**Стажировка на рабочем месте по Трудовому кодексу РФ**

Стажировка – это приобретение профессиональных знаний непосредственно на рабочем месте, под руководством более опытного сотрудника (наставника). В отличие от прохождения производственной практики, она потребует обязательного заключения трудового договора и оплаты труда стажера. Трудовым кодексом РФ стажировка не регламентируется, хотя и упоминается в некоторых его статьях.

## Стажировка на рабочем месте по ТК РФ

В Трудовом кодексе (ТК) стажировка по месту работы связана, прежде всего, с передачей знаний в области безопасности труда (ч.3 ст.225 ТК). Также стажировка может потребоваться для отработки профессиональных навыков, необходимых для самостоятельного исполнения работником – новичком своих обязанностей. Например, стажеров-консультантов наставники учат общаться с покупателями, а стажеров адвокатских или нотариальных контор обучают нюансам оформления документов. Иногда сотрудник проходит стажировку, если готовится к временному замещению другого работника, с трудовыми функциями которого он не знаком.

Стажировка на рабочем месте предполагает наличие:

- оформленного трудового договора, где сотрудник указан, как стажер (договор может быть срочным – ст.59 ТК);

- наставника, обучающего стажера (ответственное лицо).

Стажировка персонала на рабочем месте, согласно ТК РФ, обязательна только для граждан, принимаемых на должность с [вредными или опасными условиями труда](https://spmag.ru/articles/professii-s-vrednymi-usloviyami-truda) (ст.225 ТК). Лица, ее не прошедшие, не допускаются к работе. Работодатель вначале обеспечивает проведение стажировки на рабочем месте новому сотруднику, а затем организует проверку усвоенных им знаний. Пройти такую стажировку и проверку – обязанность работника (ст.212, 214 ТК). Трудовые инспекторы вправе отстранять сотрудников от работы, если они не прошли стажировку на рабочем месте или должным образом не проверены их знания в сфере безопасности труда (ст.357 ТК). Организация разрабатывает «Положение о стажировке на рабочем месте».

Иные стажировки по месту работы не являются обязательными, и порядок их проведения в Трудовом кодексе не прописан. Работодатель, если ему нужны стажеры, должен указать их в [штатном расписании](https://spmag.ru/article/2016/6/shtatnoe-raspisanie-forma-t-3) (как штатные единицы). Ему также следует самостоятельно разработать и утвердить Положение о стажировке, детально регламентировав ее прохождение, в частности:

- срок стажировки на рабочем месте;

- оплату труда стажера;

- назначение работника, ответственного за стажировку, и т.д.

Со стажером заключается [срочный трудовой договор](https://spmag.ru/articles/dogovor-stazhirovki), так как стажировка, по смыслу данного термина, предполагает временную работу в этом качестве (под присмотром другого сотрудника). Если во время ее проведения работодатель решил, что стажер ему не подходит, его [увольняют](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-po-istecheniyu-sroka-trudovogo-dogovora) в связи с истечением срока заключенного договора, предупредив в письменной форме за три календарных дня (ст.79 ТК).

## Назначение стажировки на рабочем месте: основные правила

В ст. 216 ТК РФ говорится, что уполномоченные органы федеральной власти устанавливают порядок проведения стажировки на рабочих местах (если она обязательна). 9 июня 2016 года Росстандарт принял ныне действующий ГОСТ 12.0.004-2015. Он содержит общие положения по организации обучения безопасности труда и является основополагающим среди методических и руководящих нормативных актов в данной области (п.1.2 ГОСТ 12.0.004-2015). Документ целиком или его отдельные положения могут использоваться для организации такого обучения, в том числе, в форме индивидуальной стажировки (раздел 9 ГОСТ 12.0.004-2015).

Стажировка на рабочем месте проводится опытным наставником, прошедшим обучение в качестве инструктора по охране труда. Продолжительность и необходимость ее проведения определяется начальником подразделения, в котором трудится стажирующийся сотрудник. Длительность стажировки зависит от того, кто стажируется в сфере безопасного труда:

- от 3 до 19 рабочих смен – для квалифицированных рабочих и младшего обслуживающего персонала;

- от 1 до 6 месяцев – для рабочих без должной квалификации и опыта работы;

- от 2 недель до 1 месяца – для специалистов и руководителей.

По итогу проведенной стажировки на рабочем месте организуется проверка полученных знаний, которые оцениваются комиссией. При неудовлетворительной оценке работник в течение месяца проходит экзамен на допуск к самостоятельной работе повторно. Если ему вновь не удастся его сдать, ставится вопрос о соответствии сотрудника занимаемой должности.