**Как организовать прохождение стажировки при приеме на работу**

1. **Правовое обоснование прохождения стажировки**
	1. Часть первая статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:….

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

* 1. Статья 70 Трудового Кодекса Российской Федерации. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

* 1. Статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

* 1. Пункт 12, пункт 13 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.06.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020)
	2. Статья 14 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.06.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2020).
	3. Пункт 12 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 года N 499.
	4. Письмо Минобрнауки России от 07.05.2014 N АК-1261/06 "Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО" (вместе с "Разъяснениями об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования") (см. вопрос №30).
1. **Понятие стажировки при приеме на работу**

Понятие стажировки упоминается в Трудовом кодексе, только в контексте основания для заключения срочного трудового договора с работниками, принимаемыми **для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием**, однако при этом законодатель не дает определения, что такое стажировка.

При этом следует учитывать, что если программа профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (в рассматриваемом случае – в форме стажировки) превышает по продолжительности 16 академических часов и завершается аттестацией в любой форме, **то организация, оказывающая такие услуги должна иметь специальную лицензию**.

1. **Заключение срочного трудового договора для выполнения работ, непосредственно связанных с получением профессиональных знаний.**
	1. Как вариант решения оформления для прохождения стажировки возможно заключение срочного трудового договора для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием.

При приеме на работу с работником заключается срочный трудовой договор, в котором, помимо основных условий, предусмотренных статьей 22 Трудового Кодекса обязательно нужно указать

* Срок действия договора;
* Помимо должности (вида работ), оговорить, что рудовая функция, напрямую связана с получением профессиональных знаний (прохождением профессионального обучения).

Принять сотрудника организация вправе на любую должность, Трудовой кодекс не содержит нормы, обязывающей принимать на должность «стажер» или «практикант».

Поскольку при отрицательном результате прохождения стажировки организация, как правило, заинтересована в расторжении трудового договора, необходимо учитывать следующие факторы:

* Наличие у организации лицензии на оказание образовательных услуг;
* Наличие закрепленной в локальном нормативном акте учебной программы стажировки, содержащей учебный план, практические задания, количество академических часов.
* Продолжительность стажировки должна быть не более 16 часов.
* Наличие закрепленной в локальном нормативном акте процедуры аттестации по результатам прохождения стажировки.

**Два последних условия обязательны для лицензирования деятельности**. Если программа стажировки менее 16 часов или по окончании не предусмотрена аттестация в любой форме, **то лицензия не обязательна**.

Трудовой кодекс не содержит указаний о продолжительности срочного договора при прохождении профессионального обучения или получении дополнительного профессионального образования, если иное не предусмотрено федеральными нормативными актами. Следовательно, продолжительность стажировки может быть в течение 2х недель.

* 1. Возможные риски:
		1. Программа стажировки по продолжительности равна 40 часов в неделю, что превышает минимальную норму 16 часов.
		2. Отсутствует программа аттестации. Это означает, что у организации не будет подтверждения непрохождения кандидатом стажировки, следовательно, возможно возникновение трудового спора и как результат – признание трудового договора заключенным на неопределенный срок.
		3. Отсутствует лицензия на оказание образовательных услуг у организации. Если в наличии программа аттестации, а длительность обучения свыше 16 часов, то отсутствие лицензии влечет за собой административную ответственность (статья 14.1 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).
1. **Заключение трудового договора с прохождением стажировки в рамках испытательного срока**
	1. Вышеуказанный вариант предлагает заключать стандартный вариант трудового договора на определенный срок с испытанием при приеме на работу. В рамках испытания у работодателя есть возможность предусмотреть стажировку в течение 2х недель по предлагаемой должности (профессии).

Для реализации потребуется программа прохождения испытательного срока с описанием этапов и заданий на испытательный срок. По итогу выполнения задания обязательна отметка о его выполнении/невыполнении. Возможна система оценки в баллах. **Обязательно следует предусмотреть задания с четко измеримым результатом исполнения.**

Программа должна быть составлена в двух экземплярах и под подпись передана работнику при приеме на работу.

При отрицательном результате выполнения заданий возможно увольнение по основаниям, предусмотренным статьей 71 Трудового Кодекса Российской Федерации.

* 1. Возможные риски:
		1. Отсутствие программы прохождения испытательного срока (программы стажировки).
		2. Неознакомление работника с программой прохождения испытательного срока (программой стажировки).
		3. Возможность возникновения трудового спора с работником при увольнении по итогам прохождения испытательного срока.
1. **Иные способы оформления сотрудников для прохождения стажировки**
	1. Помимо срочного трудового договора, заключенного для прохождения стажировки и трудового договора, заключенного на неопределенный срок, возможно заключение ученического договора гражданско-правового характера с лицом, ищущим работу. Условия его заключения регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации.
	2. При успешном прохождении стажировки (обучения)

При заключении такого вида договора также следует учитывать наличие условий, необходимых для заключения срочного трудового договора для прохождения стажировки, а именно:

* Наличие у организации лицензии на оказание образовательных услуг;
* Наличие закрепленной в локальном нормативном акте учебной программы стажировки, содержащей учебный план, практические задания, количество академических часов.
* Продолжительность стажировки должна быть не более 16 часов,
* Наличие закрепленной в локальном нормативном акте процедуры аттестации по результатам прохождения стажировки.

**Два последних условия обязательны для лицензирования деятельности**. Если программа стажировки менее 16 часов или по окончании не предусмотрена аттестация в любой форме, **то лицензия не обязательна**.