



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№5

Травень 2026 р.

**СТУДЕНТСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР:
НОВІ ПРАВИЛА ПОЄДНАННЯ НАВЧАННЯ
ТА РОБОТИ**

Робота студентів під час навчання довгий час залишалася «сірою зоною» - без офіційного оформлення, стажу чи гарантій. Новий Закон № 4574-IX «Про професійну освіту», що набрав чинності 12 вересня, вперше запровадив студентський трудовий договір, який легалізує таку працю й визначає прозорі правила для всіх сторін.

Студентський трудовий договір - це особливий вид трудового договору, що укладається між здобувачем освіти (студентом або курсантом закладу професійної освіти) та роботодавцем. Такий договір передбачає поєднання освітньої програми з навчанням на робочому місці із виконанням трудових функцій (ч. 6 ст. 21 КЗпП).

Раніше студенти закладів професійно-технічної освіти проходили виробничу практику на підприємствах переважно без оформлення повноцінного трудового договору. Замість трудових договорів використовувалися договір про практику між закладом освіти та підприємством, договір стажування або цивільно-правова угода зі студентом. Жодний із таких документів не надавав студенту статусу найманого працівника.

Сторони та предмет договору

Сторонами студентського трудового договору є: здобувач освіти (студент або курсант закладу професійної освіти) як працівник та підприємство, установа чи організація як роботодавець. Предметом договору є поєднання навчання на робочому місці з виконанням трудових обов'язків відповідно до програми навчання студента.

Порядок укладення договору

Для оформлення студентського трудового договору необхідно виконати такі кроки:

1. укласти договір про співпрацю між закладом професійної освіти та підприємством;
2. отримати заяву студента про прийняття на роботу та укладення студентського трудового договору;
3. видати наказ роботодавця про прийняття студента на роботу;
4. укласти письмовий студентський трудовий договір між студентом і роботодавцем;
5. повідомити податкову службу (ДПС) про прийняття працівника на роботу;
6. зробити запис до трудової книжки (за бажанням працівника);
7. ознайомити студента з умовами праці (ст. 29 КЗпП) та провести інструктаж з охорони праці;
8. здійснювати табелювання та нарахування заробітної плати, єдиного соціального внеску (ЄСВ), ПДФО та військового збору;
9. виплачувати студенту заробітну плату за виконану роботу.

Зміст та умови договору

Студентський трудовий договір має навчально-трудова природу: він одночасно забезпечує здобуття освіти та виконання роботи за фахом. Робочі завдання студента повинні відповідати програмі навчання та його майбутній кваліфікації, а графік роботи — узгоджуватися з розкладом занять.

Строк дії договору обмежений періодом навчання. Закон прямо встановлює, що тривалість такого договору не може перевищувати строк навчання студента (абз. 7 ст. 21 КЗпП). Після закінчення навчання дія договору припиняється на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП. За бажанням сторін вони можуть укласти звичайний трудовий договір на загальних засадах.

У письмовому договорі слід визначити такі обов'язкові умови:

- посада (робота) — назва посади або вид виконуваних робіт та посадові обов'язки студента у межах освітньої програми;
- режим роботи — тривалість і графік роботи з урахуванням розкладу навчальних занять;
- строк дії договору — конкретний строк та умови припинення (не пізніше дня завершення навчання);
- оплата праці — розмір і порядок виплати заробітної плати (не менше мінімальної заробітної плати).

Закон запровадив принципово новий підхід до оплати праці студентів під час практичної підготовки. Якщо попередній закон передбачав, що 50 відсотків заробітку студента-практиканта перераховується навчальному закладу, то чинний Закон скасував такі відрахування: 100 відсотків заробітку тепер виплачується безпосередньо студенту-працівнику.

Умови та розмір оплати визначаються студентським трудовим договором між підприємством і студентом. Бухгалтерія роботодавця нараховує та виплачує заробітну плату в повному обсязі, як звичайному працівнику.

На законодавчому рівні закріплено низку трудових гарантій для студентів-практикантів:

- роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови праці, охорону праці та виробничу санітарію (п. 4 ст. 17 Закону);
- трудові обов'язки студента повинні відповідати його освітній програмі; забороняється використовувати студентів для цілей, не передбачених в освітній програмі (п. 5 ст. 17 Закону);
- забороняється залучати студентів до надурочних робіт у дні навчальних занять (ст. 63 КЗпП);

- надається додаткова оплачувана відпустка до 35 календарних днів для підготовки та складання іспитів і проходження оцінювання у кваліфікаційному центрі (ст. 213 КЗпП);
- час навчання тривалістю менше 10 місяців зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 82 КЗпП).

Зміни до Кодексу законів про працю

Прийняття Закону № 4574-ІХ спричинило комплексні зміни до КЗпП. Зокрема:

- доповнено ст. 63 КЗпП — заборонено залучати до надурочних робіт працівників, які навчаються, у дні їхніх занять;
- доповнено ст. 82 КЗпП та ст. 9 Закону «Про відпустки» — час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців зараховується до стажу для відпустки;
- оновлено ст. 203 КЗпП — при присвоєнні вищого кваліфікаційного розряду або посадовому підвищенні роботодавці зобов'язані враховувати результати навчання працівника;
- виключено ч. 2 ст. 197 КЗпП — скасовано обов'язкове надання випускникам першого робочого місця строком не менше трьох років;
- виключено ст. 201 КЗпП — скасовано обов'язок роботодавців організовувати професійне навчання та підвищення кваліфікації за рахунок підприємства;
- виключено ст.ст. 204–206 КЗпП — застарілі норми про теоретичне та виробниче навчання нових працівників і присвоєння кваліфікації після навчання.

Студентський трудовий договір фактично прирівнює працюючого студента до повноправного учасника трудових відносин, забезпечуючи йому офіційне працевлаштування, стаж, соціальні гарантії та захист трудових прав. Водночас такі відносини мають навчально-трудова характер і тісно пов'язані з освітнім процесом.

Новий Закон оновив трудове законодавство: усунув застарілі норми та встановив сучасні гарантії для працюючих студентів — від заборони надурочних у дні навчання до оплачуваних навчальних відпусток і врахування результатів навчання при просуванні по службі.

Для роботодавців студентський трудовий договір відкриває можливість легально залучати молодих фахівців і формувати кадровий резерв. Ефективність цього механізму залежить від належного документального оформлення, узгодження графіків навчання та роботи й дотримання принципу справедливої оплати праці.

Підготувала юрисконсульт Одеської ОО ППОНУ Ксенія ЗАБОРСЬКА

067-654-42-38