



На каких условиях может работать студент дневной формы обучения

Современный рынок труда позволяет работать по гибкому графику. Такое условие особенно актуально для студентов очной формы обучения, если они решают совмещать работу со своей основной деятельностью – учебной. Необходимость качественного освоения образовательных программ, по которым обучают в вузе, требует много времени и сил. Поэтому прием на определенную должность студента-очника связан с рядом нюансов, которые важно учитывать работодателю и сотруднику в лице обучающегося вуза.

В российском законодательстве нет установленного запрета на осуществление трудовой деятельности совместно с профессиональным обучением.

Обе стороны должны сознавать всю серьезность такого трудоустройства и меру ответственности. Трудовые отношения в данном случае строятся на основании Трудового кодекса РФ: студент оформляется на конкретную вакансию в соответствии с правилами приема на работу, изложенными в специальном разделе законодательного акта и обеспечивающими оптимальные условия труда.

Следует учитывать тонкости процесса приема на должность новых сотрудников, не имеющих опыта работы. Все условия должны быть строго регламентированы. Это касается режима работы, пакета необходимых документов, прав и обязанностей кандидата на вакантное место.

Что должно быть отражено в трудовом договоре

Характер работы студента-очника предполагает его неполную трудовую занятость (неполный рабочий день), для чего существует специальная статья (ст. 57 ТК РФ «Содержание трудового договора»), согласно которой руководитель документально утверждает условия режима труда. С сотрудником заключается трудовой договор – официальный документ, на основании которого устанавливаются взаимные права и обязанности работника и нанимателя.

Согласно указанной выше статье ТК РФ в трудовом договоре должны быть обязательно прописаны следующие договоренности:

- место работы (в случае необходимости с указанием обособленного структурного подразделения и его территориального расположения);
- трудовая функция (конкретный вид поручаемой сотруднику работы);
- дата начала работы, а также срок действия договора (если он срочный);

- условия оплаты труда (включая оклад, доплаты, надбавки и пр.);
- режим рабочего времени и времени отдыха (включая часы начала и завершения деятельности, чередование выходных дней с рабочими, длительность рабочей смены, количество рабочих смен в неделю);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании.

Порядок установления режима работы

В целях качественного исполнения трудовых обязанностей студентам-очникам рациональнее согласовывать с работодателем вариант гибкого графика. На основании ст. 59 ТК РФ работодатель может прибегнуть к заключению договора срочного типа с обучающимися очной формы обучения. В случае необходимости такой вид соглашения позволяет студентам работать сезонно (во время каникул) в соответствии с установленными временными рамками.

Выдержка из статьи:

«По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: ... с лицами, получающими образование по очной форме обучения».

Несовершеннолетнему студенту, совмещающему работу и учёбу, в обязательном порядке предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю). Более подробную информацию можно узнать, ознакомившись с текстом статьи 92 ТК РФ.

Совершеннолетний студент-очник может рассчитывать на «льготный» режим работы – неполную рабочую неделю (по заявлению на имя работодателя или на условиях устной договоренности при оформлении на работу). Это отражено в статье 93 ТК РФ.

«По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. ...

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая

продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя».

При этом важно понимать, что неполная рабочая неделя так же, как и полная, позволяет работнику претендовать на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие трудового стажа и иные трудовые права.

Оплата труда

Оплата труда сотрудника производится согласно отработанному им времени или исходя из выполненных им работ (при этом учитывается степень их сложности и объем). Зачисление денежных средств будет поступать на банковскую карту, или вы сможете получать деньги в кассе организации (по согласованию) в соответствии с порядком выплаты аванса и расчета.

Учебный отпуск

Каждому работнику, совмещающему трудовую деятельность с учебой в вузе на очной форме обучения и впервые получающему высшее образование, полагается предоставление учебных отпусков для прохождения промежуточных аттестаций, подготовки и сдачи итоговых экзаменов.

Важную информацию об учебных отпусках можно почерпнуть из статьи 173 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам»

«Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 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».

Важные положения изложены в статье 17 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.02.2012).

«4. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других гарантий, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которые имеют государственную аккредитацию, утверждается федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Для работников предприятий, учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, совмещающих учебу в высших учебных заведениях с работой, коллективным договором или трудовым договором (контрактом) могут предусматриваться увеличение продолжительности дополнительных отпусков, предоставление отпуска с сохранением заработной платы вместо отпуска без сохранения заработной платы и иные меры поддержки».

Таким образом, продолжительность учебного отпуска зависит от его основания и курса обучения.

Необходимые документы

Устраиваясь на работу, студенту-очнику нужно знать, что работодатель берет его в свою команду, заключая трудовой договор. Он и является основным документом.

Наниматель готовит и подписывает приказ о трудоустройстве по установленной форме. Специалист отдела кадров вносит запись в трудовую книжку, открывая тем самым этот официальный персональный документ, в котором содержатся записи о трудоустройстве гражданина. Трудовая книжка заполняется по строгим правилам в течение всего периода деятельности на конкретном месте.

Студент-работник должен предоставить следующие документы:

- паспорт;
- справку об обучении;
- полис ОМС;
- трудовую книжку;
- ИНН и СНИЛС.

Обязанности студента как работника

Обязанности работающих студентов-очников должны соответствовать требованиям, изложенным в Трудовом кодексе, а также закреплённым индивидуальным трудовым договором, коллективным договором организации, правилами внутреннего трудового распорядка.

От такого сотрудника, как и от любого другого члена трудового коллектива, требуется качественное и ответственное исполнение трудовых обязанностей в должном объеме и в определенный срок. Работать следует согласно положениям по охране труда, соблюдая осторожность в обращении с человеческими и материальными ресурсами предприятия.

Советы студентам, решающим устроиться на работу

Стремитесь разрушать следующие шаблоны, которые могут возникнуть в голове у работодателя:

- Студент будет уходить на сессию, отсутствуя на рабочем месте. Ему нужно будет оплатить отпуск. Поэтому возникнет потребность в поиске другого человека на временное замещение должности с необходимостью доплаты ему за совмещение. Это приведет к финансовым потерям.
- Студент не имеет опыта работы, поэтому в процессе приобретения им практических навыков он будет допускать много ошибок, темп деятельности и качество результатов его труда будут не на высоте.
- Разве студент с молодой пылкой натурой – надежный сотрудник? Вдруг работа ему не понравится – он ее бросит, не завершив.

Резюме (выводы из вышеизложенного)

Выбирайте работу, которая поможет вам приобрести ценный опыт для развития профессиональных компетенций, соответствующих направлению вашей подготовки в вузе. Зарекомендуйте себя как ответственного члена трудового коллектива, чтобы по окончании университета вы могли претендовать на более высокую зарплату и позицию в штате сотрудников конкретной организации, в которой вы планируете работать, совмещая учебу с трудовой деятельностью.

Полезные ссылки:

1. Трудовой кодекс РФ <https://www.assessor.ru/zakon/tk/>.
2. Федеральный закон от 22.08.1996 N 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.02.2012) <http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-22081996-n-125-fz-s/>.
3. Статья портала «Кадрируем.ру» «Особенности приема студентов на работу» <http://kadriuem.ru/priem-na-rabotu-studenta/>.

