

3. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС. СІМЕЙНЕ ПРАВО. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО.

УДК 349.2

Василь Андрійв,

доктор юридичних наук, професор
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка

Тетяна Вахонєва,

доктор юридичних наук, доцент
кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка

СТАЖУВАННЯ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Досліджено особливості правового регулювання стажування в межах трудових правовідносин. Визначено основні види, ознаки та наслідки стажування. Виявлено окремі проблеми правового регулювання стажування в трудовому праві.

Ключові слова: стажування, професійне навчання, стажист, види стажування.

Андріив В., Вахонєва Т.

Стажировка как категория трудового права

Исследованы особенности правового регулирования стажировки в пределах трудовых правоотношений. Определены основные виды, признаки и последствия стажировки. Выявлены отдельные проблемы правового регулирования стажировки в трудовом праве.

Ключевые слова: стажировка, профессиональное обучение, стажер, виды стажировок.

Andriiv V., Vahonieva T.

Internship as a category of labor law

The article is devoted to the study of the peculiarities of the legal regulation of the internship within the framework of labor relations. The main types, signs and consequences of the internship are determined. Certain problems of legal regulation of internships in labor law are revealed.

Keywords: internship, vocational training, trainee, types of internships.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Стажування працівників – це різновид набуття теоретичного і практичного досвіду за певною професією (видом професійної діяльності) та різновид перевірки професійного рівня і ділових якостей працівників, що може запроваджуватися як щодо осіб, які претендують на службове підвищення, так і щодо осіб, які планують вперше зайняти певні посади. У більшості випадків мета стажування – це набуття особою практичного досвіду виконання завдань і обов'язків на робочому місці до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця.

Стажування є найменш врегульованою та дослідженою з наукової точки зору категорією трудового права, що ускладнює її застосування на практиці. Чинний КЗпП України [1] не здійснює правового

© Василь Андрійв, Тетяна Вахонєва, 2018

регулювання стажування. Закон України «Про професійний розвиток працівників» [2], визначивши основи правового регулювання професійного навчання та атестації працівників, не приділив належної уваги стажуванню, яке фактично є формою професійного навчання і видом оцінки професійних якостей працівників. У проекті Трудового кодексу України стажування розглядається як засіб для здійснення службового (кар'єрного) зростання працівника, що засвідчується ч. 1 ст. 337 проекту, в якій відзначено, що «працівникові після успішного закінчення стажування може бути присвоєно більш високу кваліфікацію чи може бути його переведено на більш високу посаду, у тому числі на посаду, умови прийняття на яку передбачають конкурсний відбір (або без конкурсного відбору)» [3]. Аналізуючи чинні норми, які регулюють стажування, можна відзначити, що у більшості випадків правовим наслідком стажування в залежності від його виду дійсно є просування по службі. Однак в деяких випадках стажування є способом підвищення кваліфікації, надає право займатися певним видом професійної діяльності, є способом практичного професійного навчання тощо. В залежності від виду, стажування може здійснюватися за місцем роботи, в інших підрозділах чи у іншого роботодавця або в профільній установі згідно із професійною метою стажування. В залежності від виду стажування правовий статус стажистів є різним (із збереженням основного місця роботи та заробітної плати без оплати роботи за місцем стажування, з оплатою роботи за місцем стажування або без такої). Таким чином, виникає низка теоретичних проблем, пов'язаних із визначенням правової природи «стажування» як загальної юридичної категорії та як категорії трудового права, а також виникають практичні проблеми щодо порядку застосування різних видів стажування та визначення їх наслідків.

Аналіз останніх досліджень. Загальні проблеми професійного навчання, підвищення кваліфікації та оцінки професійності працівників у різні часи досліджувалися такими вітчизняними науковцями, як: Н. Б. Болотіна, О. В. Гоц, В. П. Кохан, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. І. Щербина та ін. Однак існує значна кількість проблемних питань, які потребують подальшого дослідження та вирішення.

Мета відповідного дослідження полягає у вивченні стажування як правової категорії, а також визначенні основних його видів, юридичних ознак та наслідків в межах трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи нормативні акти, які здійснюють правове регулювання стажування та практику його запровадження, слід відзначити, що воно має такі види:

- 1) може здійснюватися щодо осіб, які вже працюють, з метою підвищення кваліфікації, додаткового професійного навчання та набуття практичних навичок;
- 2) може впроваджуватися для осіб з числа молоді з метою ознайомлення з функціонуванням відповідних органів та подальшим працевлаштуванням;
- 3) може організуватися для безробітних за направленням територіальних центрів зайнятості;
- 4) може впроваджуватися щодо осіб, які вперше планують займатися певним видом професійної діяльності, для зайняття якою законодавством передбачене обов'язкове стажування, метою якого є навчання та оцінка професійних якостей претендента на посаду.

1. Стажування різних категорій працівників з метою підвищення кваліфікації, додаткового професійного навчання та набуття практичних навичок. Норми про стажування зустрічаються в деяких спеціальних нормативних актах, які визначають правовий статус окремих категорій осіб, наприклад, державних службовців, науково-педагогічних працівників, працівників сфери культури та інших.

Наприклад, у ст. 48 (п. 8-10) Закону України «Про державну службу» [4] зазначено, що «з метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства. На строк стажування за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата». Крім цього, зазначена стаття передбачає, що «у державних органах з метою ознайомлення з функціонуванням державної служби може здійснюватися стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, строком до шести місяців у порядку, визначеному керівником державної служби».

Стажування як підвищення кваліфікації може здійснюватися за кордоном та мати різні форми та види (практичне стажування, наукове стажування, стажування на двосторонній основі, стажування за рахунок сторони, що направляє, стажування за власний рахунок, короткострокове стажування, довгострокове стажування тощо). Наприклад, «Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування» від 4 березня 1996 р. [5], поширюється на працівників, а також військовослужбовців, наукових (науково-педагогічних) працівників, докторантів, ад'юнктів, аспірантів і студентів, направлених відповідно до укладених міжнародних договорів України закордон на стажування як на двосторонній основі, так і за рахунок сторони, що приймає, або сторони, що направляє.

Також стажування є однією з форм підвищення кваліфікації працівників театрів, філармоній, професійних творчих колективів, цирків і кіностудій України, яке здійснюється на базі провідних драматичних, музичних театрів, філармоній, професійних творчих колективів, цирків і кіностудій України під керівництвом визнаних майстрів мистецтв.

Стажування науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів здійснюється на підставі Законів України «Про освіту» [6], «Про вищу освіту» [7], «Про науково-технічну діяльність» [8] та на підставі «Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» від 24 січня 2013 р. [9]. Відповідно до цього Положення, строк стажування працівників визначається закладом-замовником з урахуванням обсягу годин навчальної програми, її мети та завдання за погодженням з керівником закладу-виконавця і становить не більше 32 національних кредитів (48 кредитів ECTS). Результати підвищення кваліфікації (стажування) враховуються при проходженні чергової атестації педагогічних, науково-педагогічних працівників.

2. Стажування молодих спеціалістів з метою ознайомлення з функціонуванням відповідних органів та подальшим працевлаштуванням. Такий вид стажування є окремим видом стажування молодих спеціалістів, насамперед тих, які вперше влаштовуються на роботу, і здійснюється воно з метою набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Законом України «Про зайнятість населення» [10] встановлено, що 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 («Договор про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях») у вільний від навчання час (ст. 29). Порядок укладення вказаного договору визначається «Порядком укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях» від 16 січня 2013 р. [11]. Дія цього Порядку не поширюється на: 1) студентів вищих навчальних закладів, що проходять стажування у державних органах; 2) студентів вищих медичних навчальних закладів та інтернів; 3) курсантів (слухачів, студентів) вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів; 4) курсантів та слухачів вищих навчальних закладів МВС і МНС. Правове регулювання стажування цих категорій осіб здійснюється окремими спеціальними нормативними актами.

Для отримання інформації про можливість стажування студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів звертаються до відповідних підрозділів таких закладів, територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, організацій роботодавців, а також безпосередньо до керівників підприємств. Якщо роботодавець має бажання взяти на стажування молодих спеціалістів, він може у довільній формі або через різні інформаційні послуги (наприклад, «Анкетування роботодавців») поінформувати про це центр зайнятості або безпосередньо звернутися до навчального закладу.

Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування, у якому зазначаються строки і місце його проходження (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, режим стажування, а також його керівник. При цьому строк стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів не може перевищувати шести місяців. Договір про стажування укладається у двох примірниках. Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством (Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників від 29 липня 1993 року [12]). Якщо стажист не має трудової книжки, то підприємство повинно оформити її не пізніше п'яти днів після початку проходження практики, що передбачено ст. 48 КЗпП України.

До основних обов'язків підприємства відносяться:

1) визначити строки стажування, місце проходження стажування (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікацію) або професію (кваліфікаційний рівень), режим стажування, призначити керівника стажування з числа працівників підприємства;

2) надати стажисту робоче місце, обладнане відповідно до правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії;

3) здійснити матеріальне забезпечення (надати необхідне обладнання, інструменти, сировину, витратні матеріали тощо) відповідно до індивідуальної програми стажування;

4) 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);

5) проводити обов'язкові інструктажі з охорони праці (ввідний та на робочому місці), навчати стажистів безпечних методів праці, надати спецодяг, запобіжні засоби, забезпечити медичне обслуговування за нормами, встановленими для штатних працівників;

6) надати стажистам можливість користуватися спеціальною літературою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування;

7) у разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування за встановленими нормами, забезпечити своєчасну їх оплату;

8) не залучати стажистів до надурочних робіт та не направляти їх у відрядження, які не пов'язані з виконанням індивідуальної програми стажування.

Робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства, організації, установи, може оплачуватися підприємством, організацією, установою за рахунок коштів, передбачених на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, додатково на строк стажування щомісяця у розмірах не менше 5% суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи.

Таким чином, керівник підприємства відповідає за створення належних умов роботи та забезпечення оплати праці стажиста, дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії.

Оформлення договору про стажування передбачає обов'язкове з'ясування питання щодо сутності та форми стажування. Стажування може передбачати: 1) напрацювання досвіду безпосередньо на виробництві (установі, організації) за певною спеціальністю; 2) окрім отримання досвіду також виконання професійних робіт у відповідності із окресленими індивідуальною програмою завданнями.

У разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування за встановленими нормами, роботодавець зобов'язаний забезпечити своєчасну їх оплату у встановленій за погодженням сторін сумі на підставі акта здавання-приймання робіт. Вказаний обов'язок роботодавця закріплений «Порядком укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях». Обов'язок здійснити оплату праці стажистів також закріплюється ч. 3 ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення», де зазначено, що у разі коли в період стажування стажист виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їй заробітної плати згідно з встановленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Одразу відзначимо, що **виконання стажистами професійних робіт передбачає здійснення роботодавцем їх оплати, а відсутність оплати праці таким особам є порушенням трудового законодавства**. Відповідно якщо стажист не здійснює професійних робіт, а лише навчається (отримує довід), то таке стажування може не підлягати оплаті на законних підставах.

Вбачається, що при невиконанні стажистом норм виробітку оплата може здійснюватися пропорційно відпрацьованому часу та виконаній роботі. Питання оплати праці стажистів вирішуються окремо у кожному конкретному випадку і залишаються неповністю вирішеними на законодавчому рівні, у зв'язку з чим на практиці виникає значна кількість спорів та непорозумінь між стажистом та роботодавцем. Непорозуміння насамперед зумовлені невизначеністю юридичної природи договору про стажування молодих спеціалістів. Виходячи із прав та обов'язків стажистів та роботодавців, відносини стажування практично повністю відповідають вимогам трудового законодавства. Однак вони не можуть вважатися трудовими, оскільки підставою для виникнення трудових правовідносин є укладення трудового договору (ст. 21 КЗпП України), договір про стажування, відповідно трудових відносин не породжує.

Закон України «Про зайнятість населення» вказує на необхідність оплати праці у відповідності із нормами трудового законодавства, а Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях наголошує на здійсненні оплати у відповідності із актом здавання-приймання роботи, що вказує на цивільно-правовий характер відповідних відносин.

Вважаємо, що якщо стажист лише отримує в процесі стажування досвід роботи та не виконує професійні роботи, то відповідні відносини є цивільно-правовими і договір про стажування за таких умов має цивільно-правову спрямованість, оскільки роботодавець надає, так би мовити, освітні послуги, здійснюючи виробниче навчання особи.

Якщо стажист в процесі стажування виконує професійні роботи, то він практично у повному обсязі є допущеним до виробничого чи технологічного процесу, має право на отримання заробітної плати, що фактично не відрізняє його від працівників, які виконують роботу за трудовим договором. Але законодавство однозначно не дозволяє визнати такі відносини трудовими чи цивільно-правовими. Вони залишаються невизначеними з точки зору їх юридичної природи. Практики пропонують із такими стажистами окрім договору стажування паралельно укласти інший цивільно-правовий договір на виконання певних видів робіт (трудова угода). Однак не слід забувати, що в разі укладення цивільно-правового договору або визнання договору про стажування цивільно-правовим на стажистів не розповсюджуються соціальні права, пільги та гарантії, встановлені для працівників. До трудової книжки вноситься запис про проходження стажування, але цей строк не зараховується до страхового стажу, що дає право на пенсію.

Також практиками висловлюється думка про можливість укладення із стажистами строкового трудового договору, що включає разом із виконанням професійних робіт (трудова функція) і стажування. У таких випадках укладення окремого договору про стажування вважається непотрібним. Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28 липня 2010 року № 327 у Додатку В «Похідні слова до професій (професійних назв робіт)» передбачає застосування похідного слова «стажист» до тієї чи іншої професії.

Ще одним спірним питанням є роль центру зайнятості у процедурі направлення на стажування молодих спеціалістів. Виходячи із ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» та відповідно до «Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях», центр зайнятості офіційно не направляє студентів та учнів на відповідне стажування та не виступає стороною договору про стажування, але студенти та учні можуть звертатися до центрів зайнятості за інформацією про можливість такого стажування.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста. Якщо керівник не має зауважень і задоволений результатами стажування студента (учня), то він може запропонувати стажисту співпрацю у подальшому, але вже на умовах трудового договору. Таким чином, в процесі стажування студенти (учні) не тільки здійснюють професійне практичне навчання, а також отримують можливість працевлаштування у майбутньому. Якщо керівник незадоволений результатами стажування, то він має право висловити зауваження і відмовити у подальшому працевлаштуванні.

Передбачене Законом України «Про зайнятість населення» стажування молодих спеціалістів слід відрізнити від проходження студентами вищих навчальних закладів та учнями професійно-технічних навчальних закладів виробничої практики. Виробнича практика є обов'язковим елементом навчального процесу, тому повинна забезпечуватися навчальними закладами.

Студенти вищих навчальних закладів проходять виробничу практику на підставі Закону України «Про вищу освіту» та на підставі «Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України» від 8 квітня 1993 р. [13]. Проходження виробничої практики студентами вищих навчальних закладів здійснюється на підставі договору, який укладається між навчальним закладом та базою практики, якою може бути підприємство будь-якої форми власності. Типова форма договору визначена у вказаному Положенні. Витрати на проведення практики несе навчальний заклад, який також із безпосередніми керівниками практики укладає трудову угоду (цивільно-правовий договір) про керівництво практикою. Відповідні відносини не є трудовими, однак за наявності вакантних робочих місць студенти можуть бути зараховані на штатні посади за строковим трудовим договором із оплатою праці та здійсненням відповідного запису до трудової книжки.

Учні професійно-технічних навчальних закладів проходять виробничу практику на підставі Закону України «Про професійно-технічну освіту» [14] та на підставі «Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» від 7 червня 1999 р. [15]. Проходження практики та здійснення навчання учнями професійно-технічних навчальних закладів відбувається після укладення спеціального договору між навчальним закладом та базою практики про надання робочих місць або навчально-виробничих ділянок. Типова форма вказаного договору визначена у Порядку. Законодавство не передбачає оплату навчальними

зкладами виробничої практики учнів професійно-технічних навчальних закладів. Практика не вважається трудовим процесом, а є процесом навчання і тому при її проходженні запису до трудової книжки не передбачено, учні не включаються до штатного розпису працівників підприємства. Однак у відповідності з Порядком учні-практиканти мають право на оплату праці, яка нараховується відповідно до трудового законодавства. Як бачимо, є суттєві відмінності між стажуванням та проходженням виробничої практики студентами вищих навчальних закладів та учнями професійно-технічних навчальних закладів.

3. Стажування безробітних за направленням територіальних центрів зайнятості. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення», громадяни мають право на професійне навчання, яке реалізується в тому числі шляхом стажування безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг. Статтею 35 зазначеного Закону закріплено, що для здобуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок за направленням територіальних центрів зайнятості зареєстровані безробітні можуть пройти професійне навчання. На виконання ст. 35 Закону України «Про зайнятість населення» функціонує «Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» від 31 травня 2013 р. [16], який визначає механізм організації територіальними центрами зайнятості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, що визначається єдиним поняттям – «професійне навчання безробітних».

Відповідно до вищезазначеного Порядку, стажування визначається як підвищення кваліфікації безробітного з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов'язків на посаді, на яку претендує безробітний у роботодавця.

Стажування безробітних здійснюється на замовлення роботодавців (на договірній основі) за індивідуальною програмою, що затверджується роботодавцем і погоджується територіальним центром зайнятості. Договір про стажування безробітних може укладатися як індивідуально, так і з групою осіб за однією професією (спеціальністю) в межах одного підприємства з визначенням робочого місця кожного стажиста. Строк стажування встановлено до 3 місяців.

За безробітним, який проходить стажування за направленням центру зайнятості, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства. Роботодавець на час стажування на власний розсуд вирішує, виплачувати безробітному заробітну плату чи ні. Якщо роботодавець здійснює виплату стажисту заробітної плати, вважаємо, що необхідним є укладення трудового договору або цивільного договору (трудова угода). Однак у будь-якому випадку здійснюється навчання стажиста, що передбачає виконання своєї роботи з професійного навчання стажиста керівником стажування, який отримує оплату за свої послуги на договірній основі за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування.

4. Обов'язкове стажування при прийнятті на роботу для певних категорій осіб. Цей вид стажування здійснюється у відповідності із вимогами спеціальних нормативних актів (законів та підзаконних нормативних актів) і провадиться з метою підготовки осіб до самостійної роботи на певних посадах (наприклад, посаді прокурора місцевої прокуратури, адвоката, нотаріуса тощо). Метою такого стажування є оволодіння претендентами на посади спеціальними професійними навичками у тій чи іншій сфері діяльності, запобігання недолікам у роботі. Відповідні нормативні акти насамперед визначають: 1) мету стажування; 2) категорії осіб, які підлягають стажуванню; 3) строк стажування; 4) орієнтовний зміст індивідуального плану стажування; 5) порядок здійснення керівництва стажуванням; 6) права та обов'язки стажиста; 7) порядок здійснення контролю за стажуванням; 8) підсумки та наслідки стажування та ін.

Наприклад, «Порядок проведення стажування осіб, які не мають досвіду роботи в органах прокуратури» від 25 серпня 2016 р. [17] визначає процедуру проведення стажування осіб, які успішно пройшли тестування на зайняття посади прокурора місцевої прокуратури та не мають досвіду роботи в органах прокуратури.

Відповідно до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 року [18], з метою перевірки готовності самостійно здійснювати адвокатську діяльність особи, що отримали свідоцтво про складення кваліфікаційного іспиту, проходять стажування протягом 6 місяців під керівництвом адвоката за направленням ради адвокатів регіону. Порядок проходження стажування, програма та методика оцінювання стажування, розмір внеску на проходження стажування та порядок його сплати затверджуються Радою адвокатів України.

Висновки. 1. Стажування є досить розповсюдженим у практичному використанні правовим явищем, яке залишається неврегульованим належним чином і потребує детального визначення на рівні кодифікованого нормативного акту. У проекті Трудового кодексу України визначені лише загальні засади стажування, які не враховують специфіки існування різних видів стажування, що мають різне призначення, мету та результати. Необхідним є закріплення не тільки визначення стажування та його загальних характеристик, а й основних видів із врахуванням особливостей кожного з них. **2.** Залишається невизначеною юридична природа відносин стажування, що породжує зловживання з боку тієї чи іншої сторони відповідних відносин. Адже потребує визначення юридична природа договору стажування щодо кожного виду стажування, з перевагою в одних випадках до визнання його різновидом трудового договору, а в інших – цивільно-правового договору. **3.** Визначення в кожному конкретному випадку мети стажування має сприяти отриманню бажаних для стажиста і роботодавця результатів (практичне навчання і подальше працевлаштування на постійній або строковій основі; практичне навчання без подальшого працевлаштування за місцем стажування; стажування з метою підвищення кваліфікації із подальшим професійним зростанням за основним місцем роботи тощо). **4.** Питання оплати праці за виконані професійні роботи, а також саме визначення професійних робіт, потребують нормативного врегулювання. Більш чіткого врегулювання потребують питання оподаткування діяльності за договором стажування.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради, 1971. – Ст. 375.
2. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html/>.
4. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
5. Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання та стажування / Затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 287 від 4 березня 1996 року (у редакції постанови Кабінету Міністрів України № 1795 від 20 листопада 2003 року).
6. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 38–39. – Ст. 380.
7. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. Ст. – 2004.
8. Закон України «Про науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 3. – Ст. 25.
9. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів // Затверджене Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 48 від 24 січня 2013 року.
10. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
11. Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях // Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року № 20.
12. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників // Затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29 липня 1993 р.
13. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України // Затверджене Наказом Міністерства освіти України № 93 від 08 квітня 1993 року.
14. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року // ВВР України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.
15. Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики // Затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 992 від 07 червня 1999 року.
16. Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних // Затверджений Наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України № 318/655 від 31 травня 2013 року.

17. Порядок проведення стажування осіб, які не мають досвіду роботи в органах прокуратури // Затверджений Наказом Генеральної прокуратури України № 308 від 25 серпня 2016 року.
18. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05 липня 2012 року // ВВР України. – 2013. – № 27. – Ст. 282.

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny [The Labor Code of Ukraine] (1971, December 10). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrayiny «Pro profesiynny rozvytok pratsivnykiv» vid 4 lyp. 2002 roku [Law of Ukraine «On professional development of workers» from July 4 2002]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
3. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrayiny [Draft of the Labor Code of Ukraine]. (2014, December 27). (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html/>
4. Zakon Ukrayiny «Pro derzhavnu sluzhbu» vid 10 hrudnya 2015 [Law of Ukraine «On Civil Service» from December 10 2015).] Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
5. Polozhennya pro umovy material'noho zabezpechennya osib, napravlenykh za kordon na navchannya ta stazhuvannya. Zatverdzhene postanovoyu Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 4 bereznya 1996 roku № 287 [Regulation on the conditions of material provision of persons sent abroad for study and internship Approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of March 4, 1996, No. 287]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/287-96-%D0%BF>
6. Zakon Ukrayiny «Pro osvitu» vid 5 veresnya 2017 roku [The Law of Ukraine «On Education» from September 5, 2017]. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
7. Zakon Ukrayiny «Pro vyshchu osvitu» vid 1 lypnya 2014 roku [Law of Ukraine «On Higher Education» from July 1, 2014] Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
8. Zakon Ukrayiny «Pro naukovu-tekhnichnu diyal'nist'» vid 26 lystopada 2015 roku [Law of Ukraine «On Scientific and Technical Activities» dated November 26, 2015]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
9. Polozhennya pro pidvyshchennya kvalifikatsiyi ta stazhuvannya pedahohichnykh ta naukovu-pedahohichnykh pratsivnykiv vyshchyykh navchal'nykh zakladiv. Zatverdzhene Nakazom Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrayiny vid 24 sichnya 2013 roku № 48. [Regulations on the upgrading of qualifications and internship of pedagogical and scientific-pedagogical workers of higher educational institutions] (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.
10. Zakon Ukrayiny «Pro zaynyatist' naseleण्या» vid 05 lypnya 2012 roku [Law of Ukraine «On Employment of the Population» from July 05]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
11. Poryadok ukladennya dohovoru pro stazhuvannya studentiv vyshchyykh ta uchniv profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv na pidpryyemstvakh, v ustanovakh ta orhanizatsiyakh. Zatverdzhenny postanovoyu Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 16 sichnya 2013 roku [The procedure for concluding a contract for the training of students of higher education and students of vocational education institutions at enterprises, institutions and organizations. Approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated January 16, 2013]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-%D0%BF>.
12. Instruktsiya pro poryadok vedennya trudovykh knyzhok pratsivnykiv. Zatverdzhena nakazom Ministerstva pratsi Ukrayiny, Ministerstva yustytisyi Ukrayiny, Ministerstva sotsial'noho zakhystu naseleण्या Ukrayiny vid 29 lypnya 1993 r. № 58. [Instruction on the procedure for conducting work books of workers. Approved by the order of the Ministry of Labor of Ukraine, Ministry of Justice of Ukraine, Ministry of Social Protection of the Population of Ukraine dated July 29, 1993]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
13. Polozhennya pro provedennya praktyky studentiv vyshchyykh navchal'nykh zakladiv Ukrayiny. Zatverdzhene Nakazom Ministerstva osvity Ukrayiny vid 08 kvitnya 1993 roku [Regulations on the practice of students of higher educational institutions of Ukraine. Approved by the Order of the Ministry of Education of Ukraine of April 08, 1993]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0035-93>.

14. *Pro profesiyno-tekhnichnu osvitu. Zakon Ukrainy vid 10 lyutoho 1998 roku [On vocational education. Law of Ukraine from February 10, 1998].* (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>.
15. *Poryadok nadannya robochykh mist' dlya prokhozhenya uchnyamy, slukhachamy profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv vyrobnychoho navchannya ta vyrobnychoyi praktyky. Zatverdzenyy postanovoyu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 07 chervnya 1999 roku [Procedure for providing work places for students, students of vocational schools of industrial training and industrial practice. Approved by the decision of the Cabinet of Ministers of Ukraine from June 07, 1999].* (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/992-99-%D0%BF>.
16. *Poryadok profesiynoyi pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennya kvalifikatsiyi zareyestrovanykh bezrobotnykh. Zatverdzenyy Nakazom Ministerstva sotsial'noyi polityky Ukrainy, Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 31 travnya 2013 roku [Procedure of professional training, retraining and professional development of registered unemployed. Approved by the Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine, Ministry of Education and Science of Ukraine from 31 May 2013].* (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13>.
17. *Poryadok provedennya stazhuvannya osib, yaki ne mayut' dosvidu roboty v orhanakh prokuratury. Zatverdzenyy Nakazom Heneral'noyi prokuratury Ukrainy vid 25 serpnia 2016 roku [Procedure for conducting internships for persons who do not have experience in the prosecutor's office. Approved by the order of the General Prosecutor's Office of Ukraine from August 25, 2016].* (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1248-16>.
18. *Pro advokaturu ta advokat-s'ku diyal'nist'. Zakon Ukrainy vid 05 lypnya 2012 roku [On Advocacy and Advocacy. Law of Ukraine from 05 July 2012].* (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>.

Стаття надійшла до редакції 16.01.2018.