

Дата поступления рукописи в редакцию: 09.08.2026 г.  
Дата принятия рукописи в печать: 30.08.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-8-649-653

**ВОЛКОВА Екатерина Александровна,**  
соискатель ученой степени кандидата наук Президент  
Ассоциации креативных индустрий и инновационного  
предпринимательства,  
e-mail: plg52@mail.ru

## НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ НАСТАВНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Аннотация.** В статье проводится комплексный анализ правового регулирования независимой оценки квалификации (далее - НОК) наставников в контексте новейших изменений трудового законодательства Российской Федерации. Центральное внимание уделено правовым последствиям введения в Трудовой кодекс РФ статьи 351.8 (ФЗ от 09.11.2024 № 381-ФЗ), легализовавшей наставничество в сфере труда как отдельный институт с особым режимом регулирования. Выявляется сохраняющаяся системная коллизия между добровольным характером НОК и правом работодателя на установление ее обязательности. На основе анализа норм права, судебной практики и проекта Концепции развития наставничества до 2030 года доказываемая ключевая роль разрабатываемого профессионального стандарта «Наставник» как необходимого элемента для устранения правовой неопределённости и гармонизации публичных и частных интересов. В заключение формулируются практические рекомендации по минимизации правовых рисков в сфере оценки квалификации наставников.

**Ключевые слова:** наставничество, независимая оценка квалификации, профессиональный стандарт, трудовой договор, трудовое право.

**VOLKOVA Ekaterina Aleksandrovna,**  
Candidate of Science degree candidate of Sciences, President  
of the Association of Creative Industries and Innovative  
Entrepreneurship

## INDEPENDENT ASSESSMENT OF MENTORS' QUALIFICATIONS: PROBLEMS OF LEGAL REGULATION IN THE LABOR LAW OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Annotation.** The article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of independent qualification assessment (hereinafter referred to as NQA) for mentors in the context of the latest changes in the Russian Federation's labor legislation. The focus is on the legal implications of introducing Article 351.8 into the Labor Code of the Russian Federation (Federal Law No. 382-FZ dated November 9, 2024), which legalized mentoring in the field of labor as a separate institution with a specific regulatory regime. The article highlights the ongoing systemic conflict between the voluntary nature of NQA and the employer's right to make it mandatory. Based on the analysis of legal norms, judicial practice, and the draft Concept for the Development of Mentoring until 2030, the paper proves the key role of the draft professional standard "Mentor" as a necessary element for eliminating legal uncertainty and harmonizing public and private interests. In conclusion, the paper provides practical recommendations for minimizing legal risks in the field of assessing the qualifications of mentors.

**Key words:** mentoring, independent qualification assessment, professional standard, employment contract, labor law.

## Введение

Наставничество является важным инструментом профессионального обучения и адаптации кадров, способствуя передаче знаний, навыков и корпоративного опыта от опытных специалистов к новым сотрудникам. Как точно отмечено Елисеевой Е.Ю., «система наставничества весьма актуальна в профессиональном становлении. Она эффективно передает знания и опыт, развивает навыки, повышает мотивацию и вовлеченность сотрудников, улучшает командную работу и сохраняет знания в той или иной организации» [1]. Однако в Российской Федерации правовое регулирование наставничества остается фрагментарным, что создает значительные сложности для работодателей, наставников и работников.

Актуальность исследования обусловлена отсутствием единого профессионального стандарта «Наставник», что приводит к правовой неопределенности при проведении независимой оценки квалификации и регулировании трудовых отношений. Несмотря на наличие смежных нормативных актов, многие вопросы остаются неурегулированными.

Целью данной статьи является анализ правовых основ независимой оценки квалификации наставников в Российской Федерации, включая нормативное регулирование и профессиональные стандарты.

Методологическую основу исследования составляют методы системного анализа, сравнительно-правового и формально-юридического подходов, а также изучение судебных решений, связанных с независимой оценкой квалификации.

Научная новизна заключается в комплексном анализе современных правовых тенденций в сфере наставничества, включая последние изменения законодательства, а также в предложении мер по совершенствованию регулирования НОК для наставников.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут быть использованы работодателями, HR-специалистами, юристами и законодателями для формирования единых стандартов наставничества, минимизации трудовых споров и повышения эффективности кадровой политики.

Структура статьи включает анализ нормативной базы, судебной практики, проблемных аспектов внедрения НОК и рекомендаций по совершенствованию правового регулирования наставничества в России.

Материалы и методы исследования.

В процессе подготовки данной научной статьи были использованы нормативно-правовые акты, такие как Трудовой кодекс РФ (ст. 197, 195.3,

196, 351.8); Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»; Концепция развития наставничества до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ № 1264-р); Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (приказ Минтруда № 109н). Анализ решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам, связанным с независимой оценкой квалификации (например, Определение Второго кассационного суда по делу № 88-17138/2021).

Основные результаты исследования

Наставничество играет ключевую роль в профессиональном обучении и адаптации сотрудников. В России наставничество регулируется трудовым законодательством, образовательными нормами и отраслевыми стандартами. Однако отсутствие единого профессионального стандарта для наставников создает правовые пробелы, которые частично компенсируются смежными документами.

С 1 марта 2025 года наставничество в сфере труда получило легальное определение в трудовом законодательстве в связи с введением в Трудовой Кодекс РФ отдельной статьи 351.8 «Особенности регулирования труда работников» [5]. Согласно указанной статье, наставничество понимается как «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)». Данная дефиниция закрепляет ключевые признаки наставничества: 1) оно осуществляется в рамках трудовых отношений; 2) требует письменного согласия работника; 3) носит целевой характер (помощь в овладении навыками); 4) является поручением работодателя. Это определение снимает часть ранее существовавшей правовой неопределенности и четко обозначает наставничество как особый вид трудовой функции, требующий специального регулирования.

Если до введения новой статьи в ТК РФ наставничество могло существовать как в формальной, так и в неформальной плоскости, то введенная статья 351.8 ТК РФ существенно меняет этот подход. Новая норма требует обязательного письменного оформления поручения о наставничестве, что формализует данную деятельность и повышает уровень правовых гарантий для работника-наставника.

С точки зрения доктрины трудового права, наставничество может быть квалифицировано как:

Специфическая трудовая функция, если оно закреплено в трудовом договоре в соответствии с

ч.2 ст.57 ТК РФ.

Форма профессионального обучения, регулируемая главой 31 ТК РФ и Федеральным законом № 273-ФЗ.

Дополнительная обязанность, возлагаемая на работника с его согласия по правилам статьи 60.2 ТК РФ.

Новая статья 351.8 ТК РФ, по своей правовой природе, конкретизирует и оформляет в виде специального правового режима именно третий вариант - выполнение работы по наставничеству как дополнительной обязанности, возлагаемой на работника с его письменного согласия, что представляет более чёткую правовую конструкцию, определяя наставничество как особый вид работы. Это позволяет рассматривать его как правовую форму выполнения трудовой функции, обладающую специфическими признаками (целевая направленность, срочность, необходимость письменного согласия).

Распоряжением Правительства № 1264-р от 21.05.2025 была утверждена Концепция развития наставничества до 2030 года, направленная на унификацию подходов и развитие наставничества в образовательных и трудовых сферах. Анализируя перспективы совершенствования правового регулирования в рамках Концепции развития наставничества до 2030 года можно отметить, что концепция носит программный, а не нормативный характер. Выделенные ключевые направления подчеркивают необходимость их последующего законодательного и подзаконодательного закрепления, в частности, через разработку и утверждение профессионального стандарта, без которого Концепция не сможет преодолеть существующую правовую фрагментарность. Как справедливо отмечают Л. Н. Духанина, А. А. Факторович, «Профессиональный стандарт предоставляет возможность определить наставничество как самостоятельный вид профессиональной деятельности» [4]. Именно он выступает ключевым инструментом институционализации наставничества, поскольку задает нормативные рамки для признания этой деятельности профессиональной, формирует единые требования к компетенциям и условиям ее осуществления.

В соответствии со статьями 195.3 ТК РФ «Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и

обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда» [6].

В соответствии с изменениями в законодательстве, с 1 марта 2025 года регулирование наставничества и, в частности, условий его оплаты, получило более чёткую регламентацию на локальном уровне, однако применение профстандарта остается на усмотрение компании. Здесь возникает ряд сложностей и споров, в частности, о применении результатов независимой оценки квалификации.

Согласно части 2 ст.351.8 ТК РФ, содержание, сроки и форма работы по наставничеству в обязательном порядке указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. Это означает формализацию условий осуществления наставничества на индивидуальном уровне. При этом части 3-5 ст.351.8 ТК РФ детально регламентируют условия оплаты труда наставников. Ключевой гарантией является требование части 5 ст. 351.8 ТК РФ о том, что установленные работнику условия не могут быть хуже, чем предусмотрено нормативными правовыми актами или соглашениями в соответствующей сфере.

Таким образом, правовая основа наставничества становится трёхуровневой:

общие принципы и гарантии закреплены в ТК РФ (ст. 351.8);

конкретные рамки и критерии (для негосударственного сектора) определяются локальными актами или коллективными договорами;

индивидуальные условия (содержание, сроки, оплата) фиксируются в персональном трудовом договоре или соглашении к нему.

Ещё одной важной новацией является право любой из сторон досрочно отказаться от наставничества (часть 6 ст. 351.8 ТК РФ), уведомив другую сторону не менее чем за три рабочих дня. Это вводит элемент гибкости и дополнительно защищает интересы работника, не позволяя работодателю бессрочно навязывать дополнительные обязанности.

Несмотря на детальную регламентацию порядка оформления и оплаты наставничества с новой статьёй 351.8, ТК РФ не устанавливает единых квалификационных требований к наставникам. Их определение, как и прежде, отнесено к компетенции работодателя и должны быть детализированы в локальных нормативных актах (например, в том же Положении о наставничестве).

В этом контексте процедура НОК приобретает особое значение как инструмент объективного подтверждения соответствия работника установленным локальным критериям. Процедура независимой оценки квалификации для наставников, оставаясь в целом добровольной, может быть установлена работодателем в качестве обязательного локального требования для занятия соответствующей позиции или получения надбавки. Судебная практика по спорам с независимой оценкой квалификации и применением профстандартов не так обширна. Преимущественно споры возникают, если работодатель:

Увольняет сотрудника за несоответствие профстандарту, не закрепленному в трудовом договоре.

Отказывает в доплате за наставничество, хотя оно было предусмотрено локальными актами.

Вопрос, кто должен оплачивать оценку (работодатель или работник), часто становится предметом споров. Если оценка инициирована работодателем, он обязан ее оплатить (ст. 196 ТК РФ).

Сотрудник, не прошедший оценку, может оспорить решение в суде, если докажет нарушения процедуры (например, несоответствие экзамена профстандарту).

Так, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело, в котором работница (истец) была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата) с должности заместителя руководителя Департамента кадровой политики АО «ОДК» (Определение от 29 июля 2021 г. по делу № 88-17138/2021). Она оспаривала законность увольнения, утверждая, что фактического сокращения штата не было, работодатель нарушил процедуру увольнения, не предложив все доступные вакансии, соответствующие её квалификации и опыту. Суд установил, что работодатель нарушил требования ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК РФ, обязывающие предлагать все подходящие вакансии в период сокращения. Второй кассационный суд подтвердил решение апелляции, отметив, что работодатель не доказал, что истец не соответствовала требованиям вакансий, а новые доказательства (независимая оценка квалификации) были приняты апелляцией правомерно, так как они опровергали доводы работодателя.

В связи с отмеченным видится, что для внедрения процедуры наставничества и оценки качества наставничества необходимо, прежде всего, и законодательное определение профессиональных компетенций наставника через его закрепление в профстандарте. Работодателю в свою очередь необходимо определить задачи наставника,

например, такие как планирование и организация наставничества, контроль и оценка подготовки наставляемых, профессиональная и психологическая поддержка, социальная адаптация и развитие мотивации.

Как справедливо отмечено Локтюхиной Н. В., «необходимость развития системы наставничества является толчком для развития соответствующей нормативной правовой базы, включая: возможные изменения в трудовом законодательстве, положения соглашений системы социального партнерства, пакета методических рекомендаций по наставничеству, локальных актов предприятий» [3]. Кроме того, как небезосновательно отмечено Калининой Л.Л., «следует развивать российские традиции наставничества, внимательно относиться к национальным аспектам организационной культуры» [2].

Попытки внедрения НОК без предварительного разрешения фундаментальных правовых коллизий, выявленных в исследовании, не только ведут к росту трудовых споров, но и подрывают саму цель института - обеспечение качественного профессионального развития и адаптации кадров.

#### Выводы

Проведенное исследование правовых аспектов независимой оценки квалификации в сфере наставничества позволяет сформулировать ряд выводов, отражающих качественное изменение регуляторной парадигмы и определяющих перспективные векторы научного осмысления и правоприменения. Введение в ТК РФ статьи 351.8 завершило этап фрагментарного регулирования. Установлены императивные требования к письменному оформлению наставничества, гарантиям оплаты и праву на отказ, что трансформировало его из корпоративной практики в формализованный институт трудового права. Легализация не разрешила системное противоречие между добровольным характером НОК и правом работодателя устанавливать ее обязательность локально. Оформление наставничества по новым правилам создает основу для включения условия о НОК в соглашение, одновременно повышая для работника риски, если отказ будет квалифицирован как неисполнение обязанности. В новой правовой реальности утверждение профстандарта «Наставник» становится необходимым условием для сбалансированного регулирования.

#### Список литературы:

[1] Елисеева Е.Ю., Елисеев Ю.А., Лебедев И.М. Проблемы наставничества в профессиональном становлении молодого сотрудника. Человеческий капитал, 2023, № 11(179) часть 2. DOI:

10.25629/НС.2023.11.46.

[2] Калинина Л.Л. Наставничество: поиск и использование новых потенциалов // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2024. № 3, стр. 17-18.

[3] Локтюхина, Н. В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт / Н. В. Локтюхина, У. А. Назарова, С. В. Шабаета // Непрерывное образование: XXI век. – 2019. – Вып. 4 (28). – DOI: 10.15393/j5.art.2019.5155.

[4] Профессиональный стандарт как инструмент институционализации наставничества / Л. Н. Духанина [и др.] // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2023. № 4 (16). С. 11–27. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-11-27..>

[5] Федеральный Закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

[6] ТК РФ Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов \ КонсультантПлюс.

I.M. Problems of mentoring in the professional development of a young employee. Human Capital, 2023, No. 11 (179) Part 2. DOI: 10.25629/НС.2023.11.46.

[2] Kalinina L.L. Mentoring: search and use of new potentials // Bulletin of the Russian State Humanitarian University. Series: Economics. Management. Right. 2024. No. 3, pp. 17-18.

[3] Loktyukhina, N.V. Development of the mentoring system: Russian and foreign experience/ N.V. Loktyukhina, U. A. Nazarova, S. V. Shabaeva // Continuing education: XXI century. – 2019. - Issue 4 (28). - DOI: 10.15393/j5.art.2019.5155.

[4] Professional standard as a tool for institutionalizing mentoring/L. N. Dukhanin [et al.] // Innovative scientific modern academic research trajectory (INSIGHT). 2023. № 4 (16). S. 11-27. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-4-11-27..>

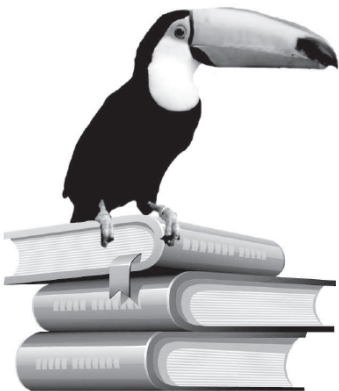
[5] Federal Law No. 381-FZ, dated 09.11.2024, "On Amending the Labor Code of the Russian Federation".

[6] Labor Code of the Russian Federation Article 195.3. Procedure for application of professional standards\ConsultantPlus.

#### References:

[1] Eliseeva E.Yu., Eliseev Yu.A., Lebedev





Юридическое издательство  
**«ЮРКОМПАНИ»**

Издание учебников,  
учебных и методических  
пособий, монографий,  
научных статей.

Профессионально.

В максимально  
короткие сроки.

Размещаем  
в РИНЦ, Е-Library.

ЮРКОМПАНИ

[www.law-books.ru](http://www.law-books.ru)