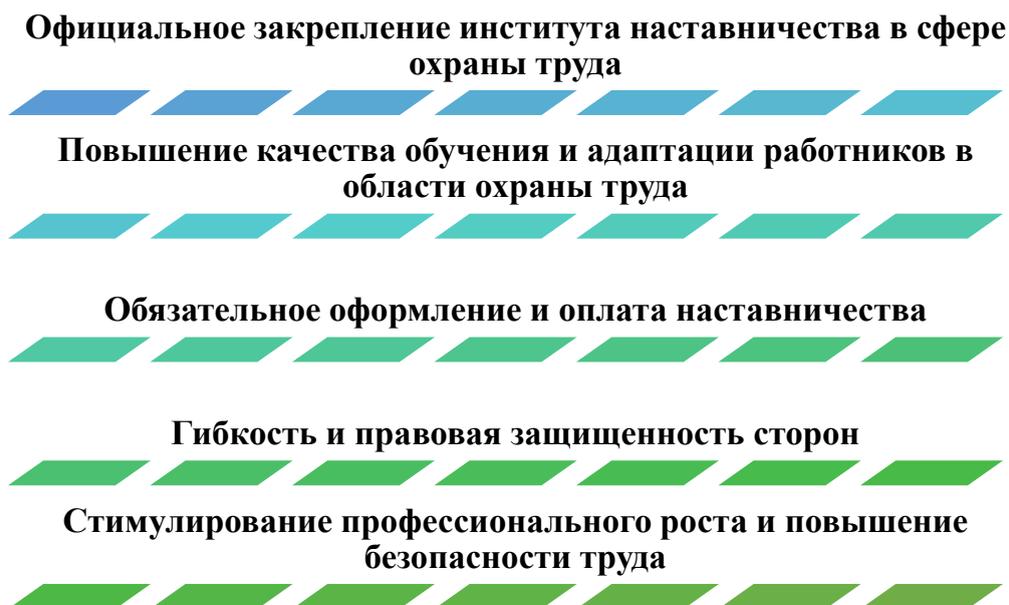


Рис. 1. Ключевые причины введения института наставничества в охране труда

Из рисунка 1 можем сделать следующий вывод, что ранее законодательство не предусматривало формального статуса и регулирования работы наставников, которые помогают сотрудникам осваивать навыки непосредственно на рабочем месте. Статья 351.8 впервые вводит понятие наставничества и регулирует его особенности в трудовых отношениях.

Также наставничество способствует более эффективной передаче профессиональных знаний и навыков, что критично для соблюдения требований безопасности и предотвращения производственного травматизма.

Теперь Закон требует письменного согласия работника на выполнение функций наставника и оформления дополнительного соглашения с указанием содержания, сроков и формы работы по наставничеству. Также устанавливается обязанность работодателя обеспечить оплату наставничества, что мотивирует опытных сотрудников делиться знаниями. Кроме этого, работник и работодатель имеют право досрочно прекратить наставничество с уведомлением за три рабочих дня, что позволяет оперативно реагировать на изменения производственной ситуации. И, безусловно, введение института наставничества способствует формированию квалифицированного и ответственного персонала, что напрямую влияет на улучшение условий и культуры охраны труда на предприятии.

В целом, можно отметить, что статья 351.8 ТК РФ делает наставничество в сфере охраны труда более системным, прозрачным и эффективным инструментом, способствующим снижению рисков и повышению квалификации работников.

Актуальность института наставничества в охране труда обусловлена следующими факторами, представленными на рисунке 2 [1].

В целом, из перечисленных на рисунке 2 факторов можно сделать вывод, что наставничество по первому фактору способствует эффективной передаче знаний и навыков, что особенно важно в сфере охраны труда, где правильное выполнение требований и процедур напрямую влияет на безопасность и здоровье работников. Согласно второму фактору статья 351.8 ТК РФ требует письменного согласия работника на выполнение функций наставника, а также оформления дополнительного соглашения, в котором фиксируются содержание, сроки и форма наставничества, что обеспечивает прозрачность и правовую защиту обеих сторон.





Рис. 2. Основные факторы актуальности института наставничества в охране труда

По фактору 3 статья устанавливает обязательность выплаты за наставничество, размеры и условия которой определяются трудовым договором или коллективными соглашениями, что мотивирует работников и повышает качество наставнической работы.

В Законе (фактор 4) предусматривает право обеих сторон досрочно прекратить наставничество с уведомлением за три рабочих дня, что позволяет оперативно реагировать на изменения производственной необходимости или эффективность наставничества.

Таким образом, введение института наставничества в охране труда на предприятиях способствует системному и формализованному подходу к обучению и развитию персонала, что повышает уровень безопасности на рабочих местах и снижает риски производственного травматизма. Это делает наставничество важным инструментом в обеспечении охраны труда и профессионального роста сотрудников.

В части вариантов создания и развития наставничества в охране труда на любом предприятии, согласно рассматриваемой статьи ТК РФ, перечислим следующий необходимый комплекс мер [2], а именно:

1. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации, где закрепляются основные понятия, принципы взаимодействия наставника и наставляемого, статус и критерии выбора наставника, права и обязанности сторон, формы наставничества, системы оплаты и оценки эффективности.

2. Определение критериев для выбора наставника, таких как стаж работы по специальности (обычно не менее 2-3 лет), профессиональное образование, повышение квалификации, опыт работы в организации, мотивация и психологическая готовность к роли наставника.

3. Оформление наставничества документально: заключение дополнительного соглашения к трудовому договору или включение соответствующих условия в сам трудовой договор, где указываются содержание, сроки, форма выполнения наставнической работы и размер оплаты.

4. Получение письменного согласия работника на выполнение функций наставника, поскольку наставничество является добровольным и не может навязываться работодателем.

5. Издание приказа о назначении наставника (не обязательно, но рекомендуется для формализации процесса), в котором фиксируются ФИО наставника и наставляемого период наставничества и размер оплаты.



6. Внедрение системы оплаты труда наставников, которая теперь регулируется законом, и должна быть отражена в локальных нормативных актах организации.

7. Разработка программы мероприятий и шаблона отчета наставника, чтобы фиксировать результаты обучения и контролировать эффективность наставничества.

8. Актуализация локальных нормативных документов (Положений, Инструкций) в соответствии с новой статьей 351.8 ТК РФ и отраслевыми соглашениями, если они применимы.

9. Обучение и информирование сотрудников о новых правилах наставничества и их правах и обязанностях в рамках этой системы.

Таким образом, создание и развитие наставничества в охране труда требует комплексного подхода: формализации отношений через локальные нормативы и трудовые договоры, обеспечения мотивации и оплаты наставников, а также контроля и оценки эффективности передачи профессиональных знаний и навыков новым сотрудникам [2, 4].

На основе анализа данных и типовых моделей наставничества [3, с. 9; 5, с.47] можно предложить целевую модель создания и развития наставничества в охране труда (ОТ), согласно статье 351.8 ТК РФ (рисунок 3 и таблица 1). Эта модель включает структурированные этапы, роли, ресурсы и механизмы, обеспечивающие системный и эффективный процесс передачи знаний и навыков по охране труда.



Рис. 3. Целевая модель наставничества в охране труда

Ключевые особенности предлагаемой модели представлены на рисунке 4, которые включают обязательное оформление наставничества в трудовых договорах и локальных актах. Наставник соглашается на роль, получает оплату и признание. Модель охватывает все этапы от подготовки до оценки и развития.



Компоненты и описание Целевой модели наставничества в ОТ

№ п/п	Компонент модели	Описание
1	Цель	Обеспечение эффективного обучения и адаптации сотрудников в области охраны труда, снижения рисков травматизма, повышение культуры безопасности труда.
2	Принципы	Законность, системность, добровольность, мотивация, прозрачность, научность, стратегическая целостность.
3	Участники	Наставник (опытный сотрудник с подтверждённой компетенцией в охране труда), наставляемый (новый или менее опытный работник), координатор программы.
4	Ресурсы	Внутренние: кадровые (наставники), нормативные документы, учебные материалы, время; внешние: консультации специалистов, тренинги, нормативные акты.
5	Формы наставничества	Традиционная (один-на-один), ситуационная (по запросу), групповая (семинары, инструктажи)

Гибкость форм наставничества заключается в индивидуальном, групповом, ситуационном сопровождении. Обеспечивается регулярный мониторинг и корректировка программы (рисунок 4).



Рис. 4. Ключевые особенности Целевой модели наставничества в ОТ

Таким образом, исследование демонстрирует, что законодательные новации 2025 года не только регулируют правовые аспекты наставничества – включая права и обязанности наставников и наставляемых, условия их мотивации и ответственности, – но и обеспечивают возможность адаптации моделей наставничества к конкретным условиям предприятия. Они устанавливают четкие механизмы передачи профессионального опыта, что позволяет значительно снизить производственные риски и уровень травматизма, а также создать предпосылки для долгосрочного улучшения системы охраны труда на различных предприятиях и организациях.



Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025): статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd6d94a038b1f4918343ec0c601a0c04a702ee28/ (дата обращения: 01.08.2025).

2. Официальный сайт Учебно-консалтингового центра Управление безопасности // статья: наставничество, что нужно знать работодателю [Электронный ресурс]: <https://otub.ru/news/nastavnichestvo-terer-po-tk-rf/> (дата обращения: 01.08.2025).

3. Овчаренко М.С. Теоретические исследования роли наставничества в высшем образовании // Научные исследования в современном мире. Теория и практика: сборник статей XL Всероссийской (национальной) научной конференции, Санкт-Петербург, ГНИИ «Нацразвитие», 2024. – С. 9-14. EDN: CROJDX

4. Оформление наставничества по новым правилам ТК РФ. Статья 351.8 с 01 марта 2025 года // статья с официального сайта Решение – Аудиторская фирма [Электронный ресурс]: <https://audit-reshenie.ru/izmeneniya-novosty-zakonodatelstva-journal/tpost/mle91pzmu1-oformlenie-nastavnichestva-po-novim-prav> (дата обращения: 01.08.2025).

5. Овчаренко М.С. Об опыте наставничества в процессе участия обучающихся в научно-исследовательской деятельности // Современные тенденции развития научного сообщества в эпоху глобальных перемен:

сборник статей по итогам международной научно-практической конференции. Стерлитамак, 2023. – С. 47-51. EDN: AQIPEZ.

