

Трудоустройство студентов: что нужно знать, перед тем как выйти на работу

Весьма значительная часть студентов, особенно на старших курсах, пытаются найти какую-либо подработку – и деньги всегда нужны, и начать карьеру в какой-либо компании есть шанс. Но как должен быть оформлен студент очного отделения на работе? Надо ли его вообще оформлять, нужна ли запись в трудовой книжке? Сколько часов он может работать? Пойдет ли эта работа в стаж? Ведь это важно не только для работодателя, но в первую очередь – для студента.

Трудовой договор

Студент дневного отделения учреждения высшего или среднего профессионального образования – за некоторыми исключениями такой же работник, как и все остальные. Следовательно, трудовой договор с ним заключать необходимо такой же, как и с другими. Однако вряд ли очник сможет работать полную смену или рабочую неделю. Кроме того, надо учитывать и возраст. Так, продолжительность ежедневной работы согласно статье 94 ТК РФ не может превышать для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов.

А статья 92 ТК РФ требует установления сокращенной рабочей недели для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; от 16 до 18 – не более 35 часов в неделю. Более того, в той же статье указано, что «продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм», указанных выше.

Таким образом, в трудовом договоре нужно четко прописать и режим рабочего времени сотрудника, даже если он совершеннолетний, что и требует статья 57 ТК РФ. Отметим, что в трудовом законодательстве отсутствуют какие-либо уточнения о минимальной продолжительности рабочего дня или недели – так что здесь все на усмотрение сторон – график может быть абсолютно гибким. Уточнение режима рабочего времени в трудовом договоре должно быть сделано в обязательном порядке, а студенту следует проконтролировать этот момент – иначе на него будут распространяться все положения относительно рабочего времени, что и на других работников. А это чревато и привлечением к дисциплинарной ответственности.

Согласно статье 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника должна производиться пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, следовательно, и условие об оплате труда также должно быть отражено в трудовом договоре. Причем сумму оклада и различных надбавок нужно прописать четко – без ссылок на штатное расписание или какой-либо другой документ.

Еще раз подчеркнем: в остальном по своему статусу работник-студент ничем не отличается от коллег – часть 3 статьи 93 ТК РФ прямо указывает, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Здесь же, пожалуй, отметим, что в соответствии со статьей 69 ТК РФ при приеме на работу лица в возрасте до 18 лет в обязательном порядке проходят медицинский осмотр.

Испытательный срок

Молодежь обычно принимают на работу с испытательным сроком. Так вот – трудовой договор с условием об испытании должен быть заключен сразу, а не после окончания испытательного срока. Причем условие об испытании должно быть обязательно отражено в трудовом договоре, иначе работник будет считаться принятым без испытания.

Во время испытания на работника также распространяются все права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством. Кстати, для лиц в возрасте до 18 лет испытательный срок вообще не устанавливается (статья 70 ТК РФ).

Пример 1. Меня как студента берут на работу по договору подряда – вроде испытания, а потом заключают трудовой договор. Правильно ли это?

Вообще-то испытание в виде договора подряда – это незаконно. Условие об испытании должно быть указано прямо в трудовом договоре. Зачем работодатель поступает именно так – не совсем понятно: если в течение испытательного срока он придет к выводу, что вы ему не подходите – просто уволит, предупредив за три дня.

В соответствии со статьей 11 ТК РФ в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Так что если по обоим договорам вы выполняете одну и ту же работу, то в случае конфликта можно

доказать, что договор подряда на самом деле является трудовым, а тогда условие об испытании во втором договоре тоже будет незаконным.

Трудовая книжка

Поскольку студент – такой же работник, как и все остальные, запись в его трудовую книжку должна быть сделана – согласно статье 66 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Статья 65 ТК РФ предусматривает, что для гражданина, поступающего на работу впервые, трудовая книжка и свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем, причем за счет последнего. Разумеется, не всем работодателям хочется с этим возиться, студентов в первую очередь интересуют деньги, а все остальное – потом. А ведь трудовая книжка – главное доказательство страхового стажа!

Пример 2. Я учусь на дневном отделении вуза и устраиваюсь на работу. Но мне не хотят делать запись в трудовую книжку, говорят, что основная работа для меня – это учеба, а тут я лишь по совместительству. Так ли это?

Разумеется, нет – работодателю просто лень заводить вам трудовую книжку. Работа – это работа, учеба – это учеба, и путать их не надо. Если вы заключили трудовой договор или фактически приступили к работе, и эта работа у вас единственная, то работодатель обязан сделать запись в трудовую книжку (статья 65 ТК РФ).

Страховой стаж

В соответствии с ФЗ от 17.12.2001 N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на получение пенсии зависит не от трудового, а от страхового стажа гражданина, то есть «учитываемая при определении права на трудовую пенсию суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, в течение которых уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд России, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж».

Таким образом, работа во время учебы также будет зачтена в страховой стаж, необходимый впоследствии для назначения пенсии. Главное - чтобы работодатель уплачивал пенсионные взносы за работника. Не имеет значения также, на полную ставку или нет.

Льготы для студентов-очников

Согласно статье 173 ТК РФ работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации положен отпуск в 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

В соответствии же со статьей 174 ТК РФ работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Согласно тем же статьям предоставляются отпуска и допущенным к вступительным экзаменам – по 15 и 10 календарных дней соответственно для учреждений высшего и среднего профобразования. Отметим, что все это отпуска без сохранения заработной платы – оплачивать их работодатель не обязан, если, конечно, не сам направил вас учиться. И не надо забывать: из вуза должна быть представлена справка-вызов, а студенту необходимо ознакомиться с приказом о направлении в дополнительный отпуск (лучше и заверенную копию попросить).

Пример 3. Я учусь на дневном отделении вуза и работаю. Могу ли я взять учебный отпуск для подготовки дипломной работы не на все четыре месяца, а на меньший срок? Работодатель хочет отправить меня на все четыре месяца, чтоб зарплату это время не платить, так как заказов у фирмы мало.

Разумеется, можете. Предоставление учебного отпуска – обязанность работодателя, а использование отпуска – ваше право, а не обязанность. Так что можете в заявлении на учебный отпуск указать любой срок в пределах установленного законом. В крайнем случае, объясните ситуацию и попросите в деканате справку-вызов именно на нужный вам срок.