

Июнь 2026

РТК утвердила рекомендации по организации наставничества в сфере труда

В соответствии с планом мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р) Российская трехсторонняя комиссия разработала и утвердила Рекомендации по организации наставничества в сфере труда.

В целях формирования и развития наставничества работодателям рекомендовано применять системный подход.

Система наставничества включает:

- цели (задачи) наставничества (например, сокращение текучести персонала, повышение качества работы, снижение прямых и косвенных затрат на подготовку и подбор кадров, мотивация персонала, в том числе самих наставников, рост лояльности к организации, вовлеченности в ее деятельность, продление трудового долголетия работников и др.);
- комплекс мероприятий, обеспечивающих функционирование и развитие системы наставничества (может включать мероприятия по мотивации, отбору и (или) подбору, подготовке и сопровождению деятельности наставников; контролю и оценке эффективности системы наставничества и деятельности наставников, а также документационному обеспечению соответствующей деятельности);
- субъекты наставничества (это не только наставники и наставляемые, но и руководители и (или) специалисты, занимающиеся управлением персоналом и курирующие наставничество, непосредственные руководители наставников и наставляемых, профсоюзные и молодежные организации, советы наставников и др.);
- документы о системе наставничества (это могут быть, в том числе, положение о системе наставничества в организации, программы (планы) подготовки наставляемых, методика оценки результативности и

Вестник МПО



Июнь 2026

эффективности системы наставничества, положение о мотивации наставников или иной локальный нормативный акт, в котором устанавливаются особенности мотивации наставников, и иные).

Особое внимание уделено теме мотивации наставников. Помимо обязательных выплат рекомендовано использовать дополнительные меры мотивации, например, предоставление расширенного социального пакета, возможностей для карьерного роста и профессионального развития, дополнительных дней отпуска, публичное признание значимости их работы и иные формы стимулирования.

Также в приложении к Рекомендациям приведены примеры лучших наставнических практик победителей и призеров Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров, проводимого при поддержке Минтруда России и Российского союза промышленников и предпринимателей.

Подробнее: Рекомендации по организации наставничества в сфере труда (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.04.2026 г., протокол № 4пр).

ТК РФ: закреплены дополнительные гарантии для пострадавших от чрезвычайных ситуаций

В ТК РФ внесены изменения, закрепляющие дополнительные гарантии работникам при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. Так, с 1 сентября 2026 года пострадавшие от ЧС работники имеют право на дополнительный выходной день с сохранением среднего заработка и отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней. Правила предоставления работникам соответствующих гарантий утверждены Правительством Российской Федерации.

Вестник МПО



Июнь 2026

Согласно пункту 5 Правил соответствующие гарантии предоставляются на основании письменного заявления работника, которое должно быть подано работодателю в срок не позднее 5 рабочих дней со дня установления фактов проживания работника в жилом помещении, находящемся в зоне чрезвычайной ситуации, нарушения условий его жизнедеятельности и утраты им имущества в результате чрезвычайной ситуации федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера.

При этом дополнительный оплачиваемый выходной день должен быть предоставлен в течение 10 календарных дней, а отпуск без сохранения заработной платы - в течение 20 календарных дней со дня подачи соответствующего заявления (пункт 6 Правил).

При суммированном учете рабочего времени дополнительный оплачиваемый выходной день оплачивается из расчета суммарного количества рабочих часов в день по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями - 8 часов.

Указанные Правила вступят в силу с 1 сентября 2026 года и будут действовать до 1 сентября 2032 года.

Подробнее: Федеральный закон от 09.04.2026 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 28.05.2026 г. № 620.

Минтруд: период обучения и проверки знаний по охране труда можно включать в рабочее время

В соответствии с частью второй статьи 21 ТК РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Кроме того, работник обязан проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи

Вестник МПО



Июнь 2026

пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (часть первая статьи 215 ТК РФ).

Поскольку прохождение работником обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда является обязанностью работника и неотъемлемой частью рабочего времени, на время прохождения обучения по охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

С учетом изложенного, время прохождения работником обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, по мнению ведомства, может включаться в рабочее время.

Также Минтруд напомнил, что работодатели (за исключением бюджетных организаций) сами утверждают формы первичных учетных документов для документального отображения фактов хозяйственной деятельности. В этой связи работодатель вправе самостоятельно установить код для обозначения в таблице учета рабочего времени периода обучения и проверки знаний охраны труда.

Подробнее: письмо Минтруда России от 06.05.2026 г. № 14-6/В-537.

Минтруд: временный перевод без согласия работника можно оформить повторно

Согласно части второй статьи 72.2 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного



Июнь 2026

месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Кроме того, из части третьей статьи 72.2 ТК РФ следует, что перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Комментируя вопрос о возможности повторного временного перевода работника на другую работу без его согласия, Минтруд отметил, что ТК РФ не ограничивает количество временных переводов без согласия работника в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ. В этой связи, по мнению ведомства, работодатель вправе оформить временный перевод на новый срок сразу после окончания предыдущего временного перевода.

Подробнее: письмо Минтруда России от 15.05.2026 г. № 14-6/ООГ-2038.

Роструд: процедура учета мнения профсоюза не мешает досрочно уволить работника при его согласии

Федеральная служба по труду и занятости напомнила, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников должны соблюдаться гарантии, предусмотренные статьями 178 - 180 ТК РФ. Кроме того, в силу части второй статьи 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности

Вестник МПО



Июнь 2026

или штата работников организации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При этом на основании части третьей статьи 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В этой связи Минтруд отметил, что при увольнении работника с его согласия до истечения установленного срока учитывать преимущественное право на оставление на работе и предлагать работнику другую имеющуюся работу работодатель не обязан. Кроме того, по мнению ведомства, соблюдение процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации также не лишает работодателя права расторгнуть трудовой договор с работником в таком случае.

Подробнее: письмо Роструда от 16.04.2026 г. № ПГ/10740-6-1.