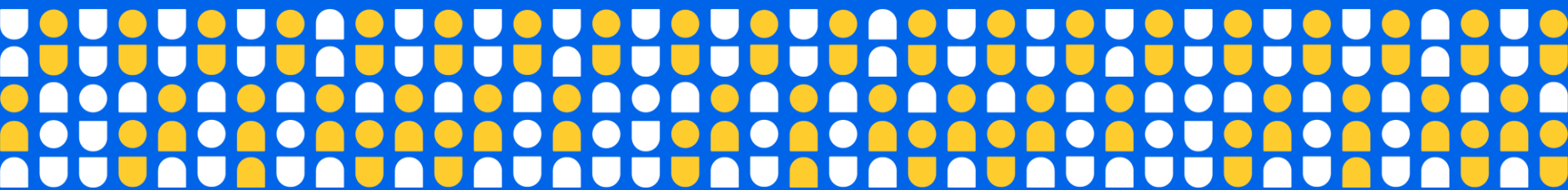




Виробнича практика та стажування

Олена Коновалова



Січень 2025

Стажування



З метою набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, навичок та умінь, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетентностей здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем кваліфікованого робітника, спеціальність за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста, освітньо-професійний ступінь фахового молодшого бакалавра, ступені вищої освіти молодшого бакалавра або бакалавра та продовжують здобувати освіту на наступному рівні освіти, мають право у вільний від навчання час проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, у роботодавця на умовах, визначених договором про стажування, строк якого не може перевищувати шести місяців.

У разі якщо в період стажування особа виконує професійні роботи, роботодавець за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їй заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки (за наявності), яка в разі відсутності на вимогу працівника оформлюється згідно із законодавством.

Відомості про проходження стажування вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Стажування

Стажування на підприємстві зареєстровані безробітні можуть проходити за направленням територіальних центрів зайнятості. Проходить воно у формі профнавчання.



Стажування на підприємстві це:

ОФІЦІЙНО. Центр зайнятості укладає тристоронній договір з роботодавцем і безробітним.

ГРОШОВА КОМПЕНСАЦІЯ. За час проходження стажування за безробітним зберігається допомога по безробіттю, а роботодавець, при цьому, нічого не витрачає.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД. Роботодавець затверджує індивідуальну програму стажування безробітного і погоджує із центром зайнятості. А представники служби зайнятості контролюють, щоб безробітний дотримувався затвердженого плану роботи.

МОЖЛИВІСТЬ СТАТИ БІЛЬШ ЗАТРЕБУВАНИМ. Безробітний може пройти професійне навчання та отримати нову кваліфікацію або підвищити вже наявну. У роботодавця є нагода оцінити здібності та навички потенційного працівника.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ. Після закінчення стажування роботодавець-замовник, який забезпечував проходження стажування, зобов'язаний працевлаштувати безробітного протягом 30 календарних днів з дня завершення навчання.

ВАЖЛИВО:

Строк «безробітного» стажування не може перевищувати трьох місяців.

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Стажування



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.

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.

Порядок стажування державних службовців визначається Нацдержслужбою (наказ від 03.03.2016 № 48, зареєстрований в Мінюсті 23.03.2016 за № 439/28569).

Державним службовцям, які проходять стажування в іншому населеному пункті, за основним місцем роботи відшкодовуються витрати на проїзд до місця стажування і назад, добові за час перебування в дорозі та найм житла.

Допуск на стажування, строк та зміни процедури його проходження оформлюються наказом керівника державної служби державного органу, де проводиться стажування.

Практика

Практика студентів закладів вищої освіти



Порядок проведення практики студентів вищих навчальних закладів України затверджений наказом Міністерства освіти України від 08.04.1993 № 93, зареєстрованим в Міністерстві юстиції 30.04.1993 за № 35.

Практика – практична підготовка осіб, які навчаються у закладах вищої освіти на підприємствах, в установах та організаціях згідно з укладеними закладами вищої освіти договорами.

За наявності вакантних місць студенти можуть бути зараховані на штатні посади, якщо робота на них відповідає вимогам програми практики. При цьому не менше 50 відсотків часу відводиться на загальнопрофесійну підготовку за програмою практики.

Уразі проходження практики студентами вищих навчальних закладів без зарахування їх на штатні посади **трудові відносини** між практикантом і підприємством, установою, організацією **не виникають**. У разі зарахування студента на штатну посаду з ним укладається трудовий договір шляхом оформлення наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та з повідомленням органів ДПС.

Практика

Практика учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів



Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 № 992

Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 15.06.2006 за №711/12585

Учні, слухачі ПТНЗ під час виробничого навчання і виробничої практики на виробництві виконують роботи відповідно до навчальних планів і програм.

Учні, слухачі ПТНЗ на час виробничого навчання та виробничої практики до складу (списку) і штатного розпису працівників підприємства не включаються.

За виконані роботи здійснюють оплату праці відповідно до укладених із ПТНЗ договорів про навчально-виробничу практику за фактично виконаний обсяг робіт. Нараховані учням кошти перераховуються на розрахунковий рахунок ПТНЗ у встановленому порядку з метою виплати їм 50% заробітної плати за проходження виробничого навчання та виробничої практики. Інші 50% заробітної плати, нарахованої за час виробничого навчання і виробничої практики учням ПТНЗ, використовуються навчальним закладом.

Випробування

Здійснюється з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.



Строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Випробування

Випробування не встановлюється (стаття 26 КЗпП України):

- осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти;
- осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- осіб, обраних на посаду;
- переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
- осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;
- вагітних жінок;
- одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю;
- осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;
- осіб на тимчасові та сезонні роботи;
- внутрішньо переміщених осіб;
- при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників (стаття 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)

Випробування

Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування

У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні.

Розірвання трудового договору відбувається згідно з п. 11 ч. 1 ст. 40 КЗпП України - встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування



Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення (пункт 2 частини першої статті 232 КЗпП України)

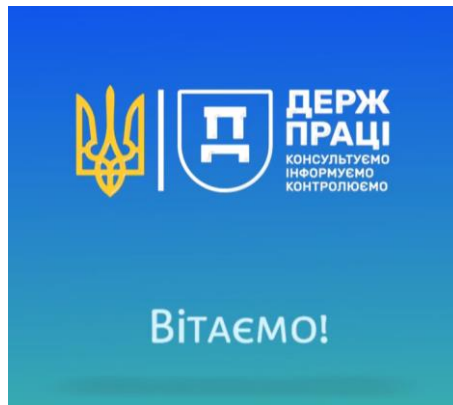
Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення (ч. 2 ст. 233 КЗпП України)



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



Анімаційні ролики
<https://m.youtube.com/@user-om9dz7ey4r/videos>



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»

