

О СООТНОШЕНИИ ПОНЯТИЙ «СТАЖИРОВКА» И «ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК» В СВЕТЕ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассматривается соотношение понятий «стажировка» и «испытательный срок». Указываются основания применения норм действующего трудового законодательства в рамках этих понятий. Также автором рассматривается смежное понятие «ученический договор».

Ключевые слова: стажировка, стажёр, испытание, испытательный срок, работник, работодатель, трудовое законодательство.

Annotation: in given article the parity of concepts «training» and «trial period» is considered. The bases of application of norms of the operating labor legislation within the limits of these concepts are specified. Also the author considers adjacent concept «the student's contract».

Keywords: training, the trainee, test, a trial period, the worker, the employer, the labor legislation.

Десятилетие действия Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [9]. Прошло немало времени и уже почти получены ответы на вопросы: «Работать – это хорошо?», «Кто больше защищён законом: работник или работодатель?» и др. Система договорных отношений, предложенная ТК РФ, начала работать. Всё чаще граждане, поступающие на работу, внимательно вчитываются в те соглашения, которые им предлагают заключить работодатели. Появившаяся судебная практика (автор статьи также принимала участие в её возникновении, оказывая консультативную помощь гражданам и рекомендуя им дальнейшее решение спора в суде) свидетельствует о том, что договорное регулирование труда стимулирует обе стороны трудовых отношений к соблюдению установленных в законе требований.

Граждане, поступающие на работу, уже научились понимать некоторые положения ТК РФ, однако, для одних реализация конституционного права на труд [4] становится более, чем реальностью, другие же проявляют правовой нигилизм, отрицая факт существования законов, пытаются «договориться» с работодателем и получить для себя соответствующие выгоды. И, если первая категория граждан, робко, но всё-таки задаёт вопросы об изменении условий труда, заработной платы и других трудовых прав, следит за изменением законодательства, то вторая, в случае спора с работодателем, не знает, на чём основывать свои утраченные права.

Решение проблемы второй категории граждан кроется в заключении трудового договора, поскольку именно это соглашение, заключённое в установленном законом порядке, позволяет конкретизировать объём прав, обязанностей и ответственности работника и работодателя. По данным обзора, подготовленного государственной инспекцией труда в Тюменской области, в 2011 году поступило 3408 письменных обращений граждан, это на 745 обращений больше чем в 2010 году, в 2011 году поступило 820 электронных обращений с жалобами на нарушение трудовых прав.

Все письменные обращения можно разделить на две категории: жалобы на работодателя, заявление о получении правовой консультации по трудовому законодательству. Если рассматривать жалобы по содержанию, то можно выделить три основных тематики: оплата труда (невыплата окончательного расчета, неоплата сверхурочной работы, выплата заработной платы не в полном размере и др.), когда не оформлен трудовой договор или в трудовом договоре не указаны необходимые условия, несогласие с увольнением.

Результаты проведенных проверок по письменным жалобам граждан свидетельствуют о том, что в каждой второй проверке доводы заявителей нашли свое подтверждение. После вмешательства инспекции труда более 5 тысячам работников выплачено почти 30

млн. рублей необоснованно задержанной работодателями заработной платы. За нарушение законодательства об оплате труда оштрафовано более 500 работодателей [1].

Таким образом, для государственного органа, очевидно, что работодатели привлекая граждан к труду, не всегда заботятся об их правах. И, что самое главное, не торопятся заключать такое важное для работников соглашение, как трудовой договор, порождающий дальнейшие права и обязанности обеих сторон, его заключивших.

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как: соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Данное определение приведено полностью, в редакции Федерального закона № 90-ФЗ. Именно оно наиболее полно отражает суть будущих взаимоотношений гражданина и нанимателя, будущего работника и работодателя. Пренебрежение заключением этого соглашения может привести к серьёзным недоразумениям, в том числе, к походу в суд работника и (или) работодателя. Необходимо согласиться с тем, что для работодателя поиск и подбор рабочей силы осуществляется по деловым качествам [4, с. 190]. И вот, после окончания поиска, работодатель предлагает будущему работнику...испытательный срок, а потом уже только трудовой договор. Если это предложение получает гражданин из первой категории, то у него возникает вполне резонный вопрос: «С какого времени будет исчисляться трудовой стаж?», гражданин из второй категории не придаст значения этому предложению и тут же согласится. Кто из них больше прав?

Статья 70 ТК РФ прямо указывает: «при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе», а это значит, что испытательный срок должен быть условием заключаемого договора, а не самостоятельным соглашением. На практике нередки случаи, когда устанавливается испытательный срок с пониженной оплатой труда, что не является законным, так как ч. 3 ст. 70 ТК РФ настаивает: «в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов».

Представляется, что предлагая испытание при приёме на работу, работодатель подменяет понятия «стажёр по должности» и «испытуемый». Действительно, они разнятся. Стажёр потому так и называется, что во время стажировки приобретает опыт работы или повышает квалификацию по специальности. Например, стажер адвоката осуществляет свою деятельность под руководством адвоката, выполняя его отдельные поручения, при этом он не вправе самостоятельно заниматься адвокатской деятельностью [8]. Длительность стажировки также может быть разной – в зависимости от целей и должности – месяц-полтора, а то и больше.

Стажировка даёт ряд положительных моментов: помогает убедиться, что выбранная работа, сфера деятельности и предприятие вам подходят; даёт возможность проявить и рекомендовать себя как молодого специалиста; помогает приобрести опыт по специальности; даёт шанс начать карьеру или быть зачисленным в кадровый резерв предприятия. Работодатели, благодаря этой программе, меньше рискуют принять в компанию некомпетентного специалиста, так как в процессе стажировки выявляются личностные и деловые качества человека, его способность к обучению, коммуникабельность, взаимопонимание в

коллективе, отношение к порученной работе, ответственность. Предприятие изначально заинтересовано в последующем приеме стажера на постоянную работу [2].

Разумеется, пока человек стажирется, ему не должна начисляться и выплачиваться заработная плата. Программы стажировок сегодня существуют во многих компаниях и являются одним из ценных инструментов для привлечения молодых сотрудников. Благодаря таким программам компании могут «выращивать» специалистов самостоятельно, «затачивая» их под свои нужды. Стажеры, в свою очередь, получают возможность со временем устроиться на работу в престижную компанию. Учитывая проблематичность поиска первой работы для молодежи, это является особенно ценным. Стажировка – это, по сути, та же самая производственная практика, которая позволяет человеку проверить на практике полученные теоретические знания.

Конечно, полноценной работой стажировка не является, но благодаря ей студент к моменту получения диплома является уже подготовленным к работе в реальных условиях. В любом случае для компании лучше использовать стажеров, чем заботиться о выпускниках, которые понятия не имеют о реальных условиях работы. Да и на обучение неподготовленной молодежи компаниям приходится тратить немалые суммы. В крупные компании люди с охотой идут даже на неоплачиваемые стажировки, поскольку желание быть обеспеченным работой сильнее стремления получить сиюминутную прибыль [2]. Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки.

Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов.

Стажировка специалистов может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом на предприятиях (объединениях), в ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах и федеральных органах исполнительной власти. Продолжительность стажировки устанавливается работодателем, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей и по согласованию с руководителем предприятия (объединения), организации или учреждения, где она проводится [5]. Таким образом, вышесказанное подчёркивает актуальность вопроса о стажировках.

Испытательный срок – это дополнительное условие трудового договора, суть которого еще и в том, чтобы у работодателя имелась соответствующая возможность прекратить возникшие трудовые отношения с тем работником, который не выдержал проверки его знаний, умений и навыков. Период испытательного срока – это те же трудовые отношения, поскольку выполняя отдельные поручения работодателя в целях проверки знаний работника, последний должен подчиняться установленным правилам поведения, принятым в организации, на него возлагаются права и обязанности работника, предусмотренные статьей 21 ТК РФ, причём в полном объёме. Такой гражданин, в случае необходимости, также может воспользоваться листком нетрудоспособности (т.н. «больничным»), но при этом его испытание будет продолжено после выздоровления.

А как же быть с материальной ответственностью такого работника? Будет ли он её нести? Ответ однозначный – да, будет! Ведь работодатель поручает ему работу, выдает специальную одежду (униформу), допускает до оборудования, до определённых сведений, составляющих охраняемую законом тайну. И как можно представить вариант возмещения причинённого ущерба таким работником, если с ним не будет трудового договора с таким условием и мало того – ещё и заработная плата будет незначительной?! На наш взгляд – это вопрос больше риторический, чем практический. Что касается стажёра, то его действия будут контролироваться наставником, и, во всяком случае, стажёру будет поручаться работа, которую он сможет выполнить, скорее всего, без ущерба для предприятия.

Статья 70 ТК РФ также упоминает о случаях, когда испытательный срок не может быть установлен. Эти ограничения в большей степени связаны с практической невозможностью проверить имеющиеся знания, умения и навыки, однако, если же присутствуют эти условия при направлении работника на стажировку, то они не являются причиной отказа от стажировки. Назовём их.

Испытательный срок не устанавливается для следующих работников: несовершеннолетних; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями; лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц, в случаях предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, коллективным договором.

Перечень не является исчерпывающим, однако в нём перечислены практически все категории работников, встречающиеся в организациях. Для этих категорий работников стажировка возможна, конечно, с уточнением её сроков. В любом случае, и испытание, и стажировка помогают дальнейшей адаптации работника к выбранной работе. Однако, итогом испытания ещё может быть ситуация, при которой сам работник может прийти к выводу о том, что работа не является для него подходящей. Это последствие испытания предусмотрено статьей 71 ТК РФ.

Причин к этому может быть много: от объективных (значительная удалённость места работы от места жительства и др.) до субъективных (проблемы с утренним пробуждением, размером заработной платы и др.), во всяком случае – это воля работника, которую он может выразить ввне своим заявлением, обращённым к работодателю. Для стажировки такой порядок не действует. Вообще стажировка позволяет работнику «проникнуться» деятельностью организации, понять тонкости профессии, закрепить отдельные навыки при выполнении поручений. Итогом стажировки является закрепление этих навыков и возможная дальнейшая трудовая деятельность работника у данного работодателя.

Некоторые сходства можно обнаружить у стажировки с ученическим договором. Глава 32 ТК РФ указывает на возможность заключения такого соглашения на профессиональное обучение. Ученический договор в отличие от стажировки является дополнением к трудовому договору и предполагает обучение лица, ищущего работу, или уже действующего работника организации [3, с. 630]. При этом закон уточняет, что заключение такого договора на обучение или переобучение может быть как без отрыва от работы, так и с отрывом от работы. Период ученичества считается периодом обучения и ученику полагается стипендия, а работа, выполняемая учеником на практических занятиях, – оплачивается по установленным расценкам.

Для стажировки таких положений нет [5, с. 232]. Стажёр выполняет какие-то виды работ, однако их выполнение оформляет основной работник, работающий у данного работодателя по трудовому договору. В период прохождения обучения ученик не может быть направлен в командировки, не связанные с обучением, это определённая гарантия его прав и обеспечение возможности получения знаний и навыков по профессии [3, с. 631]. В период стажировки поездки работников возможны, с целью понять суть будущей профессии,

получить опыт подготовки документации в разных условиях труда, а также показать свои знания на практике.

Ученичество может быть как по инициативе работника, или гражданина, ищущего работу, так и по инициативе работодателя. При стажировке, как правило, присутствует воля стажёра только на выбор предприятия, где эта стажировка будет осуществляться с достижением соответствующих договорённостей с работодателем, который, в свою очередь, сообщает о возможности закрепления на его предприятии различных знаний, умений и навыков стажёров.

Таким образом, многообразие понятий, целью которых является осуществление проверки знаний, умений и навыков, должно быть унифицировано для защиты прав работников от необоснованных требований к ним со стороны работодателя. И, прежде всего, для того, чтобы права работника не оставались «на бумаге», а всё же были реальностью для него. Проверка работника на соответствие занимаемой должности, работодатель, в первую очередь, должен заключить трудовой договор с таким гражданином, либо устроить ему проверку знаний, умений и навыков в зависимости от будущей поручаемой работы. Многие работодатели предлагают на первоначальном этапе устройства на работу решить гражданам тесты или «показать себя в действии», если речь идёт о каком-то физическом труде [10].

Это не запрещено, однако гражданин должен понимать, что это – проверка, и что трудовые отношения ещё не возникли. Если же речь идёт об испытании, то его должен предварять трудовой договор. А стажировка не может быть испытанием, поскольку преследует иные цели, связанные с обучением. Ученический договор хотя и связан с обучением, однако к стажировке прямого отношения не имеет, тем более, что является договором, дополняющим трудовой договор. Понятия «стажировка» и «испытательный срок», могут быть применимы к работникам, на наш взгляд, только в уже существующих трудовых отношениях с целью обеспечения защиты прав и законных интересов субъектов трудового права.

Литература

1. Информация с сайта Государственной инспекции труда в Тюменской области <http://git72.rostrud.ru>
2. Испытательный срок: как бывает и как должно быть, автор К. Аникина, публикация 16 июля 2009 года [//www.strana-sovetov.com/career/2218](http://www.strana-sovetov.com/career/2218)
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский – М.: Юридическая фирма КОНТРАКТ, ИНФРА – М, 2007. – 1376 с.
4. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ и от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) "Собрание законодательства РФ", 26.01.2009, N 4, ст. 445.
5. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 марта 2000 г. № 213 в ред. 31.03.2003 г. № 175 [// http://www.lawrussia.ru/texts/legal_745/doc745a147x923.htm](http://www.lawrussia.ru/texts/legal_745/doc745a147x923.htm)
6. Трудовое право России. Учебник. Под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
7. Трудовое право России: Учебник/ Отв. ред. А.Ф. Нутринова, Ю.П. Орловский; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. – М.: КОНТРАКТ – ИНФРА-М, 2003. – 402 с.
8. Федеральный закон от 31.05.2002 N 63-ФЗ (ред. от 21.11.2011 № 326-ФЗ) "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации" [/"Собрание законодательства РФ", 10.06.2002, N 23, ст. 2102. \(с изменениями, вступившими в силу 15.01.12 г.\)](http://www.sobranie.gov.ru/act/2002/06/02/0002200202302102)
9. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. (в ред. Федеральных за-

конов от 17.06.2011 N 146-ФЗ, от 01.07.2011 N 169-ФЗ, от 18.07.2011 N 238-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 18.07.2011 N 243-ФЗ, от 19.07.2011 N 248-ФЗ, от 07.11.2011 N 303-ФЗ, от 07.11.2011 N 305-ФЗ, от 21.11.2011 N 329-ФЗ, от 22.11.2011 N 334-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, Определениями Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О, от 03.11.2009 N 1369-О-П, Федеральным законом от 07.12.2011 N 417-ФЗ, Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П) "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

10. Кадры: назначаем испытание // <http://k-uralsk.ru/bss/nomera/2011/10/06>