



**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 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?



**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, 2 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 соотносить 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 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 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 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](#).

**Трудовой договор с очником.**

Студенты дневной формы обучения — исключение из правила, [ч. 2 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 договоре до шести месяцев испытание не должно превышать **двух недель**. Срочный трудовой договор прекращает свое действие в день, который указан как дата окончания.