ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМИ СТАЖУВАННЯ ПРАЦІВНИКА

Гаврилюк Володимир Олегович,
прокурор Закарпатської області

В доктрині трудового права немає єдиної позиції відносно форм стажування. Щоб виділити дані форми нашого поняття, слід проаналізувати нормативно-правові акти нашої держави з яких є можливість виділити на наш погляд такі основні форми стажування які містять свої види.

Розглянувши низку нормативно-правових актів слід виділити такі основні форми стажування: 1) стажування пов'язане з особами які не перебувають у трудових відносинах; 2) стажування з особами які перебувають у трудових відносинах.

Зазначивши дані форми стажування слід зупинитися на їхньому більш детальному аналізі, який розкриє їх значення і роль в трудових відносинах. Однією із форм стажування є стажування пов'язане з особами які не перебувають у трудових відносинах, яке на даний момент набирає великої популярності на території нашої держави. Однією основною особливістю даної форми стажування є те, що воно може існувати як студентське стажування так і наукове, особа може не перебувати в трудових відносинах, тому дане стажування можна віднести як до сфери відносин які передують трудовим відносинам, так і до відносин які випливають із трудових, тобто особи уклали договір чи контракт але виникла необхідність збільшити свою професійну майстерність. В цьому і полягає особливість даної форми яка вдає можливість виділити її як окрему форму стажування.

Одним із ключових нормативно-правових актів які регулюють дане питання є Постанова КМУ «Питання навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном» від 13.04.2011 № 411. Мета даного акта є визначити

© Гаврилюк В. О., 2020

механізм організації навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном. Даний акт також відображає мету стажування а саме в п. 2 даної постанови зазначено наступне, метою навчання та стажування є підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки студентів, аспірантів, наукових і науково-педагогічних працівників, проведення авторських досліджень з використанням сучасного обладнання і технологій, опанування новітніми унікальними методами, набуття досвіду провадження науково-дослідної і викладацької діяльності, забезпечення інформаційного обміну та розширення наукових контактів[1]. В даній нормі ми можемо чітко сказати те ,що законодавець виділяє ключові моменти в стажуванні а саме підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки, з цього ми можемо стверджувати , що стажування спрямовано саме на цей аспект а не перевірку підготовки працівника.

В результаті можемо сказати, що даний вид стажування хоч і поділений на підгрупи на студентське і наукове стажування мета і завдання збігаються а відмінність їх полягає лише в суб'єктивному складі.

Наступним формою, є стажування з особами які перебувають у трудових відносинах. Один з найбільш поширених видів стажування, який використовується на практиці.

Для того щоб розглянути даний вид потрібно більш детально зупинитися на визначенні кваліфікації, так як через дане поняття виражається суть даного виду стажування.

Так у свої роботі В. М. Жарков характеризує кваліфікацію як ступінь підготовленості трудящого, що дозволяє виконувати роботи певного рівня складності, наявність певних теоретичних знань і практичного досвіду [2, с. 119]. Тобто можна сказати, що кваліфікація випливає з даного визначення як показник який характеризує рівень підготовленості особи.

Дещо іншого підходу набув Є. П. Ціндяйкіна, який виділяє дане поняття наступним чином: «Кваліфікація - це ступінь і вид

© Гаврилюк В. О., 2020

професійної навченості, тобто рівень підготовки, досвіду, знань з даної спеціальності, визначається для робітників розрядами робіт, які вони виконують» [3, с. 18]. Цілком погоджуємося з даним поняттям. Якщо розглядати дане питання через призму то ми можемо спостерігати те, що кваліфікація цілком залежить від рівня підготовки, досвіду, знань з даної спеціальності, тобто ключових елементів які набуваються працівником під час проходження стажування.

Також досить цікавим є підхід до визначення Є. А. Голованова, яка дійшла висновку, що кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки, і, в цілому, має відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з конкретною галуззю знань, використовуваними інструментами й устаткуванням, так і з продукцією , яка виробляється, чи послугами, що надаються [4, с. 13].

Розглянувши дані підходи до визначення кваліфікація ми цілком можемо стверджувати, що стажування у зв'язку підвищення кваліфікації використовується сторонами трудових відносин для формування у працівника професійної обізнаності, формування у працівника професійних знань та навичок, необхідних для виконання покладених на працівника обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном» від 13.04.2011 № 411

2. Жарков В. М. Увольнение из-за несоответствия занимаемой должности // Советское государство и право. 1979. №2. С.119.

3. Циндяйкина Е. П. Перевод в трудовом праве. М. 2003. С. 12-24.

4. Голованова Е. А. Переводы рабочих и служащих на другую работу. –М.: Юрид. – лит., 1986. – 96 с.

© Гаврилюк В. О., 2020