



Одеська обласна організація Профспілки

Інформаційний бюлетень

№3

Січень 2025

**Робота студентів:
все, що потрібно знати**

Поєднання навчання та роботи є досить поширеним явищем. Найчастіше студенти, які ще навчаються у закладах вищої освіти працевлаштовуються на роботу для здобуття досвіду та необхідних практичних навичок.

Як студенту реалізувати своє право на працю?

Відповідно до статті 62 Закону України “Про вищу освіту” особи, які навчаються у закладах вищої освіти, мають право на: безпечні і нешкідливі умови навчання, праці, побуту та трудову діяльність у позанавчальний час.

Тобто законодавство не забороняє роботодавцям за бажанням приймати на роботу студентів незалежно від форми їх навантаження.

При цьому право на працю працівника реалізується саме через укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2 КЗпП України).

Тобто саме на підставі укладення трудового договору виникають трудові відносини, а також і відповідні обов’язки роботодавця надавати оплачувану щорічну відпустку, систематично виплачувати заробітну плату за процес праці тощо. За цивільно-правовим договором (підряду, надання послуг) трудових відносин не виникає, особа позбавлена права на оплачувану відпустку, нарахування компенсації за невикористані дні відпустки, проведення індексації заробітної плати тощо, хоча має право на оплату тимчасової непрацездатності та допомоги по вагітності та пологах.

Важливо! Працівники-студенти мають такі самі трудові права та обов’язки, як і інші працівники. Проте, якщо серед працівників-студентів є неповнолітні, то відповідно до законодавства передбачено особливі вимоги працевлаштування та виконання трудових обов’язків. Проте ч.1 ст.2 Закону №2136 до припинення воєнного стану дозволяє визначити форму трудового договору за згодою сторін. Тому на час воєнного стану можна обійтися без письмового трудового договору, обмежившись виданням наказу (розпорядження) про прийняття на роботу

Укладання трудового договору

Трудові відносини між роботодавцем і студентом починаються з моменту укладення трудового договору. Якщо працівник-студент є неповнолітньою особою, то додержання письмової форми при укладенні трудового договору є обов’язковим (п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП України).

Важливо! Укладення письмового трудового договору є важливим, адже при виникненні певних спорів щодо трудових прав та гарантій вони будуть безпосередньо закріплені у такому договорі. Якщо ж договір письмовий не укладається, то дуже важливо, щоб роботодавцем було видано наказ про прийняття на роботу і працівника ознайомлено із ним під підпис.

Чи може бути встановлений випробувальний строк для працівника-студента?

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Тобто якщо працевлаштовується студент, то йому на загальних підставах можуть встановити випробувальний термін. Але важливо, що **випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років.**

Робота під час навчання: сумісництво чи основна робота?

Це одне з найбільш актуальних питань, яке може виникнути у студента-працівника.

Студента, навіть якщо він навчається на денній формі, приймають тільки на основне місце роботи, якщо, звичайно, він не працює за основним місцем роботи в іншого роботодавця. Під час навчання між ним та навчальними закладами не виникають трудові відносини і не укладається трудовий договір. Навчання для студента є основним видом діяльності, але не основним місцем роботи. Адже в цьому випадку відсутній сам факт роботи. Така позиція висловлена, зокрема, у ч. 3 п. 14 постанови Верховного Суду України від 24.12.99р. № 13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці”, у якій визначено, що робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

Окрім того, даної правової позиції дотримується і Мінсоцполітики у листі від 25.07.2014 р. №301/13/116-14 та від 25.05.15 р. № 198/06/186-15, де зазначено, що трудовим законодавством не передбачено обмежень щодо поєднання студентами ЗВО, у тому числі тими, які навчаються за денною (очною) формою навчання, роботи і навчання. Тому установа має право приймати на роботу таких працівників, у тому числі й на умовах повного робочого дня. Проте для студентів, як правило, встановлюють режим неповного робочого часу, аби вони мали змогу відвідувати заняття у навчальному закладі.

Отже, підстав приймати на роботу студента **як сумісника немає**, якщо, звичайно, він не працює десь ще за трудовим договором і саме те місце роботи є для нього основним.

Тривалість робочого часу та графік роботи

За загальним правилом нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 50 КЗпП України).

Але якщо працівник-студент віком до 18 років, то для таких категорій встановлюється скорочена тривалість робочого часу – 36 годин на тиждень (для працівників віком від 16 до 18 років), для осіб віком від 15 до 16 років — 24 години на тиждень.

Звертаємо увагу! Студент, який навчається на денній формі навчання, може виконувати трудові обов'язки лише у вільний від навчання час, наприклад, у будні дні – після занять (ввечері або під час «вікон» у розкладі занять), у вихідні дні чи в період канікул. Тобто режим роботи студентів залежатиме від графіку навчання,

Чи може роботодавець вимагати довідку про вільне відвідування занять?

Законодавство не вимагає надання від студентів довідок про графік занять.

Відповідно до ч. 1 ст. 56 КЗпП, яка передбачає, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Саме тому в більшості випадків працівників-студентів приймають на роботу на умовах **неповного робочого часу**. Даний режим може мати різні варіанти:

- неповний робочий день, тобто зменшення тривалості щоденної роботи;
- неповний робочий тиждень, тобто зменшення кількості робочих днів на тиждень при нормальній тривалості робочого дня;
- поєднання неповного робочого дня та неповного робочого тижня.

Таким чином, режим роботи студентів залежатиме від графіку навчання, а оплата праці – від тривалості виконання трудових обов'язків.

Важливо! Оплата праці у випадках встановлення неповного робочого дня чи неповного робочого тижня провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Як відбувається нарахування стажу під час навчання та роботи?

Навчання в університеті не вважається роботою, як вже було зазначено, тому й не зараховується до страхового стажу. Проте до страхового стажу зараховується робота за трудовим договором під час навчання (ст. 12 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Важливо! При офіційному працевлаштування студентів роботодавцем будуть здійснюватися нарахування та сплата єдиного соціального внеску, що є основою страхового стажу та майбутньої пенсії. Врахуйте, що при роботі за цивільно-правовим договором (підряду, надання послуг тощо) також сплачується ЄСВ.

Чи можна одночасно отримувати заробітну плату на підприємстві та стипендію за навчання?

Факт працевлаштування не впливає на право студента на отримання стипендії (у разі наявності такої). Так, відповідно до п. 4 Постанови Кабінету Міністрів України від 12 липня 2004 р. № 882, стипендії призначають

студентам за результатами навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах (наукових установах). Клінічні ординатори, аспіранти, докторанти мають право на роботу у режимі неповного робочого часу (але не більш як на 0,5 ставки за займаною посадою). При цьому академічна стипендія виплачується у повному обсязі ([п. 19](#) Постанови).

Отже, відповідно до чинного законодавства студенти мають право у вільний від навчання час працювати та отримувати зарплату на загальних підставах за трудовим договором.

Отримана студентом за місцем навчання стипендія не впливає на розмір заробітної плати.

Чи можна працювати на держслужбі, навчатися та отримувати стипендію?

Інколи студентів хвилює й таке питання – а чи можна піти на державну службу і при цьому навчатися.

Прямої заборони в законодавстві на одночасну працю на державній службі та на денній формі навчання немає. Однак, слід враховувати положення Закону України “Про державну службу”, згідно якої, тривалість робочого часу державного службовця **становить 40 годин на тиждень**. Більш того, у державних органах, як правило, встановлюється п’ятиденний робочий тиждень із тривалістю роботи по днях: понеділок, вівторок, середа, четвер – по 8 годин 15 хвилин, п’ятниця – 7 годин; **вихідні** дні – субота і неділя (ч.1, ч.2 ст. 56).

Також, за згодою керівника державної служби для державного службовця **може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень** (ч.3 ст. 56 Закону “Про державну службу”). Звідси можна зробити висновок, що у разі домовленості з керівником державної служби, поєднання навчання денної форми навчання і державної служби гіпотетично буде більш можливим.

Важливо, що дане питання робочого часу так само стосується і звичайної роботи на підприємстві (звичайно залежно від графіку роботи, що встановлено), тому у кожному випадку скоріше необхідно домовлятися про графік роботи та можливість відвідувати навчання.

Звертаємо увагу! Залежно від категорії та посади державної служби є вже встановлені вимоги до освіти, наприклад, для посад категорії “В” – наявність вищої освіти ступеня не нижче молодшого бакалавра або бакалавра за рішенням суб’єкта призначення, вільне володіння державною мовою (стаття 20 Закону України “Про державну службу”).

Отримання стипендії за навчання у вищому навчальному закладі не підпадає під обмеження ст. 25 Закону України “Про запобігання корупції”, та не вважається “оплачуваною діяльністю” у сенсі цього закону, тому, отримання стипендії та державна служба є цілком сумісними.

Звільнення працівника-студента, як відбувається?

Трудовий договір зі студентом розривають на тих же підставах, що і з усіма іншими працівниками підприємства. Тобто звільнення можливе:

- за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП);
- після закінчення строку дії строкового трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП);
- з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП);
- з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП);
- на інших підставах, передбачених КЗпП.

При цьому звільнення неповнолітнього працівника з ініціативи роботодавця має свої особливості, що встановлені ст. 198 КЗпП, згідно з якою звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою з районною (міською) службою у справах дітей.

Важливо! Роботодавець зобов'язаний здійснювати працевлаштування неповнолітніх працівників в випадках їх звільнення:

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. (відповідно до ст.ст. 198, 40 КЗпП)

Недотримання вимог ст. 198 КЗпП при звільненні неповнолітнього працівника може кваліфікуватися як звільнення без законних підстав, що тягне за собою його поновлення на роботі.

Важливо! При звільненні студента за підставами, передбаченими в п. 6 ст. 36 і пп. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, йому має бути виплачено **вихідну допомогу** на підставі та в розмірах, передбачених у ст. 44 КЗпП. Крім того, незалежно від причин звільнення студенту виплачується компенсація за невикористані дні щорічної основної та додаткової відпустки.

Підготували

заступник голови Дмитро СКРИПНІЧЕНКО,

завідувач відділу Валентина ПОДГОРЕЦЬ

тел. 067-65-44-235