

УДК 349.24:331.55

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.31>

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТАЖУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПРОЯВУ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

**Луценко О.Є.,**  
*кандидат юридичних наук, доцентка,*  
*доцентка кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9357-8546>  
[o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua](mailto:o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua)

**Луценко О.Є. Правове регулювання стажування працівників як прояву трудової мобільності.**

Авторка у статті доводить, що стажування може бути проявом трудової мобільності працівника, коли здійснюється у межах трудових відносин як підвищення кваліфікації, додаткова активність та гнучкість працівника у професійному розвитку та зростанні. Стажування працівників провадиться з метою набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці на підприємстві після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого працівника. Стажування також є одним із складників прийняття на роботу підвищеної небезпеки, а також може бути підставою для отримання дозволу (свідоцтва, ліцензії, тощо) на здійснення певного виду професійної діяльності.

У статті встановлено, що спеціальний правовий механізм проходження стажування передбачений для працівників певних категорій, приміром, для державних службовців, науково-педагогічних та педагогічних працівників та ін.

Визначено, що метою стажування є набуття особою практичного досвіду виконання завдань і обов'язків на робочому місці до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця або вже в процесі трудової діяльності з метою розширення переліку професійних компетентностей, тобто як прояв трудової мобільності працівника.

Авторка у статті аргументує, що умову про стажування працівника слід прописувати саме у трудовому договорі. І відтак, це означало б, що ця умова була б додатковою умовою трудового договору, а після його укладення вона, відповідно, ставала б обов'язковою для виконання сторонами. І як наслідок відносини, що виникли під час виконання цієї умови є трудовими, а договір не визнавався б договором про надання послуги. Якщо ж умова про стажування виникла не під час укладення трудового договору, а згодом, то у такому випадку вважаємо, що слід до трудового договору укладати додаткову угоду, в якій і прописувати умову про стажування. Якщо у такий спосіб регламентувати стажування, то це, по-перше, гарантувало б працівникам трудову мобільність, по-друге, відносини, що виникали під час такого стажування регулювалися б виключно нормами трудового права, і відповідно і відповідальність наставала б за законодавством про працю, по-третє, забезпечило б роботодавців від невиконання умов про проходження стажування та відпрацювання протягом певного строку саме у цього роботодавця, який оплачував стажування.

**Ключові слова:** стажування, професійний розвиток, професійне навчання, підвищення кваліфікації, трудова мобільність, ринок праці.

### **Lutsenko O.Ye. Legal regulation of employee internship as a manifestation of labour mobility.**

In the article, the author proves that an internship can manifest an employee's labour mobility when it is carried out within the framework of employment relations as a qualification improvement, additional activity, and flexibility of the employee in professional development and growth. Internship of employees is carried out with the aim of gaining practical experience of the person in the performance of production tasks and duties at the workplace at the enterprise after theoretical preparation before starting independent work under the direct supervision of an experienced employee. The internship is also one of the components of high-risk

employment, and can also be the basis for obtaining a permit (certificate, license, etc.) to carry out a certain type of professional activity.

The article establishes that a special legal mechanism for internships is provided for employees of certain categories, for example, for civil servants, academic staff and pedagogical employees, etc.

It was determined that the purpose of the internship is for a person to gain practical experience in performing tasks and duties at the workplace before starting independent work under the direct supervision of an experienced specialist or already in the process of working with the aim of expanding the list of professional competencies, i.e. as a manifestation of the employee's labour mobility.

In the article, the author argues that the condition of an employee's internship should be specified in the employment contract. And therefore, this would mean that this condition would be an additional condition of the employment contract, and after its conclusion, it would, accordingly, become mandatory for the parties to perform. And as a result, the relationship that arose during the fulfilment of this condition is labour, and the contract would not be recognized as a contract for the provision of services.

If the internship condition did not arise during the conclusion of the employment contract, but later, in such a case, we believe that an additional agreement should be concluded to the employment contract, in which the internship condition should be prescribed. If internships were to be regulated in this way, then, firstly, it would guarantee labour mobility for employees, secondly, the relations that arose during such an internship would be regulated exclusively by the norms of labour law, and accordingly, responsibility would follow under the labour legislation. thirdly, it would protect employers from non-fulfilment of the conditions for completing an internship and working for a certain period of time at this particular employer who paid for the internship.

**Key words:** internship, professional development, professional training, advanced training, labour mobility, labour market.

**Постановка проблеми.** Працівники для зайняття нової посади чи подальшого професійного зростання повинні адаптуватися, професійно розвиватися, здобувати нові знання, уміння та навички відповідно до професійного середовища, реалізуючи свої концептуальні знання вже на ринку праці. Зазвичай, нові працівники використовують свої навички та теоретичні знання на своїх перших роботах. А тому завдяки інтеграції концептуальних знань і навчання через програми стажування працівник може краще реалізувати свої теоретичні знання на робочому місці, здобувши практичні уміння їх застосування. Відтак стажування є, так би мовити, «містком» для зв'язку теорії та практики шляхом участі у контрольованій та плановій роботі.

Програми стажування не тільки вдосконалюють особисті навички працівників, але й покращують їхній професійний досвід та розширюють компетентності. Наразі на практиці роботодавці на ринку праці віддають перевагу особам, які мають необхідні навички та практичні знання, а тому стажування надає роботодавцям особливо цінних працівників і компетентних претендентів на роботу. У той же час, для працівників стажування дозволяє отримати підготовку під час практичної роботи та попрацювати вже з досвідченими працівниками-наставниками.

Стажування за своєю сутністю є короткостроковим практичним досвідом на робочому місці, який надає особам можливість вийти на ринок праці або під час його проходження, або вже після стажування. Стажування є чудовим джерелом практичного досвіду, навчання командній роботі, для побудови особистих і професійних відносин і, звісно, для заробітку. Отже, стажування працівників передбачає набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Однак незважаючи на важливість стажування для ринку праці та трудової мобільності працівників, все ж багато питань залишається як з наукової, так і з практичної точки зору щодо сутності відносин, які виникають під час проходження стажування, щодо поширення норм трудового права на регламентацію цих відносин, щодо самої природи стажування та багато інших.

**Стан опрацювання цієї проблематики.** Проблеми правового регулювання стажування як правило науковцями досліджується в аспектах професійного розвитку, навчання, підвищення кваліфікації, а ось окремих досліджень бракує. Можна назвати лише одиничні наукові праці щодо питань стажування окремих науковців-трудоиків, зокрема С. В. Венедіктова [1], Sadia Anjum [2], Niall O'Higgins, Luis Pinedo [3] та ін. А тому варто наголосити на відсутності комплексних досліджень цих питань та недослідженість багатьох аспектів проходження стажування працівниками, зокрема і як прояву трудової мобільності, що потребують нагального науково-прикладного аналізу.

**Метою статті** є установлення особливостей правового регулювання стажування у різних його проявах, зокрема як прояву трудової мобільності працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Наразі ключову роль в системі підготовки кваліфікованих працівників для ринку праці відіграє стажування. Як справедливо зазначає С.В. Венедіктов, стажування охоплює широкий спектр суспільних відносин, що виникають як перед початком самостійної професійної діяльності, так і під час підвищення кваліфікації вже сформованим досвідченим фахівцем для відповідності посаді, яку він займає [1, с. 67].

На нашу думку, стажування може бути проявом трудової мобільності працівника, коли здійснюється у межах трудових відносин як підвищення кваліфікації, додаткова активність та гнучкість працівника у професійному розвитку та зростанні. Хоча чинне законодавство унормовує й інші прояви стажування, приміром, стажування (дублювання) для отримання додаткових знань про певний вид діяльності. Прикладом цього виду стажування можуть бути відносини, що регулюються Типовим положенням про порядок навчання і перевірки знань з питань охорони праці від 26 січня 2005 р. № 15 (далі – Типове положення № 15) [4]. Так, п. 7.8 зазначеного Положення передбачає, що у процесі стажування (дублювання) працівник повинен: (а) закріпити знання щодо правил безпечної експлуатації технологічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці; (б) оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах; (в) засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог безпеки праці. Зазначений вид стажування хоча і виникає в рамках трудових відносин, однак, на наше переконання, він не є проявом трудової мобільності працівника, адже у наведеному прикладі працівник (дублер) самостійно виконує професійні обов'язки на робочому місці під наглядом досвідченого працівника з метою саме проходження протиаварійного і протипожежного тренування. Тобто у цьому випадку стажування провадиться з метою набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці на підприємстві після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого працівника. Іншими словами, особа ще не має практичного досвіду і перед допуском до роботи, щоб запобігти виникненню аварій чи пожеж на виробництві, провадиться стажування.

Ще одним аспектом стажування є його проходження як однієї з необхідних умов для отримання/зайняття певної професії (посади). Так, наприклад, у Випуску 69 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників «Автомобільний транспорт» встановлено, що водії, які в останній час не працювали більше як 12 місяців, або приймаються на роботу вперше, допускаються до керування транспортними засобами на внутрішніх перевезеннях пасажирів і вантажу, тільки в разі проходження стажування з практичного керування на відповідному транспортному засобі не менше як 30 годин [5].

Відповідно до п. 3.4 Порядку проведення інструктажів та стажування водіїв колісних транспортних засобів (далі – КТЗ) від 05.08.2008 р. № 975 (далі – Порядок № 975) [6], обов'язкове стажування при прийнятті на роботу провадиться для водіїв, які мають посвідчення водія на право керування будь-якими категоріями транспортних засобів А, В, С або D, але які протягом 12 і більше місяців до прийняття на відповідну роботу не працювали водіями або приймаються на роботу водіями вперше. Такі водії допускаються до керування КТЗ після проходження стажування з практичного керування на відповідному транспортному засобі не менше 30 годин (п. 3.2 Порядку № 975 [6]). Також обов'язковим є стажування при переведенні водіїв на нові для них марки або моделі КТЗ. У такому випадку стажування провадиться не менше 8 год. Для водія при прийнятті на роботу з іншого підприємства, якщо він керував аналогічним КТЗ, провадиться тільки контрольна поїздка під керівництвом водія-інструктора (п. 3.9 Порядку № 975 [6]). Зауважимо, що дія Порядку № 975 [6] поширюється лише на автомобільних перевізників незалежно від організаційно-правових форм та форм власності (п. 1.3 Порядку № 975 [6]).

Окрім цього, відповідно до п. 1.3 Правил охорони праці на автомобільному транспорті від 09.07.2012 р. № 964 [7], навчання і перевірка знань з питань охорони праці водіїв автотранспортних засобів провадиться відповідно до вимог Типового положення № 15 [4]. Стажування провадиться, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт з підвищеною небезпекою у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці (п. 7.1 Типового положення № 15 [4]). Оскільки керування автотранспортним засобом не включено до Переліку робіт з підвищеною небезпекою [4], то стажування перед прийняттям на роботу водіїв автотранспортних засобів організацій, що не є перевізниками, не є обов'язковим.

Отже, під час проходження вищенаведеного виду стажування працівник ще не знаходиться у трудових відносинах, оскільки ще не відповідає вимогам професії (посади), а оформлення трудових відносин відбудеться лише після успішного проходження стажування.

Стажування також може бути підставою для отримання дозволу (свідоцтва, ліцензії, тощо) на здійснення певного виду професійної діяльності. Так, Порядок проведення атестації лікарів [8] передбачає, що лікар, який своєчасно не пройшов атестацію на кваліфікаційну категорію, або якому відмовлено в атестації на присвоєння або підтвердження кваліфікаційної категорії, не може займатися лікарською діяльністю за цією спеціальністю без попереднього проходження стажування (п. 1 розділу V). Трудові відносини в такому випадку між лікарем та установою, яка буде здійснювати стажування, не виникають, оскільки метою такого стажування є відновлення втраченого досвіду та допуску до лікарської практики.

Стажування також є одним із складників прийняття на роботу підвищеної небезпеки. Однак у цьому випадку стажування проводять після того, як видали наказ про прийняття на роботу і ознайомили працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором.

На практиці досить часто роботодавці стикаються із ситуаціями, коли прийняті працівники відмовляються від продовження роботи вже на перший–другий день після її початку. А інколи роботодавець одразу після початку роботи працівника розуміє, що працівник «не підходить». Звісно, що для апробації знань та навичок працівника доцільно встановлювати випробування, але ж його можна встановлювати далеко не всім категоріям працівників. Тому роботодавці часто практикують, щоб кандидати, які пройшли співбесіду, пропрацювали 1–3 «ознайомчі дні» до офіційного оформлення на роботу. Виникає запитання – як це оформити, щоб не порушити законодавство? Часто роботодавці вдаються до оформлення стажування таких працівників. Але чи можна для таких цілей запровадити стажування, після якого прийматиметься рішення щодо офіційного прийняття на роботу? На нашу думку, не можна, виходячи із таких міркувань.

Працівника не можна допустити до роботи без оформлення трудових відносин, а щоб перевірити відповідність працівника роботі, яку доручили, можна встановити випробування.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [9] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Працівники реалізують право на працю, коли укладають трудовий договір про роботу на підприємстві або з фізичною особою-підприємцем (ч. 2 ст. 2 КЗпП України [10]). Працівника не можна допустити до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом роботодавця, та повідомлення ДПС в порядку, встановленому КМУ (ч. 3 ст. 24 КЗпП України [10]).

КЗпП України [10] дозволяє укладати трудові договори як в письмовій, так і в усній формі, однак установлює перелік випадків, коли трудовий договір в обов'язковому порядку укладають в письмовій формі (ч. 1 ст. 24 КЗпП України [10]). Більше того, у випадку коли працівника фактично допустили до роботи без оформлення трудового договору, роботодавця можуть оштрафувати – у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України [10]), а посадову особу роботодавця, винну у скоєнні порушення, може бути притягнуто до адміністративної відповідальності (ст. 41 КУпАП [11]).

Правовий механізм проходження стажування передбачений для працівників певних категорій. 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 або вже в процесі трудової діяльності з метою розширення переліку професійних компетентностей, тобто як прояв трудової мобільності працівника. Так, стажування як підвищення рівня професійної компетентності, як прояв трудової мобільності працівника можуть запроваджувати для державних службовців (ч. 8 ст. 48 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII [12]), науково-педагогічних та педагогічних працівників (постанова КМУ «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [13]) та деяких інших категорій осіб, передбачених законодавством.

Отже, законним є механізм, щоб перевірити відповідність працівника роботі, яку йому доручають, – це встановлення випробування при прийнятті на роботу. Умови випробування мають бути зазначені в наказі про прийняття на роботу (ч. 1 ст. 26 КЗпП України [10]). Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первин-

ної профспілкової організації, – шести місяців. Для робітників (тобто працівників робітничих професій) строк випробування не може перевищувати одного місяця (ст. 27 КЗпП України) [10].

Важливо зауважити, що Додаток В до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327 (далі – КП) [14] містить перелік похідних слів (головний, провідний, старший, молодший, заступник, учень, стажист та ін.). З їх допомогою можна утворювати нові професійні назви робіт і, відповідно, назви посад для штатного розпису. Нині КП передбачає 21 похідне слово. Серед них і «стажист» – це похідне слово до професій застосовується до професійних назв робіт із розділів 2 «Професіонали» та 3 «Фахівці» КП на час проходження стажування зі збереженням коду базової професійної назви роботи.

Зазначимо, що похідні слова до професійних назв робіт варто застосовувати за таких умов:

- 1) збереження галузевої та функціональної належності;
- 2) збереження кваліфікаційних вимог;
- 3) виключення дублювання;
- 4) збереження коду новоутвореної професії.

Зауважимо, що якщо кваліфікаційною характеристикою передбачено певне категоріювання, то не слід додавати інші похідні слова. Додаючи похідне слово до базової професійної назви роботи, слід слідкувати, щоб новоутворена назва посади була зрозумілою і несуперечливою, а особливо, якщо вона поєднує два або більше похідних слова.

**Стажування** є однією з форм підвищення кваліфікації та виробничого навчання працівників. Причому, мета та обов'язковість підвищення кваліфікації визначені у Правилах сертифікації навчально-тренувальних центрів з підготовки персоналу з авіаційної безпеки від 09.12.2005 р. № 936 [15]. Так, у кваліфікаційній характеристиці професії пілота (другого пілота) (Вип. 68 ДКХП [16]) встановлені такі кваліфікаційні вимоги:

- початковий рівень (короткий цикл) або перший рівень вищої освіти (молодший бакалавр або бакалавр) підготовки за спеціальними програмами, які затверджені Державіаслужбою та під контролем Державіаслужби;
- свідоцтво пілота цивільної авіації;
- без вимог до стажу роботи;
- знання іноземної мови в обсязі, передбаченому програмою спеціальної підготовки в разі виконання міжнародних польотів.

Отже, приміром, якщо запровадити у штатному розписі посаду «стажист другого пілота», то це відповідатиме нормам та положенням КП.

Процедуру, порядок та вимоги до отримання свідоцтв/посвідчень льотним персоналом повітряних суден регулюють Авіаційні правила України (далі — Правила [17]). Відповідно до Правил «другий пілот — особа, яка має свідоцтво пілота і виконує певні функції пілота на борту повітряного судна, крім функцій командира повітряного судна; виняток становить особа, яка має свідоцтво пілота та знаходиться на борту повітряного судна з метою проходження льотної підготовки».

А ось категорію «стажист» у Правилах застосовують, якщо йдеться про підготовку командира повітряного судна, у всіх інших випадках — «кандидат», «курсант-пілот». Так як Додаток В до КП передбачає, що похідне слово «стажист» додають до професійних назв робіт із розділів 2 «Професіонали» та 3 «Фахівці» КП, а професійна назва роботи «пілот (другий пілот)» у КП визначена кодом 3143. Тобто професійна назва роботи належить до розділу 3 «Фахівці» КП, адже починається з цифри 3. Тому роботодавець може утворити посаду «стажист другого пілота» від базової професійної назви роботи «пілот (другий пілот)».

Нині є проблемою правове забезпечення проходження стажування, адже зазвичай, якщо роботодавець направляє працівника на стажування, то умову про стажування визначають в окремому договорі, який на практиці визнають цивільно-правовим. І як наслідок, якщо працівник не виконує умови цього договору, то його дуже складно притягнути до відповідальності, та і навіть стягнути кошти за стажування. Наведемо приклад із судової практики. Так, ФОП (роботодавець – позивач) та відповідач (працівник) підписали договір про організацію стажування. Відповідно до розділу 1 того договору ФОП в межах погодженого бюджету зобов'язувався організувати працівникові навчання, набуття практичного досвіду та стажування у виробничих умовах у галузі косметології за спеціальністю лазерна епіляція, а працівник зобов'язувався пройти таке стажування та виконувати інші обов'язки за тим договором. У п. 2.1 договору було зазначено, що сторони домовились, що бюджет, тобто загальна

вартість проходження стажування складатиме визначену суму. Розділом 3 договору сторони визначили, що ФОП фінансує стажування за власний рахунок в межах бюджету стажування відповідно до умов договору. Працівник в обов'язковому порядку компенсує вартість стажування ФОПу за умови дострокового звільнення. А якщо працівник звільняється за власним бажанням протягом першого року роботи, то зобов'язаний повернути вартість стажування у трикратному розмірі. Протягом дії Договору, працівник не може працювати за отриманою спеціальністю ніде, окрім салону ФОП (позивача). За невиконання цього пункту було передбачене звільнення та відшкодування вартості стажування у трикратному розмірі.

Звертаючись до суду з вимогами про відшкодування матеріальної шкоди ФОП (роботодавець) зазначала, що в порушення взятих на себе зобов'язань за договором, який за своєю юридичною природою відноситься до договорів про надання послуг, працівниця ухилилась від укладення трудового договору з ФОП та не пройшов один рік роботи від моменту завершення стажування в грудні 2019 року. На підтвердження вищезазначених обставин надано не підписані копії трудового договору від 04 квітня 2018 року та від 02 квітня 2019 року, з доказами їх надсилання на адресу останньої, а також не підписану працівницею програму проходження навчання, стажування та виробничої практики за Договором про організацію стажування, який 11 лютого 2018 року укладено між ФОП та працівницею. У програмі визначено періоди навчання, стажування та виробничої практики, назви процедур навчання, стажування та виробничої практики.

Колегія суддів, дослідивши наданий договір про організацію стажування від 11 лютого 2018 року, дійшла висновку, що він за своєю сутністю є договором про надання послуги, але у той же час фактично є неукладеним, оскільки його істотні умови, зокрема, предмет та бюджет, сторонами не визначені (не заповнені). При цьому, враховуючи також, що ФОП взяв на себе зобов'язання фінансувати стажування за власний рахунок саме в межах бюджету стажування, ця умова договору є істотною, та впливає на подальші зобов'язання сторін.

Крім цього, зі змісту договору не вбачається відомостей, що працівниця брала на себе зобов'язання щодо працевлаштування у салон, який належить ФОП, не визначені дати такого працевлаштування, а отже, доводи позивача щодо того, що працівниця не відпрацювала у салоні певний строк в порушення умов договору, є безпідставними. Відтак, колегія суддів відмовила у задоволенні позову [18].

Для вирішення таких проблем на практиці, вважаємо, що слід умову про стажування прописувати саме у трудовому договорі. І відтак, це означало б, що ця умова була б додатковою умовою трудового договору, а після його укладення вона, відповідно, ставала б обов'язковою для виконання сторонами. І як наслідок відносини, що виникли під час виконання цієї умови є трудовими, а договір не визнавався б договором про надання послуги. Якщо ж умова про стажування виникла не під час укладення трудового договору, а згодом, то у такому випадку вважаємо, що слід до трудового договору укладати додаткову угоду, в якій і прописувати умову про стажування. Якщо у такий спосіб регламентувати стажування, то це, по-перше, гарантувало б працівникам трудову мобільність, по-друге, відносини, що виникали під час такого стажування регулювалися б виключно нормами трудового права, і відповідно і відповідальність наставала б за законодавством про працю, по-третє, убезпечило б роботодавців від невиконання умов про проходження стажування та відпрацювання протягом певного строку саме у цього роботодавця, який оплачував стажування.

**Висновки.** Стажування може бути проявом трудової мобільності працівника, коли здійснюється у межах трудових відносин як підвищення кваліфікації, додаткова активність та гнучкість працівника у професійному розвитку та зростанні. Стажування працівників провадиться з метою набуття особою практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці на підприємстві після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого працівника. Стажування також є одним із складників прийняття на роботу підвищеної небезпеки, а також може бути підставою для отримання дозволу (свідоцтва, ліцензії, тощо) на здійснення певного виду професійної діяльності.

Спеціальний правовий механізм проходження стажування передбачений для працівників певних категорій, приміром, для державних службовців, науково-педагогічних та педагогічних працівників та ін.

Метою стажування є набуття особою практичного досвіду виконання завдань і обов'язків на робочому місці до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця або

вже в процесі трудової діяльності з метою розширення переліку професійних компетентностей, тобто як прояв трудової мобільності працівника.

Переконані, що умову про стажування працівника слід прописувати саме у трудовому договорі. І відтак, це означало б, що ця умова була б додатковою умовою трудового договору, а після його укладення вона, відповідно, ставала б обов'язковою для виконання сторонами. І як наслідок відносини, що виникли під час виконання цієї умови є трудовими, а договір не визнавався б договором про надання послуги. Якщо ж умова про стажування виникла не під час укладення трудового договору, а згодом, то у такому випадку вважаємо, що слід до трудового договору укласти додаткову угоду, в якій і прописувати умову про стажування. Якщо у такий спосіб регламентувати стажування, то це, по-перше, гарантувало б працівникам трудову мобільність, по-друге, відносини, що виникали під час такого стажування регулювалися б виключно нормами трудового права, і відповідно і відповідальність наставляла б за законодавством про працю, по-третє, убезпечило б роботодавців від невиконання умов про проходження стажування та відпрацювання протягом певного строку саме у цього роботодавця, який оплачував стажування.

### Список використаних джерел:

1. Венедіктов С.В. Проходження стажування у контексті норм трудового права. *Зб. наук. праць Харк. нац. педагог. ун-ту ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 67.
2. Sadia Anjum Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*. Volume 6. Article number: 2 (2020) <https://doi.org/10.1186/s43093-019-0007-3> (дата звернення 03.01.2023).
3. Niall O'Higgins, Luis Pinedo Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment? *Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 241*. 2018. 44 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_637362.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_637362.pdf) (дата звернення 03.01.2023).
4. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпечністю: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р., № 15. *Офіц. вісн. України*. 2005. № 8. Ст. 455.
5. Про затвердження Випуску № 69 «Автомобільний транспорт» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Мінтрансв'язку України від 14.02.2006 р. № 136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0136650-06#Text> (дата звернення 03.01.2023).
6. Про затвердження Порядку проведення інструктажів та стажування водіїв колісних транспортних засобів: наказ Мінтрансв'язку України від 05.08.2008 р. № 975. *Офіційний вісник України*. 2008. № 64. Ст. 2173.
7. Про затвердження Правил охорони праці на автомобільному транспорті: наказ МНС України від 09.07.2012 р. № 964. *Офіційний вісник України*. 2012. № 67. Ст. 2770.
8. Деякі питання безперервного професійного розвитку лікарів: наказ МОЗ України від 22.02.2019 р. № 446. *Офіційний вісник України*. 2019. № 26. Ст. 937.
9. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
12. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.
13. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. *Офіційний вісник України*. 2019. № 69. Ст. 2431.
14. Класифікатор професій ДК 003:2010: наказ Держспоживстандарт України від 28.07.2010 р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення 04.01.2023).
15. Про затвердження Правил сертифікації навчально-тренувальних центрів з підготовки персоналу з авіаційної безпеки: наказ Державіаслужби від 09.12.2005 р. № 936. *Офіційний вісник України*. 2006. № 5. Ст. 254.

16. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 68. «Авіаційний транспорт». Професії керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників: наказ Мінтранс України від 17.07.2002 р. № 488. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va488361-02#Text> (дата звернення 03.01.2023).
17. Про затвердження Авіаційних правил України «Технічні вимоги та адміністративні процедури для льотних екіпажів цивільної авіації»: наказ Державіаслужба України від 20.07.2017 р. № 565. *Офіційний вісник України*. 2017. № 75. Ст. 2304.
18. Постанова Запорізького апеляційного суду від 17 червня 2021 року №311/910/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97984848> (дата звернення 03.01.2023).