

УДК 349.222.2

**Світлана Скакун,***аспірант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СТАЖУВАННЯ СТУДЕНТАМИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА УЧНЯМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

*У статті проведено аналіз процедури стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, визначено правову природу договору стажування, а також сформульовані висновки і пропозиції, спрямовані на вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання договору стажування.*

**Ключові слова:** стажування, суб'єкти стажування, договір стажування, учнівський договір.

**Постановка проблеми.** Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу вимагає від громадянина, зацікавленого в укладенні трудового договору, володіння певним комплексом знань і навичок, які роблять його конкурентоздатним на ринку праці. Не менш важливо мати певний стаж роботи, якого нещодавні випускники, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів не мають. Саме стажування є необхідним містком між навчанням та отриманням початкового професійного досвіду. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20 затверджено порядок укладання договору стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях. Правова природа цього договору є неоднозначною, має елементи навчальних, трудових та цивільно-правових відносин.

**Мета цієї статті** – проаналізувати правове регулювання проходження стажування студентами вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів та дослідити правову природу договору стажування.

**Стан дослідження.** У юридичній літературі питання правового регулювання проходження стажування дістали відображення в роботах Ю. П. Орловського, В. В. Лукашевич, О. О. Храпенко, Г. С. Гончарової, І. Г. Козуб та інших учених, які приділяли увагу окремим аспектам процедури стажування. Проте це не дає можливості надати повноцінну картину та комплексно висвітлити механізм проходження стажування сту-

дентами вищих та учнями професійно-технічних навчальних закладів.

**Виклад основного тексту.** Над проблемою першого робочого місця нині замислюються майже всі студенти останніх курсів вищих навчальних закладів. Важливим для них є питання: де і як набути початкового досвіду, удосконалити професійні знання, уміння та навички. Для вирішення даного питання законодавством України передбачено можливість проходження стажування на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності.

Поняття стажування не є новим для вітчизняного законодавства. Становлення інституту стажування розпочалося з ухвалення Постанови РНК СРСР від 14 червня 1926 року «Про порядок надання місць практики учням університетів, інститутів і технікумів та місць проходження стажу особам, які пройшли повний курс зазначених навчальних закладів». Держава зобов'язувала всі підприємства й установи приймати на річний стаж осіб, які пройшли повний курс навчання в університетах, інститутах та технікумах [1, с. 320]. Зараз такого обов'язку роботодавці не мають, проте значна їх кількість пропонує студентам і випускникам пройти стажування, за результатами якого вони матимуть можливість отримати постійне місце роботи.

Поняття «стажування» (від франц. stage, первісно – період формування, від пізньолат. stagium – перебування) – це форма навчання, що передбачає набуття практичного досвіду та навичок студентами (слухачами), вперше прийнятими на роботу працівниками і пре-

тендентами на більш кваліфіковану роботу (вищу посаду), перевірку їхнього професійного рівня і ділових якостей, а також підвищення кваліфікації [2; с. 842-843].

З урахуванням викладеного суб'єктами стажування можуть бути:

- 1) студенти (слухачі);
- 2) працівники, вперше прийняті на роботу;
- 3) претенденти на більш кваліфіковану роботу (вищу посаду).

Стаття 8 Закону України «Про зайнятість населення» визначає стажування як форму реалізації права на професійне навчання. Як визначено ст. 29 цього Закону, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час [3, с.17].

Стажування належить до заходів, що сприяють отриманню молоді першого робочого місця на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Ю. П. Орловський зазначав, що «молодим фахівцям стажування допомагає краще освоїтися з конкретною ділянкою виробництва, повніше проявити свої знання, а господарським керівникам - визначити місце роботи, найбільш відповідне здібностям і спеціальності випускників вищих навчальних закладів» [4; с. 83]

Порядок укладення договору про стажування та типова його форма затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20. Проаналізувавши даний договір, доходимо висновку, що права природа цього договору є неоднозначною, адже містить у собі елементи навчальних, трудових та цивільно-правових відносин.

Зокрема, легальне визначення поняття «стажування» пов'язує його з відносинами навчання. Але це не виключає його зв'язку з трудовими відносинами.

У трудовому праві у різний час використовувалися договори, в яких навчання і пра-

ця поєднувалися. Йдеться, передусім, про учнівський договір.

Так, Ф. М. Левіант вважала, що учнівський договір є засобом реалізації права на працю, а відносини з навчання – складовою частиною складного, проте єдиного трудового правовідношення [5, с. 139-140]. Із цією думкою погоджується Ю. П. Орловський, який наголошує, що учнівський договір продовжує звичайні трудові правовідносини, оскільки він містить умову про забезпечення учня роботою за набутою спеціальністю [6, с. 103]. А. Ф. Трошин поділяє вищезазначені думки відомих учених, вказуючи на те, що учнівські правовідносини треба розглядати як різновид трудових відносин [7, с. 15]. А. І. Ставцева наполягає на тому, що учнівський договір є різновидом трудового договору, а відносини з виробничо-технічного навчання з моменту укладення договору існують нарівні з трудовими відносинами [8, с. 97].

Не всі дослідники поділяють ці погляди. Так, А. С. Пашков стверджував, що за своєю сутністю договір учнівства є самостійним договором, який регулюється трудовим правом. Він пояснював це тим, що учнівські правовідносини складаються на підставі участі громадян у виробничій діяльності підприємств та організацій [9, с. 51,65].

О. І. Процевський наголошував на тому, що відносини з підготовки працівників за певною спеціальністю виникають разом із трудовими, проте не є їх складовою частиною. Ці відносини мають свій комплекс прав та обов'язків, серцевину яких становить обов'язок освоїти обумовлену в трудовому договорі спеціальність [10, с. 78-79]. Підставою для виникнення відносин із професійної підготовки, на думку цього вченого, є трудовий договір, який зумовлює появу двох відносин – трудових та з підготовки робітників за фахом.

Існують і діаметрально протилежні точки зору. Так, О. В. Смирнов вважає, що права природа учнівського договору має свою специфіку, тому він має розглядатися як самостійний договір, відмінний від усіх інших, у тому числі і від трудового договору. Автор пов'язував це з тим, що трудовий договір є засобом реалізації права громадян на працю, а договір учнівства є засобом реалізації права громадян на освіту в процесі роботи на виробництві. На цій підставі О. В. Смирнов доходить висновку, що укладення договору учнівства не може викликати до життя трудові правовідносини [11, с. 83]. Дану точку зору підтримує і І. Г. Кобуз, яка вважає, що учнівський договір має власну природу, відмінну від трудового, оскільки в учнівському

договорі «особа реалізує не право на працю, а право на освіту», та вказує на цивільно-правові відносини даного договору, які повинні регулюватись Цивільним Кодексом України за правилами щодо договорів про надання послуг [12, с. 60-61].

Цікавою є думка К. П. Уржинського, який трактує учнівський договір як форму реалізації права громадян на працю і професійне навчання одночасно. Тобто у разі зарахування на навчання громадян, які не перебувають у трудових правовідносинах, учнівський договір породжує не лише учнівські, але й трудові правовідносини. А у разі укладення учнівського договору з працівником даного підприємства відбувається новація даного договору – попередньо укладений трудовий договір замінюється на учнівський [13, с. 9]. Але при цьому він зазначає, що подання цих двох властивостей є штучним. Адже учнівський договір не може бути засобом реалізації права громадян на працю, бо з його укладенням громадяни не отримують від підприємства самостійної роботи, а лише набувають право на навчання відповідної спеціальності безпосередньо на підприємстві [14, с. 74].

Установлюючи галузеву належність суспільних відносин зі стажування, ми підтримуємо точку зору тих науковців, які вважають, що відносини, що існують під час професійного навчання, належать до предмета трудового права. Також ми вважаємо, що договір стажування, як і договір учнівства, повинен регулюватись трудовим законодавством. Це зумовлене таким.

Закон України «Про зайнятість населення» передбачає укладення договору між стажистом і роботодавцем, який за своїм змістом подібний до строкового трудового договору із додатковою умовою про здобуття кваліфікації під час виконання трудової функції. У Типовій формі договору про стажування зазначається, що сторони його укладають, керуючись Законом України «Про зайнятість населення» та Кодексом законів про працю України. Також у договорі передбачено як зобов'язання підприємства визначення строків стажування, яке не може тривати довше ніж шість місяців. Дана обставина чітко регламентується законодавством України та вказує на обмеженість у часі.

Кожна зі сторін договору володіє певними правами та обов'язками. Так, підприємство зобов'язане визначити місце проходження стажування (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікацію) або професію (кваліфікаційний рівень), режим стажування та призначити керівника стажування з числа працівників підприємства,

який має досвід та стаж роботи за відповідною спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) не менш як три роки; надати стажисту робоче місце, обладнане відповідно до правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії; здійснити матеріальне забезпечення (надати необхідне обладнання, інструменти, сировину, витратні матеріали тощо) відповідно до індивідуальної програми стажування; створити належні умови для виконання стажистом індивідуальної програми стажування, не допускати залучення його до виконання робіт, які не відповідають такій програмі, здобутій спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційному рівню); проводити обов'язкові інструктажі з охорони праці (вступний та на робочому місці), навчати стажистів безпечних методів праці, надати спецодяг, запобіжні засоби, забезпечити медичне обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників; не залучати стажистів до надурочних робіт та не направляти їх у відрядження, які не пов'язані з виконанням індивідуальної програми стажування тощо.

Стажист у свою чергу зобов'язується оволодіти видами робіт, передбаченими індивідуальною програмою стажування; дотримуватися вимог установчих документів та правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, норм охорони праці та умов колективного договору; дбайливо ставитися до майна підприємства; не розголошувати інформацію, що стала йому відома під час стажування, яка становить комерційну таємницю та є інформацією з обмеженим доступом.

Стажист має право отримати безкоштовно спецодяг, запобіжні засоби, медичне обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників, та користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування.

Таким чином, можна констатувати схожість між статусом стажиста та найманого працівника у відносинах із підприємством, де відбувається стажування.

За фактом укладання договору стажування керівник підприємства, установи або організації видає наказ про проходження стажування, в якому зазначається місце проходження стажування (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, строки проходження стажування, його режим, а також призначається керівник.

Однією з умов трудового договору є підлягання працівника внутрішньому трудо-

вому розпорядку. Як слушно наголошувала Ф. М. Левіант, «включення до колективу або, точніше, у діяльність трудового колективу означає виконання роботи в умовах певного внутрішнього трудового розпорядку, якому підпорядковані всі учасники трудового процесу, в тому числі і його керівники» [5, с. 20].

За Типовим договором про стажування стажист зобов'язується дотримуватися вимог установчих документів та правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, норм охорони праці та умов колективного договору [15, с. 71]. Отже, вимоги до працівника та стажиста є однаковими.

Підприємства, установи та організації повинні вносити записи до трудової книжки особи про стажування із зазначенням посади, періоду та місця проходження (структурний підрозділ) стажування, спеціальності (кваліфікації) або професії (кваліфікаційного рівня) стажиста, що передбачено статтею 48 КЗпП. Підставою для їх вчинення є наказ про проходження стажування.

Особливістю договору стажування є те, що підприємства, установи та організації виплачують стажистам заробітну плату згідно з установленими системами оплати праці у разі, коли протягом строку стажування вони виконують професійні роботи. Керівник підприємства відповідає за забезпечення оплати праці стажиста. Це також свідчить про трудовий характер стажування, незважаючи на те, що у Типовому договорі про стажування зазначено, що дана оплата здійснюється на підставі акта приймання робіт.

Підставою для виплати заробітної плати за трудовим законодавством є виконана робота, передбачена трудовим договором. Акт приймання виконаних робіт складається на підставі одноразового виконання певної роботи, що була заздалегідь обумовлена між сторонами. Але чи може лише ця підстава вказувати на існування цивільних правовідносин при проходженні стажування? На наше переконання, необхідно змінити пункт 7 Типового договору про стажування стосовно регулювання оплати праці та викласти його аналогічно зі змістом частини 3 ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення».

### Висновок

Підводячи підсумки дослідження, значимо, що договір стажування породжує складні правовідносини, що включають у себе елементи навчання та використання праці, причому перші з них становлять передумову для виникнення других. Ці відносини

слід регулювати трудовим законодавством, оскільки:

1) стажист включається у трудовий колектив підприємства, установи, організації, де він проходить стажування, й особистою працею бере участь у виконанні завдань, що були поставлені йому керівником стажування та закріплені в індивідуальній програмі стажування за здобутою спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем);

2) керівник підприємства визначає місце проходження стажування, спеціальність або професію стажиста, що передбачено тільки для трудових відносин;

3) стажування виконується в умовах певного режиму, який регламентує тривалість роботи під час стажування, що не повинна перевищувати тривалості робочого часу, встановленого законодавством для відповідної категорії працівників, та час відпочинку;

4) у процесі проходження стажування стажист зобов'язаний дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, в установі, організації;

5) законодавством України передбачено введення трудової книжки на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації;

6) керівник підприємства відповідає за оплату праці стажиста у разі виконання останнім професійної роботи, що передбачено індивідуальною програмою стажування.

### Список використаних джерел:

1. О порядке предоставления мест практики учащимся университетов, институтов и техникумов и мест прохождения стажа лицам, прошедшим полный курс указанных учебных заведений : Постановление Совета народных комиссаров СССР от 14.06.1926 // Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства СССР. – 1926. – № 44, отд. 1. – Ст. 320.
2. Великий енциклопедичний юридичний словник / за редакцією акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – 992 с.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – С. 17.
4. Орловський Ю. П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров / Ю. П. Орловский ; отв. ред. В. И. Никитинский. – Москва : Юрид. лит., 1983. – 112 с.
5. Левіант Ф. М. Види трудового договору / Ф. М. Левіант. – М. : «Юрид. лит.», 1966. – 188 с.
6. Орловський Ю. П. Труд молодежи в СССР. Правовое исследование / Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1974. – 256 с.

7. Трошин А. Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства / А. Ф. Трошин. – М.: Госюриздат, 1962. – 109 с.

8. Астрахан Е. И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е. И. Астрахан, С. С. Каринский, А. И. Ставцева. – М.: Госюриздат, 1955. – 190 с.

9. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (Некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – Ленинград: Изд-во Ленинград. ун-та, 1966. – 188 с.

10. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – Москва: Юрид. лит., 1979. – 224 с.

11. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / О. В. Смирнов. – Москва: Юрид. лит., 1964. – 210 с.

12. Козуб І. Г. Практичні проблеми укладання учнівського договору / І. Г. Козуб // Юридична Україна. – 2017. – № 1. – С. 57–63.

13. Уржинский К. П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности: автореф. дис... канд. юрид. наук / К. П. Уржинский. – Л., 1956. – С. 9.

14. Уржинский К. П. Договор об ученичестве / К. П. Уржинский // Правоведение. – 1961. – № 3. – С. 74.

15. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 № 20 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – С. 71 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-%D0%BF/paran9#n9>.

*В статтє проанализированы процедуры прохождения стажировки студентами высших и учеников профессионально-технических учебных заведений, определена природа договора стажировки, а также сформулированы выводы и предложения, нацеленные на усовершенствование законодательства в сфере регулирования договора стажировки.*

**Ключевые слова:** стажировка, субъекты стажировки, договор стажировки, ученический договор.

*This article focuses on the analysis of the procedure of internship by students of higher educational establishments and students of vocational schools, the legal nature of the internship agreement is defined, and the conclusions and the proposals are formulated to improve the current legislation in the field of regulation of the internship agreement.*

**Key words:** internship, subjects of internship, contract of internship, student agreement.

