

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ

11.02.2022 № 4-1-12/684/01-09/23

Об институте наставничества

Качество кадров во многом определяет возможности экономического развития организации. При этом не только профессиональные, но и морально-психологические аспекты имеют существенное значение для оценки потенциала трудового коллектива.

В условиях постоянного оборота рабочей силы, пополнения организаций молодыми работниками, наниматели, нацеленные на максимальный результат, испытывают объективную потребность в реализации эффективных и системных мер, направленных на скорейшее становление молодых работников, их адаптацию в трудовом коллективе, приобретение необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, формирование ответственного отношения к исполнению своих трудовых обязанностей.

Решению данной важной задачи способствует институт наставничества.

Так, согласно Типовому положению о наставничестве, утвержденному постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 27 января 2011 г. № 2 (далее – Положение), наставничество представляет собой форму профессионального становления и воспитания молодых работников под наблюдением наставника, направленную на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Основными субъектами института наставничества выступают наставник и молодой работник.

Положением наставник определен как высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

В свою очередь молодой работник (специалист) – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его

способностей.

Положение содержит ключевые позиции, которые служат соответствующим ориентиром для организации наставничества.

Вместе с тем, особенности реализации конкретных подходов к наставничеству определяются в каждой отдельной организации на уровне локального регулирования (коллективного договора или иного локального правового акта).

Так, статьей 18¹ Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» установлено, что в целях содействия подготовке кадров и адаптации в трудовом коллективе работающих молодых граждан может реализовываться система наставничества как форма обеспечения профессионального становления работника. Порядок и условия организации наставничества регулируются локальными правовыми актами.

Как следствие, обязательные законодательные предписания в отношении института наставничества в республике не приняты, вопрос решается на уровне локального регулирования.

В целом на данный момент в республике выстроен алгоритм реализации института наставничества через систему социального партнерства.

Так, рекомендация о включении в коллективные договоры положений о развитии в организациях института наставничества предусмотрена подпунктом 55.45 пункта 55 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019-2021 годы (продлено на 2022-2024 годы).

В развитие данной нормы Генерального соглашения положения о наставничестве нашли свое отражение в 31 (из 38) отраслевом тарифном соглашении республиканского уровня.

Более 88% действующих в республике коллективных договоров содержат положения о наставничестве.

В коллективных договорах предусматриваются различные меры морального и материального стимулирования как наставников, так и их учеников, а также иные мероприятия, направленные на дальнейшее развитие института наставничества, в том числе повышение престижа рабочих профессий и уровня подготовки кадров на предприятиях в современных условиях.

На основании вышеизложенного, можно констатировать, что в республике достаточно развита система наставничества.

Дальнейшее совершенствование института наставничества должно осуществляться в части стимулирования наставников к активному

участию в такой социально-общественной деятельности на предприятии и, соответственно, повышения заинтересованности в осуществлении такой работы, на локальном уровне с учетом специфики отраслей экономики и имеющихся финансовых возможностей.

Структура и размеры оплаты труда работников реального сектора экономики определяются нанимателем. Перечень наименований и оснований для установления стимулирующих выплат является открытым и определяется в локальном правовом акте организации.

Соответственно, вопросы установления работникам стимулирующих выплат за осуществление наставничества в коммерческих организациях регулируются положениями соответствующего локального правового акта организации.

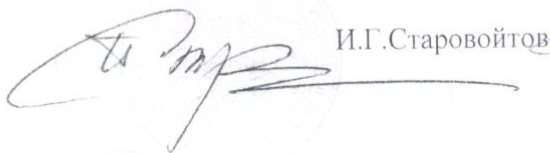
В бюджетной сфере материальное стимулирование наставничества может осуществляться в рамках реализации полномочий, предоставленных государственным органам и руководителям бюджетных организаций пунктами 9 и 10 соответственно Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», путем установления стимулирующей выплаты за осуществление наставничества работникам бюджетных организаций, подчиненных и (или) входящих в состав (систему) соответствующих государственных органов и работникам бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, относящихся к сфере (области) деятельности соответствующих государственных органов. Их выплата должна производиться в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, не запрещенных законодательством.

Кроме того, согласно статье 160 Трудового кодекса Республики Беларусь в соответствии с коллективным договором, соглашением или нанимателем наставникам могут предоставляться дополнительные поощрительные отпуска.

Параллельно с формами материального стимулирования института наставничества полагаем целесообразным развивать нематериальные методы стимулирования (вручение благодарности, грамоты и т.д.).

Заместитель Министра труда и
социальной защиты
Республики Беларусь

Заместитель Председателя Федерации
профсоюзов Беларуси



И.Г.Старовойтов



В.М.Поздняков