

Летняя стажировка: нюансы оформления

№26, 25 июля 2019

Юлия Руденко,
HR консультант
EBS

Главная статья

Понятие "конфликт интересов" в трудовом законодательстве

Компетентное мнение

В чем разница между трудовым и гражданско-правовым договором?

Трудовой договор против гражданско-правового: теория и практика

Аттестация как инструмент контроля профессионального уровня работников

Обязательство о неконкуренции и неразглашении конфиденциальной информации в трудовых правоотношениях: иностранный опыт и реалии Украины

Правила внутреннего трудового распорядка: нюансы оформления

Актуально

Организация комплаенса на предприятии

Судебный взгляд

Уволить нельзя восстановить – где поставить запятую?

Оспаривание проверок Гоструда: рекомендации и судпрактика

Лето. Долгожданнные каникулы. Однако многие студенты стремятся использовать это время с пользой. Для большинства это прекрасная возможность проявить себя, применить свои теоретические знания, получив взамен практические навыки и, как результат, стать более привлекательными в глазах будущего работодателя. Приобретение такого опыта возможно в рамках стажировки.

Работодатели зачастую также не прочь дать дорогу молодым специалистам, поскольку стажировка – это отличный инструмент для создания кадрового резерва, ведь из стажера можно легко вырастить перспективного сотрудника, который будет соответствовать корпоративной культуре и основным ценностям компании.

Однако многих руководителей останавливает незнание нюансов оформления стажеров и страх перед штрафными санкциями.

Для ответа на эти и многие другие вопросы прежде всего необходимо разобраться в том, кто имеет право называться стажером.

Согласно статье 29 Закона Украины "О занятости населения" стажировку по профессии (специальности), по которой приобретается образование, имеют право проходить студенты заведений высшего и учащиеся заведений профессионально-технического образования, получившие профессию (квалификацию) по образовательно-квалификационному уровню "квалифицированный работник", "младший бакалавр", "бакалавр", "магистр" и продолжающие обучаться на следующем образовательно-квалификационном уровне, на условиях, определенных договором о стажировке в свободное от учебы время.

Типовая форма договора о стажировке, а также порядок его заключения утверждены постановлением Кабинета Министров Украины (далее – КМУ) от 16.01.2013 г. № 20 (далее –

Постановление № 20).

Таким образом, трудовое законодательство определяет стажировку как учебный процесс на производстве в свободное от учебы время, который может быть предложен молодым специалистам для закрепления на практике знаний, полученных в процессе получения образования.

Если какое-либо из перечисленных условий не соблюдается, то такие взаимоотношения не могут называться стажировкой в понимании вышеуказанных нормативных актов.

Принимать на стажировку студентов/учащихся могут предприятия любых форм собственности, видов деятельности и хозяйствования. **В то же время стажировка у физлиц-предпринимателей законодательством не предусмотрена.** Такое мнение также высказывает Минсоцполитики в своем письме от 13.07.2016 г. № 451/021/106-16.

Следует обратить внимание, что стажерами согласно **Постановлению № 20** не являются:

- студенты медицинских заведений высшего образования и интерны;
- курсанты (слушатели, студенты) военных заведений высшего образования, воинских учебных подразделений заведений высшего образования;
- курсанты и слушатели заведений высшего образования МВД и ГСЧС.

Итак, студент/учащийся становится стажером с момента подписания договора о прохождении стажировки. Для оформления договора молодой специалист должен представить следующие документы:

- **заявление** по форме, установленной Постановлением № 20;
- копию паспорта;
- копию документа об образовании (при наличии);
- копию регистрационного номера учетной карточки плательщика налогов (кроме физических лиц, которые по своим религиозным убеждениям отказываются от принятия регистрационного номера учетной карточки налогоплательщика и уведомили соответствующий орган государственной налоговой службы и имеют отметку в паспорте);
- медицинскую книжку – в случае стажировки в соответствии с перечнем профессий, производств и организаций, утвержденных постановлением КМУ от 23.05.2001 г. № 559;
- сертификат о прохождении профилактического наркологического осмотра – если стажировка проходит по профессиям и видам деятельности, предусмотренным постановлением КМУ от 06.11.97 г. № 1238;
- справку о прохождении предварительного (периодического) психиатрического осмотра – если стажировка проходит по профессиям и видам деятельности, предусмотренным постановлением КМУ от 27.09.2000 г. № 1465.

Далее **утверждается индивидуальная программа стажировки и издается приказ о стажировке**, в котором указываются:

- сроки и место прохождения стажировки (структурное подразделение);
- специальность (квалификация) или профессия (квалификационный уровень) стажера;
- режим стажировки;
- руководитель стажировки.

Внимание! Срок стажировки не может превышать шести месяцев, а руководитель стажировки должен иметь стаж работы по соответствующей профессии

(специальности) не менее трех лет.

На основании приказа о прохождении стажировки в трудовую книжку стажера вносится запись с указанием должности, периода и места прохождения стажировки (структурное подразделение), а также специальности (квалификации) или профессии стажера.

Если же у стажера нет трудовой книжки, то согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной [совместным приказом Минтруда, Минюста и Минсоцзащиты населения Украины от 29.07.93 г. № 58](#), компания, где студент проходит стажировку, имеет право оформить трудовую книжку в таком же порядке, как и при приеме работников.

По окончании стажировки молодому специалисту выдается заключение о результатах ее прохождения с описанием выполненных работ, оценки качества их выполнения, описанием полученных профессиональных компетенций, личных и профессиональных качеств с учетом оценок, выставленных руководителем в индивидуальной программе стажировки.

Таким образом, если речь идет о стажировке студента (учащегося), то во избежание спорных ситуаций важно иметь подтверждение тому, что физлицо на момент прохождения стажировки действительно является студентом ЗВО или ЗПТО, ознакомлен с требованиями работы по профессии, с условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка и охраны труда, а также санитарными нормами. Оформление стажера должно сопровождаться следующими документами: заявлением о прохождении стажировки, приказом о стажировке, договором о стажировке, индивидуальным планом стажировки и заключением по результатам стажировки. В ином случае Гоструда при проверке может признать стажировку скрытыми трудовыми отношениями и применить штрафные санкции.

Суды в этом вопросе, как правило, выносят решения не в пользу предприятий (решение Львовского окружного админсуда от 13.02.2018 г. по делу № 813/4801/17, постановление Хмельницкого окружного админсуда от 23.02.2017 г. по делу № 822/545/17).

Говоря о стажировке, нельзя не упомянуть о повышении квалификации безработных, зарегистрированных в центре занятости. В соответствии с Порядком профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации зарегистрированных безработных, утвержденным [совместным приказом Минсоцполитики и Минобразования от 31.05.2013 г. № 318/655](#), повышение квалификации безработного в целях приобретения практических умений и навыков для выполнения профессиональных обязанностей по профессии или на должности, на которую претендует безработный у работодателя, также считается стажировкой. Срок такой стажировки не может превышать трех месяцев, а индивидуальная программа стажировки согласовывается с центром занятости в обязательном порядке.

В отличие от студента-стажера безработного может взять на стажировку предприятие любой формы собственности, в том числе и физлицо-предприниматель, заключив трехстороннее соглашение между центром занятости, работодателем и безработным.

ВЫВОД:

Коротко резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы.

- Стажировку без оформления трудового договора могут проходить студенты, продолжающие обучаться на следующем образовательно-квалификационном уровне, в свободное от работы время, и граждане, имеющие официальный статус безработного.
- Работодатель обязан оформить трудовой договор в установленном порядке с первого дня выполнения работником трудовых функций, предварительно уведомив орган Государственной фискальной службы о приеме нового сотрудника, если допуск к выполнению обязанностей без оформления трудового договора прямо не предусмотрен законодательством.

- Оформление стажировки в случаях, не предусмотренных законодательством, квалифицируется как фактический допуск работника к выполнению обязанностей без оформления трудового договора (контракта) и влечет ответственность в соответствии с абз. 2 ч. 2 ст. 265 Кодекса законов о труде Украины в виде штрафа – в тридцатикратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения (на данный момент – 125190 гривен), за каждого работника, в отношении которого совершено нарушение.

© ТОВ "ІАЦ "ЛІГА", ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2019

У разі цитування або іншого використання матеріалів, розміщених у цьому продукті ЛІГА:ЗАКОН, посилання на ЛІГА:ЗАКОН обов'язкове. Повне або часткове відтворення чи тиражування будь-яким способом цих матеріалів без письмового дозволу ТОВ "ЛІГА ЗАКОН" заборонено.

© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2019

© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2019