

Актуальною темою сьогодні як показує практика є стажування, але в Кодексі законів про працю України не міститься такого поняття, як стажування.

Всім нам відомо, що стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки. Метою стажування є здобуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки.

Кожен роботодавець поняття стажування тлумачить по різному, в даній статті роз'яснюємо, які умови стажування можуть називатись стажуванням, його види та порядок.

Прийняття на роботу працівників на «стажування» без проведення відповідної оплати є порушенням законодавства з праці і ознакою застосування примусової праці, використання якої заборонено ст.43 Конституції України, чинним законодавством з праці і нормами міжнародного права.

Стажування студентів - набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань відповідно до Закону України від 05.09.2017 року № 2145-VIII «Про освіту».

Стажування безробітних - підвищення кваліфікації безробітного з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов'язків за професією або на посаді, на яку претендує безробітний у роботодавця, що передбачено наказом від 31.05.2013 № 318/655 «Про затвердження порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України» від 19.06.2013 за № 1029/23561.

Виключні випадки стажування: стажування лікарів, працівників з охорони праці, нотаріусів, адвокатів для набрання певного досвіду.

На підприємствах усіх форм власності існує тільки 2 види стажування:

- стажування студентів;
- стажування безробітних.

В інших випадках «стажування» це праця без належного оформлення.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Крім того, працівник не може бути допущений до роботи без:

- укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу,

- повідомлення до територіального органу ДФС про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Щодо стажування безробітних.

Громадяни, які мають офіційний статус безробітного, можуть проходити стажування — професійне навчання працівників на виробництві, чи іншому підприємстві, організації незалежно від форми власності. У всіх інших випадках — роботодавець зобов'язаний оформити працівника на роботу відповідно до вимог статті 24 КЗпП України.

Необхідно додати, що виконання працівником роботи на умовах «стажування» свідчить про порушення роботодавцем вимог чинного законодавства і дає підстави працівнику вимагати належного оформлення трудових відносин.

Стажування безробітних здійснюється на замовлення роботодавців за індивідуальною програмою, що затверджується роботодавцем і погоджується центром зайнятості. Строк підвищення кваліфікації безробітних шляхом стажування на курсах цільового призначення встановлюється з урахуванням мети і складності навчання від 20 до 500 годин. Для цього укладається тристороння угода між центром зайнятості населення, підприємством і безробітним. Після завершення стажування безробітних у роботодавця - замовника кадрів безробітні отримують довідку. По закінченні стажування роботодавець - замовник кадрів, який має право брати участь у визначенні змісту стажування безробітних, зобов'язаний протягом 30 календарних днів з дня завершення навчання працевлаштувати безробітних.

Стосовно стажування студентів та учнів.

Згідно умов статті 29 Закону України 05.07.2012 №5067-VI «Про зайнятість населення» передбачено проведення стажування для молоді. Також постановою КМУ від 16.01.2013 № 20 затверджено Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типову форму договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях.

Для отримання інформації про можливість стажування зазначені вище студенти та учні звертаються до:

- відповідних підрозділів таких закладів;
- територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (тобто до центрів зайнятості);
- організацій роботодавців, а також безпосередньо до керівників підприємств.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади разом з підприємствами надають студентам ВУЗів та учням ПТУ інформацію про можливість стажування.

Зверніть увагу, що підприємство може включати проведення стажування до договору про підготовку кваліфікованих кадрів, що укладається навчальним закладом та підприємством - замовником підготовки кадрів.

Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування.

У наказі зазначаються:

- строки і місце його проходження у структурному підрозділі,
- спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста,
- режим стажування (тобто розподіл часу стажування, тривалість стажування і відпочинку),
- керівник стажиста це особа відповідальна за проведення стажування працівник підприємства, який має досвід та стаж роботи за відповідною спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) не менш як три роки. До речі, за керівником стажування може бути закріплено не більше двох стажистів.

Обов'язково зі стажером проводиться інструктаж по охороні праці.

Строк стажування не може перевищувати шести місяців. А тривалість роботи під час стажування не повинна перевищувати тривалості робочого часу, встановленого законодавством для відповідної категорії працівників.

Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством.

Судова практика підтверджує, що стажування без трудового договору заборонено, зокрема постанова Верховного Суду від 30.10.18 у справі № 817/2331/16, постанова Хмельницького окружного адміністративного суду від 23.02.17 у справі № 65007113.

Враховуючи вищенаведене, можна дійти висновку, що перевірка роботодавцем кваліфікації майбутнього працівника або навчання його навикам, необхідним для подальшої роботи, з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, керівником (власником) може встановлюватися тільки випробуванням відповідно до умов статті 26 КЗпП України.

Вікторія Капінус,

Головний державний інспектор відділу з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Дніпровському регіоні управління з питань праці Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області

(м.Дніпро, Казакова, 3, тел.0567767427)