

УДК 349.23/24
ББК 67.405.1

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.270

Buzykina Olesya Vladimirovna,
Candidate of History,
Associate Professor of the Department of Legal Disciplines,
Evsev'ev Mordovian State Pedagogical Institute,
Russian Federation, Saransk,
e-mail: barzakovskya@yandex.ru

Бузыкина Олеся Владимировна,
канд. ист. наук, доцент кафедры правовых дисциплин,
Мордовский государственный педагогический институт
им. М. Е. Евсевьева,
Российская Федерация, г. Саранск,
e-mail: barzakovskya@yandex.ru

Ruzavina Alyena Sergeevna,
5th year student of the Department of History and Law,
Evsev'ev Mordovia State
Pedagogical Institute,
Russian Federation, Saransk,
e-mail: a-ruzavina@mail.ru

Рузавина Алена Сергеевна,
студентка 5-го курса факультета истории и права,
Мордовский государственный педагогический институт
им. М. Е. Евсевьева,
Российская Федерация, г. Саранск,
e-mail: a-ruzavina@mail.ru

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ НАСТАВНИКА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

ON THE ISSUE OF THE LEGAL STATUS OF A MENTOR IN LABOR RELATIONS

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения

12.00.05 — Labor law; social security law

На сегодняшний день институт наставничества приобретает популярность. Несомненно, наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие для образовательных организаций, компаний, государственных учреждений. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». В связи с этим в статье проанализированы нормативно-правовые акты, регламентирующие правовой статус наставника в трудовых отношениях в сфере образования, государственной службы, предпринимательской деятельности. На основе анализа дополнений и изменений, которые внесены в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г., делается вывод, что вопросы прав и обязанностей наставников в сфере образования не освещались. Правовой статус наставника определяется не только социально-экономическими изменениями в стране, но и формой взаимодействия наставника с воспитуемым, что обусловило необходимость рассмотрения моделей института наставничества. В настоящее время понятие и виды наставничества для коммерческой организации законодательством Российской Федерации не закреплены, а также не существует нормативных актов о наставничестве на уровне трудового законодательства. Проанализировано, что формат трудовых отношений наставника зависит от способа применения технологии наставничества в организации и регламентируется статьями Трудового кодекса РФ. Так, наставничество может быть частью трудовой функции работника, тогда оплата труда наставника может включаться в оклад или работнику-наставнику может быть установлена стимулирующая надбавка. Наставничество также может осуществляться в рамках совмещения с установлением дополнительной оплаты. Законодательно установлен порядок осуществления наставничества у государственных гражданских служащих РФ.

Today, the mentoring Institute is gaining popularity. Undoubtedly, mentoring is an investment in long-term development for educational organizations, companies, and government institutions. Currently, the topic of mentoring in education is one of the

Central ones in the national project “Education,.. In this regard, the article analyzes the legal acts regulating the legal status of a mentor in labor relations in the field of education, public service, and business. Based on the analysis of additions and changes that were made to the Federal law “On education in the Russian Federation, of December 29, 2012, it is concluded that the issues of rights and obligations of mentors in the field of education were not covered. The legal status of a mentor is determined not only by socio-economic changes in the country, but also by the form of interaction between the mentor and the pupil, which has led to the need to consider models of the mentoring Institute. Currently, the concept and types of mentoring for a commercial organization are not fixed by the legislation of the Russian Federation, and there are no regulations on mentoring at the level of labor legislation. It is analyzed that the format of a mentor’s employment relationship depends on the method of applying mentoring technology in the organization and is regulated by articles of the Labor code of the Russian Federation. For example, mentoring may be part of an employee’s job function, in which case the mentor’s remuneration may be included in the salary, or the employee-mentor may be provided with an incentive allowance. Mentoring can also be carried out in conjunction with the establishment of additional payment. The law establishes the procedure for mentoring public civil servants of the RF.

Ключевые слова: институт наставничества, правовой статус, наставник, оплата труда, совместительство, соглашения, трудовой договор, права и обязанности, законодательство, образование.

Keywords: mentoring Institute, legal status, mentor, remuneration, part-time employment, agreements, employment contract, rights and obligations, legislation, education.

Введение

Актуальность. Социально-экономические изменения в российском обществе требуют подготовки кадрового потенциала страны на основе обновления системы образования. Институт наставничества приобретает актуальность

в современной России в раскрытии внутренних ресурсов молодежи и в ее социальном воспитании. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до 2024 г. не менее 70 % обучающихся общеобразовательных учреждений будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества. Однако вопросы правового статуса наставника не отражены в трудовом законодательстве. В связи с этим возникает необходимость изучения прав и обязанностей наставника в контексте российского законодательства в сфере образования, предпринимательской деятельности и государственной службы.

Степень научной разработанности проблемы. Вопросы наставничества в образовательном пространстве освещали российские ученые: Е. Г. Антосенков, М. В. Артамонова, В. Н. Бобков, Г. Беккер, В. И. Байденко, В. В. Балашов и др. [1]. Однако необходимо отметить, что вопросы регулирования трудовых отношений, организации труда и регламентации трудовой деятельности наставничества недостаточно освещены. Более того, в Трудовом кодексе РФ и федеральных законах законодатель не регламентирует вопросы правового статуса наставника.

Целью исследования является анализ правового статуса наставника в трудовых отношениях в контексте нормативно-правовых актов, затрагивающих как вопросы образования и государственной службы, так и предпринимательской деятельности.

В рамках достижений поставленной в данном исследовании цели необходимо решить следующие **задачи**: изучить изменения и дополнения, внесенные в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в 2019 г.; рассмотреть классификации моделей института наставничества; оценить нормативно-правовую основу института наставничества в Российской Федерации.

Целесообразность разработки темы состоит в необходимости нормативно-правового анализа института наставничества, которое в последнее время перманентно развивается в России.

Научная новизна заключается в развитии знаний в области нормативно-правового регулирования института наставничества в России.

Методология. В рамках заявленного исследования авторами были использованы метод правового регулирования, анализа и сравнения, а также другие научные методы с учетом специфики обозначенной темы.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что в ходе его проведения сделаны выводы, развивающие и дополняющие положения науки трудового права; выводы могут быть использованы при правовом регулировании трудовых отношений наставничества в организациях.

Основная часть

В течение 2019 г. в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. вносились многочисленные изменения и дополнения. Так, значительное количество изменений в федеральном законе связано с реформой управления образованием, в результате которой Министерство образования и науки РФ прекратило существование в связи с разделением на два ведомства: Министерство науки и высшего образования РФ и Министерство просвещения РФ. В связи с этим в законе об образовании

были законодательно закреплены функции и полномочия каждого из указанных министерств, нормы, регламентирующие деятельность Министерства образования и науки РФ, утратили силу [2]. Вместе с тем, несмотря на разделение полномочий, законодателем определены вопросы, которые решаются во взаимодействии данных министерств. Так, например положение и примерная форма договора о практической подготовке обучающихся устанавливаются Министерством науки и высшего образования РФ совместно с Министерством просвещения РФ.

Несомненно, совместная деятельность по многим направлениям министерств является востребованной, особенно для педагогических вузов, которые в своей деятельности в контексте практической подготовки обучающихся взаимодействуют с образовательными организациями общего образования, которые подведомственны Министерству просвещения РФ.

На федеральном уровне внесены изменения, связанные с организацией практики, которые вступят в силу с 1 июля 2020 г. Закон вводит понятие «практическая подготовка», которая понимается как форма организации образовательной деятельности, направленная на освоение программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, которые, несомненно связаны с будущей профессиональной деятельностью и направлены на формирование компетенции по профилю образовательной программы [2]. Новые изменения устанавливают ответственность образовательной организации за жизнь и здоровье обучающихся при проведении практической подготовки обучающихся [2].

Следует отметить, что изменения и дополнения в законодательстве не затронули правовой статус наставников в сфере образования. В Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих специалистов должность наставника отсутствует [3].

В литературе анализируются различные классификации моделей наставничества как в образовательной сфере, так и в предпринимательской деятельности. Так, с точки зрения развития персонала наставничество приобретает традиционную, ситуационную, целеполагающую, скоростную, реверсивную, командную формы [4, 5].

Модели наставничества в образовательном контексте зависят от количества субъектов-участников взаимодействия образовательного процесса: прямое и опосредованное, индивидуальное и коллективное, открытое и скрытое наставничество [6, 7].

В настоящее время понятие и виды наставничества для коммерческой организации законодательством Российской Федерации не закреплены. При этом работодатель вправе самостоятельно принять решение о том, каким образом такая кадровая технология, как наставничество, будет осуществляться в организации, утвердив положение о наставничестве [8, 9]. Полагаем, что при разработке документации о наставничестве коммерческая организация может пользоваться Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Положения о наставничестве в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» [10]. Понятийный аппарат раскрывает понятие наставничества, под которым понимается кадровая технология, которая обеспечивает передачу через планомерную, целенаправленную работу знаний, навыков и установок от более опытного работника менее опытному сотруднику.

Несомненно, трудовая деятельность и функционал наставника не могут осуществляться безвозмездно, поэтому

законодатель предоставляет нам возможность отрегулировать правовой статус наставника (цели и задачи, права и обязанности наставников) путем оформления с наставником внутреннего совместительства, которое установлено в Трудовом кодексе РФ в ст. 60.1 [11].

В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ наставничество может быть оформлено по правилам совмещения, если оно не является частью трудовой функции работника; когда должность наставника предусмотрена штатным расписанием организации, данная деятельность может быть поручена ему как дополнительная работа по правилам совмещения [11]. Соответственно, организации необходимо будет подписать с работником-наставником дополнительное соглашение с определением условий дополнительной работы, установлением доплаты и эффективных показателей по оценке труда (ст. 60.2, 151 ТК РФ) [11].

Так как не существует нормативных актов о наставничестве на уровне трудового законодательства, за основу возможно взять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ) [11]. В нем необходимо регламентировать вопрос заработной платы наставника, которую возможно установить трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда. При этом систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования необходимо зафиксировать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права. В статье 135 Трудового кодекса РФ фиксируется, что работодатель разрабатывает нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работника [11].

Необходимо подчеркнуть, что законодатель определил порядок осуществления наставничества у государственных гражданских служащих Российской Федерации [12]. В Постановлении Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» определены: задачи, механизм и процедура осуществления наставнической политики, функции наставника, правовой статус (права и обязанности) наставника, оплата труда. На кадровую службу возлагается обязанность организации наставничества. Законодатель наделяет правом контроля своевременности исполнения гражданским служащим должностных обязанностей и правом предоставления рекомендаций, способствовавших выработке практических умений по исполнению должностных обязанностей. Необходимо подчеркнуть, что наставнику запрещается требовать от гражданского служащего исполнения обязанностей, не входящих в контракт и не установленных в служебном регламенте.

Заключение

Трудовые отношений наставника зависит от способа применения технологии наставничества в организации и регламентируется статьями Трудового кодекса РФ. Механизм реализации наставничества у государственных гражданских служащих Российской Федерации регулируется Постановлением Правительства РФ.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Челнокова Е. А., Тюмасева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. 2018. № 4. С. 9—17.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция, действующая 1 марта 2020 года // СПС «ГАРАНТ». URL: <https://base.garant.ru>.
3. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367) // СПС «ГАРАНТ». URL: <https://https://base.garant.ru/1548770/>
4. Баландин Н. И., Макарецва Н. И. Педагогические кадры региональной системы образования (из опыта решения кадровых проблем и управления аттестацией). Вологда : ВИРО, 2017. 62 с.
5. Челнокова Е. А., Тюмасева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. 2018. № 4. С. 9—17.
6. Лыжина Н. П., Сарычева М. О. Региональная система педагогического наставничества Томской области: механизмы формирования и развития // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 47—54.
7. Субочева О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 12. С. 23—36.
8. Бизнес-словарь. Справочно-информационный ресурс поддержки предпринимателей. URL: <http://www.businessvoc.ru>.
9. Гуляев Г. Ю. Актуальные вопросы права, экономики и управления. Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. 196 с.
10. Пояснительная записка к проекту Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении Положения о наставничестве в Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» (подготовлен Минтрудом России 13.07.2016) // СПС «ГАРАНТ». URL: <https://base.garant.ru/56676357/>
11. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая) (статьи 1—22), (часть третья) (статьи 56—250) (редакция, действующая с 16 декабря 2019 года) // Справочно-правовая система «ГАРАНТ». URL: <https://base.garant.ru/12125268/>
12. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «ГАРАНТ». URL: <https://https://base.garant.ru/72733182/>

REFERENCES

1. Chelnokov E. A., Tomasev Z. I. Evolution of the system of mentoring in teaching practice. *Bulletin of Minin University*, 2018, no. 4, pp. 9—17. (In Russ.)

2. Federal law dated 29.12.2012 No. 273-FZ “On education in the Russian Federation,, (effective as of March 1, 2020). RLS “GARANT,, (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/70291362/>
3. The all-Russian classifier of professions of workers, positions of employees and tariff categories (adopted by the resolution of the state standard of the Russian Federation dated December 26, 1994 No. 367). RLS “GARANT,, (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/1548770/>
4. Balandin N. I., Makartseva N. I. *Pedagogical personnel of the regional education system (from the experience of solving personnel problems and managing certification)*. Vologda, VIRO, 2017. 62 p. (In Russ.)
5. Chelnokov E. A., Tomasev Z. I. Evolution of the system of mentoring in teaching practice. *Bulletin of Minin University*, 2018, no. 4, pp. 9—17. (In Russ.)
6. Lyzhina N. P., Sarycheva M. O. Regional system of pedagogical mentoring of the Tomsk region: mechanisms of formation and development. *Professional education in Russia and abroad*, 2018, no. 4, pp. 47—54. (In Russ.)
7. Subocheva O. N. Mentoring as a factor of organization effectiveness. *Society: sociology, psychology, pedagogy*, 2018, no. 12, pp. 23—36.
8. Business dictionary. Reference and information resource for supporting entrepreneurs. (In Russ.) URL: <http://www.businessvoc.ru>.
9. Gulyaev G. Yu. *Actual issues of law, economics and management*. Penza, Science and enlightenment, 2018. 196 p. (In Russ.)
10. Explanatory note to the draft of the Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation “On approval of the regulations on mentoring in the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation,, (prepared by the Ministry of Labor of Russia 13.07.2016). SPS “GARANT,, (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/56676357/>
11. The labor code of the Russian Federation (part 1) (articles 1—22), (part 3) (articles 56—250) (edition effective from December 16, 2019). SPS “GARANT,, (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/12125268/>
12. The RF Government decree dated October 7, 2019 No. 1296 “On approval of the regulation on mentoring in the civil service of the Russian Federation,, SPS “GARANT,, (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/72733182/>

Как цитировать статью: Бузыкина О. В., Рузавина А. С. К вопросу о правовом статусе наставника в трудовых отношениях // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 256–259. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.270.

For citation: Buzykina O.V., Ruzavina A. S. On the issue of the legal status of a mentor in labor relations. *Business. Education. Law*, 2020, no. 2, pp. 256–259. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.270.

УДК 349.2
ББК 67.405

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.244

Trukhin Nikolay Valerievich,
Senior Lecturer of the Department of Labor Law
and Entrepreneurship,
Tyumen State University,
Russian Federation, Tyumen,
e-mail: n.v.trukhin@utmn.ru

Трухин Николай Валериевич,
старший преподаватель кафедры трудового права
и предпринимательства,
Тюменский государственный университет,
Российская Федерация, г. Тюмень,
e-mail: n.v.trukhin@utmn.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДЕТЕЙ ПРИ СЪЕМКЕ В ВИДЕОРОЛИКАХ, РАЗМЕЩАЕМЫХ НА ПЛАТФОРМЕ «ЮТУБ» (YOUTUBE.COM)

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF THE MINOR’S LABOR IN THE VIDEOCLIPS PLACING ON THE YOUTUBE PLATFORM

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения

12.00.05 — Labor law, social security law

Различные аспекты правового статуса несовершеннолетних работников исследуются в многочисленных работах ученых, однако получившее распространение в последнее время применение труда детей при съемках роликов для платформы «Ютуб» надлежащим образом в данных исследованиях отражено не было.

В данной статье исследуются проблемы правовой квалификации труда детей при съемках в видеороликах, размещаемых на платформе «Ютуб».

В связи с этим автор анализирует сущность правоотношений, возникающих между родителями и детьми в процессе съемки таких видеороликов. Рассматривая нормы российского и международного права, автор приходит к выводу об отсутствии в данных отношениях признаков трудовых

правоотношений. В то же время при съемке детей в роликах для платформы «Ютуб» организациями в предпринимательских целях сделан вывод о необходимости соблюдения данными организациями трудового законодательства РФ.

Кроме того, в статье рассмотрены взаимоотношения между платформой «Ютуб», родителями и детьми при размещении на ней видеороликов с участием детей. Проанализированы правила взаимодействия с платформой «Ютуб», выявлены признаки, позволяющие отнести платформу к работодателю. Автором сделан вывод об отсутствии в этих отношениях признаков атипичных трудовых отношений, так как платформе «Ютуб» не присущи признаки работодателя. Предлагается квалификация данных отношений в качестве гражданско-