

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 9 (октябрь 2020 г.)**

**«*Как принять в штат студента и не нарушить закон*»**

|  |  |
| --- | --- |
| Отдавать предпочтение кандидату с дипломом — право работодателя. Однако строго соблюдать требования к образованию необходимо в случае, если закон предусматривает льготы и компенсации или устанавливает ограничения для кандидатов на работу по отдельным должностям, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MCC2NT#XA00MCC2NT) ст. 57 ТК.  Для остальных должностей требования квалификационных справочников и профстандартов носят рекомендательный характер, и брать на работу кандидата с незаконченным высшим образованием или нет — решать работодателю. Как же принять студента, если его уровень образования не совпадает с тем, что закрепили в локальном акте?  **https://e.profkiosk.ru/service_tbn2/tolhwr.jpg**  ***У студента нет профессионального образования.***  Если включили в должностную инструкцию условие о среднем или высшем профессиональном образовании, это требование надо соблюдать. Но это не значит, что не можете принять работника без него. Оштрафовать за несоблюдение этого условия нельзя, так как должностная инструкция — внутренний документ организации, п. [1](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807667&anchor=ZAP215C3DE#ZAP215C3DE), [2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807667&anchor=XA00MDC2NU#XA00MDC2NU) ст. 5.27 КоАП.  Для того чтобы не нарушить должностную инструкцию и принять на работу понравившегося кандидата без желаемого образования, но, например, с необходимым стажем, внесите в инструкцию изменения. Укажите, что работодатель имеет право принимать на работу по определенной должности лиц без указанного образования, но с достаточным практическим опытом.  ***Устанавливаете график работы «как у всех»***  Чтобы избежать недоразумений и возможных конфликтов из-за отсутствия молодого сотрудника на работе, прежде чем подписывать со студентом трудовой договор, выясните, по какой форме он учится. Как соотнести форму обучения с режимом работы студента.  **Студент учится на дневном отделении.** Занятия по очной форме обучения идут в дневное время. Поэтому, несмотря на то, что закон не запрещает студента-очника принимать на полную ставку, мы советуем от этого воздержаться. Как бы будущий сотрудник ни обещал вам, что вместо занятий будет ходить на работу, он не сможет трудиться в том же режиме, что и остальные сотрудники. Чтобы успешно учиться на дневном отделении, ему придется регулярно прогуливать работу или отпрашиваться. К тому же подобное обещание не характеризует кандидата с положительной стороны.  Однако это не значит, что студента-очника не надо брать на работу. Если заинтересованы в кандидате, заключайте трудовой договор, но ***устанавливайте ему суммированный учет рабочего времени и режим работы с учетом того, что днем он учится.*** Студенты очной формы обучаются не менее двух лет для того, чтобы получить среднее образование, и не менее четырех лет, чтобы получить высшее. | ***Если режим работы студента будет отличаться от режима работы других сотрудников, отразите это в трудовом договоре***, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MCC2NT#XA00MCC2NT) ст. 57 ТК.  Кроме того, если принимаете на работу студента-очника, учитывайте, что ему положены ***дополнительные гарантии.*** Студент вуза имеет право взять отпуск без сохранения заработной платы на **15 дней** в каждом учебном году, чтобы сдать сессию, чтобы подготовить и защитить выпускную работу на последнем курсе и сдать государственные экзамены — **четыре месяца**, а чтобы сдать итоговые государственные экзамены — один месяц, [ст. 173](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MAA2MQ#XA00MAA2MQ) ТК.  Студент колледжа может взять отпуск без сохранения зарплаты на **10 календарных дней** в учебном году, чтобы сдать сессию, а чтобы пройти государственную итоговую аттестацию — до **двух месяцев**, [ст. 174](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00MAS2MT#XA00MAS2MT) ТК.  Несмотря на то, что студент дневной формы обучения вместо работы ходит на пары, его **не заберут в армию**, так как только у очников есть право на отсрочку.  Проверьте, прошел ли вуз или колледж, где учится ваш сотрудник, ***государственную аккредитацию.*** Если нет — гарантии и компенсации ему как студенту можете не предоставлять.  ***Зачем вам знать про аккредитацию вуза.***  Государственная аккредитация нужна для того, чтобы работник получал гарантии во время обучения. Если требований к образованию закон не определяет и работодатель сам прописал в локальном акте, что ему требуются работники, к примеру, с высшим юридическим образованием, соискатель, который освоил эту программу в вузе без государственной аккредитации и получил диплом не государственного, а установленного образца, также считается лицом с высшим образованием, [**письмо Минобрнауки от 01.06.2015 № АК-1483/05**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=420280070)**.**  **Трудовой договор с очником.**   Студенты дневной формы обучения — исключение из правила, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=XA00M7I2MU#XA00M7I2MU) ст. 59 ТК. Если договоритесь с таким кандидатом, можете заключать и ***срочный трудовой договор***, но не более чем на пять лет.  Форма ***срочного трудового договора*** существенно не отличается от стандартного, но укажите в нем, что договор заключается ***по соглашению сторон***. Кроме того, в основной части договора пропишите, что он является ***срочным по причине обучения работника по очной форме учебного заведения***.  В приказе о приеме на работу также отразите, что условием для заключения срочного договора выступает **обучение по очной форме**. Когда устанавливаете работнику испытательный срок, учитывайте, что при срочном трудовом договора до шести месяцев испытание не должно превышать **двух недель**. Срочный трудовой договор прекращает свое действие в день, который указан как дата окончания. |