

*Приложение 1
к постановлению Исполкома ФНПР
от 26.06.2025 № 5-4*

ИНФОРМАЦИЯ

о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций общероссийских (межрегиональных) профсоюзов – членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России

Предметом настоящей информации является анализ и обобщение сведений (информаций), предоставленных членскими организациями ФНПР по состоянию на декабрь 2024 года о наличии в коллективных договорах разделов (пунктов, упоминаний) обязательств об организации и развитии наставничества на предприятиях, где действуют первичные профсоюзные организации общероссийских (межрегиональных) профсоюзов.

Цель данной информации и обобщения – выявление в рамках защиты социально-экономических прав молодёжи лучших практик членских организаций ФНПР по принятию в коллективных договорах обязательств организации и развития наставничества.

Всего проанализировано **984 сведения** (информации) общероссийских (межрегиональных) профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов о действующих коллективных договорах государственных (бюджетных) и коммерческих предприятий, учреждений и организаций различных отраслей и территорий на предмет наличия в них указанных обязательств администрации и профсоюзных организаций – сторон социального партнерства.

Они касаются следующих отраслей: образование, здравоохранение, госуправление, культура и искусство, промышленность (горно-металлургическая, авиационная, общего машиностроения), нефтяная и газовая, угольная, энергетика, химия, транспорт, связь, судостроение, сельское хозяйство, жилищное хозяйство и бытовое обслуживание, торговля и общественное питание.

505 (51%) из 984-х материалов предоставлено по линии **Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации**. Также следует отметить активность первичных организаций общероссийских профсоюзов: Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации; Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства; Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации; Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации; Общественной организации «Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности»; Общероссийской общественной организации Горно-металлургического профсоюза России; Общественной организации –

Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ); Общественной организации – Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения; Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации; Российского профсоюза работников промышленности; Общественной организации Профсоюза работников связи России; Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

Существенную помощь в предоставлении сведений по запросу ФНПР оказали территориальные объединения организаций профсоюзов, прежде всего: Республики Татарстан; краев: Краснодарского, Красноярского и Хабаровского; областей: Белгородской, Брянской, Самарской и Тульской.

В результате выявлено, что в подавляющем большинстве (**778 – свыше 79%**) колдоговоров имеются обязательства социальных партнеров по организации и развитию наставничества как эффективного метода индивидуального обучения на рабочем месте и на реальных задачах молодых работников и молодых специалистов для ускорения их адаптации в рабочем коллективе.

В зависимости от объема и содержательности эти 778 обязательств могут быть условно отнесены (разделением) к трем группам:

1 группа – организация наставничества согласно соответствующему положению, утвержденному администрацией предприятия, или наличие в колдоговоре отдельного раздела на эту тему;

2 группа – отдельный (или несколько) пункт колдоговора о наставничестве;

3 группа – упоминание о развитии наставничества в разделах (пунктах) колдоговора о работе с кадрами или молодежью.

***1. Организация наставничества
согласно соответствующему положению, утвержденному
администрацией предприятия, или наличие в колдоговоре
отдельного раздела на эту тему***

По информации членских организаций ФНПР о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций, к данной группе относятся **94 из 778 (12%)** предприятий (учреждений, организаций), где наставничеству уделяется внимание.

Согласно коллективному договору:

- **ПАО Россети Сибирь – Красноярскэнерго (Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»)** в Положении о наставничестве «помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются работники, занимающиеся (в том числе) наставничеством в соответствии с системой наставничества, действующей в Организации»;

- **ОАО институт «Гипровостокнефть» Самарской области (Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства)** работодатель обязуется обеспечить наставничество и корпоративное обучение. Порядок и условия премирования наставников или установления надбавки за наставничество определены локальным нормативным актом Общества.

Помимо этого, в Обществе утверждено Положение о конкурсе на звание «Лучший наставник»;

- **ООО «Ликинский автобус» (Профессиональный союз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации)** работодатель обязуется «поощрять наставников и руководителей производственной практики в соответствии с Положением, утвержденным с учетом мнения Профсоюзного комитета».

В 31 из 94 информации членских организаций ФНПР приводятся тексты имеющихся положений о наставничестве, утвержденных администрациями предприятий.

В них, как правило, имеются схожие, стандартные понятия, определения, разделы, пункты, а именно (основная часть из них):

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых работников и(или) молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставничество – неотъемлемый элемент кадровой политики предприятия, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми работниками и(или) молодыми специалистами по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности.

Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками и(или) молодыми специалистами по их адаптации к выполнению служебных обязанностей, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку при адаптации в профессиональной среде; способность применять современные подходы к обучению, служить положительной моделью в профессии и общении.

Наставляемый (подопечный, стажер) – молодой (новый) работник, молодой специалист предприятия, работающий в течение определенного времени под наблюдением наставника.

Целями наставничества являются:

- подготовка работника (специалиста), в отношении которого осуществляется наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей;
- минимизация периода адаптации к замещаемой должности;
- оказание помощи работнику (специалисту) в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, навыков и опыта, необходимых для качественного выполнения должностных обязанностей;
- воспитание дисциплинированности наставляемого, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
- успешное прохождение испытательного срока.

Задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации подопечного к условиям осуществления трудовой деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

Основные принципы наставничества: добровольность, открытость, компетентность и соблюдение норм профессиональной этики.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя предприятия и действующего положения.

Наставник совместно с молодым работником (специалистом) разрабатывает индивидуальную программу наставничества.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение наставляемым запланированных целей и задач в период наставнического срока.

Права, обязанности и ответственность наставников и молодых работников (молодых специалистов), в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности работников, определенных законодательством Российской Федерации, а также их должностными обязанностями.

Замена наставника производится в случаях: расторжении трудового договора с наставником; при переводе наставника или обучаемого на иную должность; по просьбе наставника или его подопечного; по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Выборочно согласно условиям и требованиям действующего на предприятии (учреждении, организации) положения о наставничестве:

- *АО Прибалтийский судостроительный завод «Янтарь» Группы ОСК, Калининградской области (Межрегиональный профсоюз работников*

судостроения, судоремонта и морской техники) «порядок работы наставников с наставляемыми выстраивается на основе регламентирующей, организационной и отчетной документации к системе наставничества в зависимости от категории наставляемых в соответствии с типовыми для данного предприятия Примерным положением о комитете по наставничеству, Инструкцией наставника (в том числе наставника для кадрового резерва), Инструкцией наставляемого. А также – Примерным индивидуальным планом-отчетом реализации системы наставничества для категории «наставник» и соответствующих ему категорий наставляемых, за исключением практикантов.

Оценка деятельности наставников и наставляемых осуществляется Службой по управлению персоналом и Комитетом по наставничеству АО с использованием обратной связи от наставляемых в форме анкеты (по ее примерному образцу).

Период наставничества может быть продлен при наличии объективных причин со стороны, как наставника, так и наставляемого, повлекших за собой невыполнение задач системы наставничества.

Имеется возможность обучать наставников с привлечением внешних контрагентов – организаций, предоставляющих программы по развитию и обучению наставников (семинары, тренинги, курсы и т.д.). А также возможность обучить внутренних тренеров для проведения семинаров наставников в подразделениях АО.

По запросу наставников им предоставляются возможности для самореализации, в том числе – целевого обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и личностного развития.

Предусматриваются:

рекомендация лучших наставников на включение в кадровый резерв АО на более высокую должность и замещение руководящих должностей;

публичное признание значимости работы наставников, размещение информации об их достижениях на информационных ресурсах общества;

использование корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в обществе (значки, грамоты и т.п.), вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;

ходатайство на вручение отраслевых, ведомственных и государственных наград;

предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития общества и Группы ОСК в целом;

составление ежегодного рейтинга наставников и наставляемых по итогам оценки эффективности системы наставничества в обществе;

проведение корпоративного конкурса на определение лучших наставников обществ Группы ОСК.

В целях материального вознаграждения и поощрения наставников, при успешном выполнении планов наставничества, общество вправе использовать разовые или регулярные выплаты за наставничество в порядке, установленном в АО по оплате труда и премированию»;

- **МБОУ «Заяченская ООШ» Белгородской области (Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации)** основными критериями, по которым определяется кандидатура наставника, являются:

высокий уровень профессиональной подготовки;

наличие собственного инновационного опыта и стабильных результатов в работе;

владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности, успешный опыт воспитательной, методической работы;

стаж педагогической деятельности не менее 8 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

При обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на заседаниях Методического совета школы совместно с первичной профсоюзной организацией формируются списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников. Соответствующий приказ по школе согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

В числе обязанностей заместителя директора по научно-методической работе: систематический контроль за организацией наставничества, инструктаж наставников и молодых специалистов, помощь в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов;

- **МАОУ «ДГГ» Брянской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации)** рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель - учитель». Представление программы наставничества «Ученик - ученик» осуществляется на заседании Совета лидеров гимназии, Педагогическом совете и Родительском совете; программы «Учитель - учитель» - на Методическом совете и Педагогическом совете.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

К числу мероприятий по популяризации роли наставника относятся следующие. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Проведение гимназического конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+». Создание специальной рубрики "Наши наставники" на гимназическом сайте. Создание на гимназическом сайте методической копилки с программами наставничества. Награждение грамотами

«Лучший наставник». Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития гимназии;

- МБОУ СОШ пос. Городищи Владимирской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации) обеспечивается:

создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая оснащённость рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением, а также условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

установление наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе; материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

создание Совета молодых педагогов, участие его членов в работе общественных комиссий при первичной профсоюзной организации;

- ОГБУЗ «Белгородская областная клиническая больница Святителя Иоасафа» (Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации) «наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию и пользующийся уважением в коллективе. Стажер – работник, имеющий законченное высшее или среднее специальное медицинское образование, начинающий свою трудовую деятельность в учреждении в течение 1 года после окончания среднего специального заведения и в течение 3-х лет после окончания высшего учебного заведения.

- ООО «РН-Юганскнефтегаз» Ханты-Мансийского автономного округа Тюменской области (Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства) «выполнение задач корпоративной адаптации осуществляется путем реализации следующих мероприятий:

ежегодные встречи на протяжении наставничества с руководством структурных подразделений;

приобщение к деятельности Совета молодых специалистов Общества, участие в корпоративных мероприятиях;

обучение по модульной программе;

участие от имени Общества в молодежных акциях городского и регионального уровня.

Линейный руководитель инициирует назначение другого наставника в случаях: изменения должности молодого рабочего или наставника;

продолжительного отсутствия наставника; увольнения наставника из Общества; обоснованного отказа наставника от работы с молодым рабочим; обоснованного отказа молодого рабочего от работы с назначенным наставником».

- **Филиал Гусиноозерской ГРЭС Республики Бурятия (Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»)** «участие в наставничестве реализуется через конкурсный отбор наставников среди заслуженных работников Филиала и среди пенсионеров Филиала.

Наставники при выполнении программы наставничества могут быть поощрены согласно корпоративным стандартам оплаты и стимулирования труда. Наставнику устанавливается единовременная доплата в размере до 40 % его должностного оклада и индивидуальной стимулирующей надбавки в случае успешной подготовки по новой должности закрепленного за ним работника Филиала;

- **ООО «Уральские Локомотивы» Свердловской области (Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения»)** наставнику устанавливается доплата за наставничество в соответствии с корпоративными положениями о доплатах, надбавках и премировании работников ООО.

Общая сумма доплаты за наставничество вычисляется пропорционально отработанному времени наставником со стажером по формуле:

К – сумма доплаты за наставничество;

N – максимальный размер доплаты за наставничество;

T1 – общее отработанное наставником время за отчетный период;

T2 – время работы наставника со стажером в отчетный период.

За успешную сдачу стажером квалификационной комиссии с первого раза наставнику выплачивается дополнительная бонусная выплата равная месячной сумме оплаты за наставничество;

- **Филиал «Каширская ГРЭС» АО «Интер РАО – Электрогенерация» Московской области (Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»)** «наставнику устанавливается единовременная доплата в размере до 40 % его должностного оклада и индивидуальной стимулирующей надбавки в случае успешной подготовки по новой должности (сдачи экзаменов и предоставления протокола проверки знаний) закрепленного за ним работника Филиала»;

- **ООО «Транснефть-Восток» Иркутской области (Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства)** «надбавка за наставничество устанавливается руководителям, специалистам и высококвалифицированным рабочим за проведение занятий по подготовке, переподготовке, повышению квалификации специалистов и рабочих на производстве, назначенным наставниками приказом по Обществу (филиалу).

Труд наставников оплачивается в размере до 10% месячной тарифной ставки (оклада) в течение всего периода наставничества за фактически отработанное время в качестве наставника. Конкретный размер надбавки определяется генеральным директором Общества (директором/начальником филиала) на основании представления руководителя структурного подразделения и ежемесячного отчета наставника.

Надбавка за наставничество не включается в бригадный заработок и не учитывается при начислении доплат за работу в выходные и праздничные дни, часы сверхурочной работы и работу в ночное время».

В 62 из 94 информации членских организаций ФНПР содержится указание на имеющееся положение о наставничестве (без предоставления текста), утвержденное администрацией предприятия, в ряде случаев согласованное с профсоюзной организацией. К таким предприятиям относятся:

Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной,
газовой отраслей промышленности и строительства

ПАО «СвНИИ НП» Самарской области;
 ООО «ХимСервис» Республики Татарстан;
 ООО «ТНГ-Групп» Республики Татарстан;
 ПАО «Татнефть» Республики Татарстан;
 АО «Газпром газораспределение Дальний Восток» Хабаровского края;
 «Газпром газораспределение Брянск» Брянской области;
 Бавлинское ПАО «Татнефть» Республики Татарстан;
 АО «РН-Няганьнефтегаз» Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
 ООО «Нижекамский завод грузовых шин» Республики Татарстан;
 ПАО «Нижекамскшина» Республики Татарстан;
 ООО «ТТД Татнефть» Республики Татарстан.

Профессиональный союз работников здравоохранения
Российской Федерации

ГБУЗ МО «Подольский родильный дом» Московской области;
 ГАУЗ «Домодедовская городская стоматологическая поликлиника»
 Московской области;
 ГБУЗ «Видновская стоматологическая поликлиника» Московской области;
 ГБУЗ «Луховицкая больница» Московской области;
 ГБУ «ЦГБ» г. Батайска Ростовской области;
 КГБУ «Николаевский-на-Амуре психоневрологический интернат»
 Хабаровского края;

ГАУЗ «Городская больница №3 г. Магнитогорск» Челябинской области;
ГБУЗ «Областной кожно-венерологический диспансер № 3» Челябинской области;
ГБУЗ СОКНД Самарской области.

Общероссийский профессиональный союз работников
государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

ГКУ СО «КЦСОН Южного округа» м.р. Нефтегорский Самарской области;
ГКУ СО «ГУСЗН Западного округа» Самарской области;
Приволжское отделение АНО ЦСОН Юго-Западного округа Самарской области;
ГБУ «Горячеключевской комплексный центр социального обслуживания населения» Краснодарского края;
Управление по м.р. Клявлинский ГКУ СО «ГУСЗН Северо-Восточного округа» Самарской области;
ГБУ «Шенталинский дом-интернат для престарелых, инвалидов» Самарской области;
АНО «ЦСОН Восточного округа» Самарской области.

Профессиональный союз работников народного образования
и науки Российской Федерации

МБОУ «Кривошеевская СОШ» Белгородской области;
МБУ «Спортивная школа «ТРИУМФ»» Суражского района Брянской области;
Трыковская СОШ Брянской области;
МБДОУ д/с №2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области;
МБОУ Слищенская ООШ Брянской области;
МБОУ Ревенская СОШ Брянской области.

Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»

ПАО Россети Сибирь – Красноярскэнерго Красноярского края;
ОАО «Севкавэлектроремонт» Ростовской области;
Мурманская ТЭЦ;
Филиал АО «ДРСК»-«Электрические сети ЕАО» Еврейской автономной области;
Филиал АО «ДРСК»-«Хабаровские электрические сети» Хабаровского края;
АО «ДГК» на территории Хабаровского края.

Общественная организация «Российский профсоюз
трудящихся авиационной промышленности»

КАЗ им. С.П. Горбунова - филиала АО Туполев Республики Татарстан;
Иркутский авиационный завод;
АО «Арзамасский приборостроительный завод имени П.И. Пландина»
Нижегородской области;
АО «Электромашиностроительный завод «ЛЕПСЕ» Кировской области;
ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» Ростовской области.

Российский профсоюз работников промышленности

«Курганмашзавод» Курганской области;
«ВНИИР» Республики Татарстан;
ФКП «Анозит» Новосибирской области.

Профессиональный союз работников автомобильного и
сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации

АО «Грабовский автомобильный завод» Пензенской области;
ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК» Челябинской области.

Общественная организация –
Общероссийский профессиональный союз
работников жизнеобеспечения

МУП Водоканал города Хабаровска;
МУП трест «Горводзеленхоз» Республики Татарстан.

Общественная организация – Российский профсоюз
железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

ПЧМ Иркутск-Сортировочный;
Филиал ПАО «ТрансКонтейнер» на Восточно-Сибирской ж.д.

Общественная общероссийская организация «Российский профессиональный
союз работников судостроения»

«Амурский судостроительный завод» Хабаровского края;
Таганрогский завод «Прибой» Ростовской области.

А также:

ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Челябинской области (Общероссийская общественная организация Горно-металлургический профсоюз России);

ООО «Разрез «Березовский»» Кемеровской области (Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности);

АО «Красное Знамя» Кировской области (Общероссийская общественная организация Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации);

ГБУ ДО «СШОР №2 Белгородской области» (Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации»);

АО «Завод «МАРС»» Тверской области (Российский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности).

***2. Организация наставничества
согласно отдельному (или нескольким) пункту
коллективного договора***

По информации членских организаций ФНПР о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций, к данной группе относятся **572 из 778 (74%)** предприятий (учреждений, организаций), где наставничеству уделяется внимание. Как правило, пункт о наставничестве является обязательством администрации.

В большинстве коллективных договоров указаны схожие стандартные обязательства по социально-трудовой адаптации молодёжи, формированию и развитию системы наставничества, предусматриваются меры материальной поддержки наставников в виде надбавок к заработной плате, выплат компенсационного характера в размере от 10% и выше должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника - наставника.

А также пункты, предусматривающие «закрепление за молодыми работниками и специалистами наставников из числа опытных работников, которым за качественную работу с подопечными производить выплату стимулирующего характера согласно положению о стимулирующих выплатах».

Согласно коллективному договору:

- **МБОУ «Овчинская ООШ» Белгородской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации)** предусматривается «организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами. При этом профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывает:

критерии осуществления педагогического наставничества;

критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы и осуществляет мониторинг работы наставников и молодых педагогов»;

- **ОАО «Дальтехгаз» Хабаровского края (Российский профсоюз работников химических отраслей промышленности)** «работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или осуществляющему обучение своей специальности прикрепленного к нему работника (наставничество), без освобождения от основной работы, производится доплата в размере 50 % оклада»;

- **МБОУ «СОШ №25» Тульской области (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации)** предусматривается «производить работникам—наставникам молодых педагогов выплаты компенсационного характера в размере до 50 % должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника»;

- **МБУДО «ДМШ №1 им. М.И. Глинки» г. Смоленска (Общероссийский профессиональный союз работников культуры)** «разработан отдельный локальный нормативный акт «Школа наставничества»;

- **Ивановского областного радиотелевизионного передающего центра (Общественная организация Профсоюз работников связи России)** «доплата за наставничество устанавливается на весь период наставничества работникам, назначенным наставниками». В том числе и «на весь период преддипломной и производственной практики студентов в РТРС (филиале РТРС), а также на период до 6-ти месяцев с даты приёма на работу на инженерно-технические должности выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций без опыта работы по соответствующему должности направлению (специальности)»;

- **ГБОУ Школа №1598 г. Москвы (Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации)** стороны организуют «закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, разрабатывают критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляют его мониторинг»;

- **ПАО «Роствертол» Ростовской области (Общественная организация «Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности»)** «за образцовое выполнение трудовых обязательств, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу для работников совместным решением Работодателя и Профкома устанавливаются следующие виды поощрения и присвоения званий: «Лучший рабочий своей профессии»; «Лучший специалист»; «Лучший мастер»; «Лучший наставник»; «Лучший молодой рабочий» и другие;

- **ГБУЗ «Усть-Лабинская ЦРБ» Краснодарского края (Профессиональный союз работников здравоохранения Российской Федерации)** предусматривается «обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы, закрепив опытного наставника (со стажем не менее 5-ти лет); наставнику предоставлять оплаченных три дня отпуска после года работы с прикрепленным молодым специалистом»;

- **896 Военного представительства Министерства обороны РФ Краснодарского края (Общероссийский профессиональный союз военнослужащих)** в качестве поощрения и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей работодатель выплачивает премии с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в том числе за наставничество, при подготовке допуска работника к самостоятельной работе;

- **АО «МОСТРАНСАВТО» Московской области (Общественная организация «Общероссийский профессиональный союз работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства»)** предусматривается доплата водителям-наставникам в размере 40% от тарифной ставки (месячного оклада) за фактическое время наставничества.

3. Организация наставничества

***согласно соответствующему упоминанию в разделах (пунктах)
коллективного договора о работе с кадрами или молодежью***

По информации членских организаций ФНПР о лучших практиках наставничества, отраженных в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций, к данной группе относятся **112 из 778 (14%)** предприятий (учреждений, организаций), где наставничеству уделяется определенное внимание. В большей части эта группа предприятий относится к бюджетному сектору.

В большинстве коллективных договоров третьей группы указываются схожие стандартные обязательства, касающиеся социально-трудовой адаптации молодёжи, мер содействия формированию и развитию института наставничества в организации, материальной поддержки наставников в виде надбавок к заработной плате от 10% и выше должностного оклада.