ПРЕСС-СЛУЖБА

администрации города СЛОБОДСКОГО сообщает:

613150 г. Слободской, ул. Советская 86, каб. 319, телефон 8(8332) 25-53-49

Памятка для работодателей: порядок оформления стажировки наёмного работника

Администрация города Слободского разъясняет руководителям организаций и индивидуальным предпринимателям порядок оформления стажировки сотрудников.

1. Правовой статус стажировки

В Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «стажировка» как самостоятельный этап, предшествующий работе. С точки зрения закона стажировка — это либо полноценная трудовая деятельность, либо испытание при приёме на работу.

Как оформить: перед началом работы необходимо заключить трудовой договор. В тексте договора (или в приказе о приёме на работу со ссылкой на договор) обязательно должен быть прописан пункт об испытательном сроке (ст. 70 ТК РФ). Именно этот срок фактически и является периодом стажировки, в течение которого работодатель оценивает квалификацию сотрудника, а работник знакомится с должностными обязанностями.

2. Оплата труда

Стажировка (испытательный срок) не может быть бесплатной. Выполнение сотрудником трудовой функции без начисления и выплаты вознаграждения является грубым нарушением:

ст. 15 ТК РФ — закрепляет принцип возмездности труда (работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы);

ст. 4 ТК РФ — устанавливает запрет на принудительный труд.

Как оформить: на стажера оформляется приказ о приёме на работу, заводится личная карточка и вносится запись в трудовую книжку (или подаются сведения в систему ЭТК). Заработная плата начисляется с первого дня работы в полном объёме, предусмотренном штатным расписанием для данной должности. Установление пониженного оклада на время испытательного срока незаконно (ст. 132, 135 ТК РФ).

3. Недопустимые схемы оформления и ответственность

Оформление стажировки через договор гражданско-правового характера (ГПХ) или вовсе без договора с целью сокрытия трудовых отношений влечёт серьёзные риски. Если фактические отношения носят трудовой характер (работник подчиняется графику, выполняет постоянные функции, имеет рабочее место), суд или трудовая инспекция признают договор ГПХ трудовым (ст. 19.1 ТК РФ).

Ответственность работодателя:

Вид ответственности	Правовое основание	Санкции
Административная	ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (за уклонение от оформления трудового договора или подмену его ГПХ)	Штраф для должностных лиц — от 10 000 до 20 000 рублей; для ИП — от 5 000 до 10 000 рублей; для юридических лиц — от 50 000 до 100 000 рублей. При повторном нарушении (ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ) штрафы кратно возрастают, возможна дисквалификация руководителя.
Налоговая	Налоговая ст. 122, 123 НК РФ (за неуплату НДФЛ и страховых взносов)	Доначисление НДФЛ (13%) и страховых взносов (~30%) на всю сумму выплаченного вознаграждения, а также пени за весь период просрочки. Штраф в размере 20–40% от неуплаченной суммы.
Материальная (перед работником)	ст. 236 ТК РФ, ст. 237 ТК РФ	Выплата задолженности по зарплате, процентов за

		задержку, компенсации морального вреда, а также предоставление всех положенных по закону отпусков.

4. Когда законно использовать ГПХ или ученический договор?

Договор ГПХ допустим только в том случае, если стажировка представляет собой разовое выполнение конкретного задания с измеримым результатом (например, подготовка аналитического отчёта или разработка модуля программы), а не постоянную работу по расписанию.

Ученический договор (глава 32 ТК РФ) заключается только со студентом образовательной организации или с соискателем, ищущим работу, на профессиональное обучение. Он предполагает выплату стипендии (не ниже МРОТ) и не может использоваться для сокрытия испытательного срока с уже нанятым сотрудником.

Рекомендации:

Не используйте термин «стажировка» в кадровых документах без привязки к испытательному сроку или ученичеству.

Обеспечьте выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

При возникновении вопросов по оформлению трудовых отношений рекомендуется обращаться в Государственную инспекцию труда или к профильным юристам.