УДК 331.108:349.2

Венедиктов С.В.
к.ю.н., адвокат г. Харьков

Что нужно знать о стажировке

«Получив диплом бухгалтера в Висконсинском университете в Ла Ривьере (где также прошел курсы случайных связей, азартных игр и пивных запоев), наш мальчик согласился на предложенную ему должность в Мэдисоне, административном центре штата Висконсин, в отделении департамента налогов и сборов лишь для того, чтобы научиться обворовывать государство, не попадаясь»

Стивен Кинг, Питер Страус «Черный дом»

Нередко нам приходится слышать, а время от времени и сталкиваться, с таким явлением «профессионального мира» как стажировка. Причем происходит это достаточно часто – при повышении квалификации для соответствия занимаемой должности, или, например, при направлении молодого специалиста на предприятие в целях закрепления на практике полученных им в высшем учебном заведении знаний, навыков, приобретения первичного профессионального опыта, и во многих других достаточно распространенных случаях.

Однако эта обширность и всеобъемлющесть стажировки не всегда играет положительную роль для лиц, с ней сталкивающихся, наоборот, в большинстве своем, она является ярким примером паники и смуты среди работников кадрового аппарата предприятий, учреждений организаций всех форм собственности либо лиц, приравненных к ним.

Конечно же, основной причиной такого казуса служит отсутствие в действующем трудовом законодательстве Украины норм, закрепляющих правовой статус лиц, проходящих стажировку. Так, например, Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) содержит только намеки на стажировку (к примеру, ст.ст. 122, 201). Детально стажировка не раскрыта ни в одном нор-

мативно-правовом акте Украины. А этот пробел, в свою очередь, сводит на нет необходимость отнесения последней к отношениям, возникающим в сфере труда. Это является вполне логичным: ведь если в нормах трудового права данные правоотношения не закреплены, имеет ли смысл или, вообще, существует возможность относить стажировку к трудовому законодательству. Причем для предприятия данная ситуация весьма приемлема, так как отсутствует необходимость выплаты заработной платы, оформления трудовой книжки, наличия гарантий от незаконного увольнения и многое другое.

Еще одним существенным недостатком действующего законодательства является отсутствие типового механизма проведения стажировки и фиксации ее результатов. И если допустить возможность не отнесения стажировки к трудовым отношениям, сразу же возникает ряд вопросов: как оформить стажировку, чьим приказом ее назначить, кто осуществляет проверку ее прохождения, утверждает результаты и прочее. Некоторые предприятия в этом случае принимают работника на испытательный срок. Но как быть в тех случаях, когда требованиями к профессии прямо предусмотрено прохождение стажировки перед принятием на работу.

Например, согласно ст. 19 Закона Украины «О государственной службе» от 16.12.1993 г. № 3723-XII с целью приобретения практического опыта, проверки профессионального уровня и деловых качеств лица, претендующего на должность государственного служащего, может проводиться стажировка в соответствующем государственном органе сроком не более двух месяцев с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Таким образом, действующее законодательство прямо допускает возможность у работников определенных профессий не вступать в трудовые отношения с работодателем до момента окончания стажировки. Этот вывод подтверждается и определением стажировки (между прочим, единственном, в действующем законодательстве), содержащемся в Типовом положении о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, утвержденного приказом Государственного комитета Украины по надзору за охраной труда от 26.01.2005 г. № 15 (далее – Приказ № 15).

Так, согласно в. п. 1.7. Приказа № 15 стажировка – это приобретение лицом практического опыта выполнения производственных задач и обязанностей на рабочем месте предприятия после теоретической подготовки до начала самостоятельной работы под непосредственным руководством опытного специалиста.

Это определение содержит общие признаки, присущие стажировке в широком смысле, это и возникновение до начала самостоятельной трудовой деятельности, и приобретение опыта в определенной профессии и многое другое. Однако для полноценного понимания этого понятия нам необходимо изучить все разнообразие его форм (видов), содержащих присущие только им индивидуальные черты.

1. Студенческая практика – и, наверное, самый распространенный вид стажировки (ведь по французски stage – это период формирования, а по латински stagium – нахождение). Практика является неотъемлемой составной частью подготовки студентов в высших учебных заведениях и проводится на оснащенных соответствующим образом базах учебных заведений, а также в предприятиях, учреждениях и организациях различных отраслей хозяйствования.

Согласно Положению о проведении практики студентов высших учебных заведений Украины, утвержденного приказом Министерства образования Украины от 08.04.1993 г. № 93 (далее – Положение № 93) целью такой практики является овладение студентами современными методами, формами организации и орудиями труда в отрасли их будущей профессии, формирование у них, на базе полученных в высшем учебном заведении знаний, профессиональных умений и навыков для принятия самостоятельных решений во время конкретной работы в реальных рыночных и производственных условиях, воспитания потребности систематически обновлять свои знания и творчески их применять в практической деятельности.

Последовательность и порядок прохождения практики определяется программой, разрабатываемой кафедрой или предметной комиссией на основании учебного плана и утверждается руководством высшего учебного заведения. Причем между высшим учебным заведением и предприятием (учреждением, организацией) заключается договор, по которому одна сторона обязуется предоставить свои «производственные мощности» и соответствующих

специалистов, а вторая сторона оплатить расходы, связанные с проведением практики. Однако это все на бумаге, а в реальной жизни студенты сами ищут себе место практики, об оплате ВУЗом стажировки речь тоже не идет (что влечет налоговые последствия в виде НДС и валовых расходов с бесплатно оказанной практики).

Трудовые отношения при прохождении практики не возникают, так как студент, в основном, знакомится с организацией производства, выполняет мелкие поручения, ковыряется в носу и пристает с глупыми вопросами к своему наставнику. Хотя согласно абз. 2 п. 3.7. Положения № 93 при наличии вакантных мест студенты могут быть зачислены на штатные должности, если робота на них соответствует требованиям программ практики. Таким образом, если студент временно зачисляется в штат предприятия с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, то, само собой, предприятие обязано оформить с ним трудовые отношения.

2. Повышение квалификации – этот вид стажировки используется работодателем для формирования у работника соответствующих профессиональных навыков и знаний, необходимых для соответствия занимаемой должности либо для улучшения собственных профессиональных качеств и продуктивности труда. Это нормативно закреплено в ст. 201 КЗоТ Украины, согласно которой для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, собственник или уполномоченный им орган организовывает индивидуальное, бригадное, курсовое и иное производственное обучение за счет предприятия, учреждения, организации.

Данный вид стажировки осуществляется непосредственно в рамках трудовых отношений. Работник направляется на стажировку приказом руководителя предприятия с сохранением за ним места работы (должности) и соответствующих выплат, предусмотренных действующим законодательством (ст. 122 КЗоТ Украины).

3. Стажировка (дублирование), как получение дополнительных знаний о определенном виде деятельности.

Примером данного вида стажировки являются занятия по охране труда, порядок прохождения которых содержится в уже упоминаемом в этой статье Приказе № 15, который устанавливает

порядок обучения и проверки знаний по охране труда должностных лиц и иных работников в процессе трудовой деятельности.

Согласно п. 7.1. данного нормативно-правового акта принятые на предприятие работники после проведения первичного инструктажа на рабочем месте до начала самостоятельной работы должны под руководством опытных, квалифицированных работников пройти стажировку на протяжении не менее 2-15 смен или дублирование не менее шести смен. В процессе такой стажировки (дублирования) работник должен закрепить знания относительно правил безопасной эксплуатации технического оборудования, технологических и должностных инструкций и инструкций по охране труда; овладеть навыками ориентирования в производственных ситуациях в нормальных и аварийных условиях; усвоить в конкретных условиях технологические процессы и оборудование и методы безаварийного управления ими с целью обеспечения правил безопасности труда.

Этот вид стажировки возникает уже в рамках трудовых отношений, хотя работник еще не допускается к непосредственному выполнению трудовой функции, и имеет своей целью способствовать безопасной трудовой деятельности работника. Соответственно в данном случае работнику выплачивается заработная плата, он подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, на него распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

4. Стажировка, как одно из необходимых условий профессии

Норма, служащая примером данного вида стажировки содержится в Выпуске № 69 «Автомобильный транспорт» справочника квалификационных характеристик профессий работников, утвержденного приказом Министерства транспорта и связи Украины от 14.02.2006 г. № 136. Так, согласно этому нормативно-правовому акту, водители, которые в последнее время не работали более 12 месяцев, или принимаются на работу впервые, допускаются к управлению транспортными средствами на внутренних перевозках пассажиров и багажа, только в случае прохождения ими стажировки по практическому управлению на соответствующем транспортном средстве не менее 30 часов.

При прохождении данного вида стажировки работник не находится в трудовых отношениях с предприятием, так как на момент прохождения стажировки он еще не соответствует требова-

ниям профессии, на которую претендует. Оформление трудовых отношений происходит только после успешного прохождения стажировки.

Как не странно, данный вид практики характеризуется стремлением государства защитить в первую очередь интересы работника. Ведь придя на будущее рабочее место, работник знакомится с условиями труда, рабочим местом, производственным графиком и прочим, что позволяет ему оценить свои возможности и принять единственно правильное решение о возможной трудовой деятельности у данного работодателя. А это, в свою очередь, благоприятно сказывается на государственных и общественных интересах, так как именно они являются основным потребителем результатов дальнейшей профессиональной деятельности работника.

5. Стажировка, как основание для получения разрешения (лицензии) на осуществление определенного вида деятельности

Пример данной стажировки закреплен в Лицензионных условиях осуществления хозяйственной деятельности по медицинской практике, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Украины от 16.02.2001 г. № 38/63. Так, согласно данному нормативно-правовому акту (а именно п.п. 2.2.3.) врач, не работающий более трех лет по конкретной врачебной специальности, не может заниматься врачебной деятельностью по этой специальности и должен быть направлен на стажировку.

Трудовых отношений в данном случае не возникает, а целью стажировки является восстановление утраченного опыта для осуществления независимой профессиональной деятельности.

Как видите, применение стажировки весьма многогранно, причем она затрагивает почти весь спектр общественных отношений: начиная с ВУЗовского обучения, заканчивая получением разрешения для осуществления независимого вида деятельности. И единственный вывод, который поставил бы жирную точку в этой статье, заключается в следующем: при любой стажировке, возникающей как в рамках трудовых отношений, так и без оных, выполнение стажером помимо своих обязанностей, работы, предусмотренной штатным расписанием с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, влечет за собой появление трудовых отношений и сопутствующих им последствий.