АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 25.04.2024

Обязана ли организация заключать трудовой (или ученический) договор с практикантами?

ВОПРОС

Организация заключила договор о производственной практике с колледжем. Какой договор ученический или трудовой оформить с практикантом?

ОТВЕТ

С практикантом можно не заключать никакой договор. Организация не обязана заключать со студентами трудовые договоры, так как подобная обязанность законодательством не предусмотрена.

По нашему мнению, при решении вопроса **о необходимости** заключения трудового договора со студентом-практикантом нужно исходить из следующих условий - имеется ли в организации вакантное место; возникают ли фактически трудовые отношения между организацией и студентом ***либо*** студент при прохождении практики только обучается.

В период прохождения производственной практики обучающиеся ***могут*** зачисляться на вакантные должности, если работа соответствует требованиям программы производственной практики, в таком случае с практикантом возможно заключить трудовой договор.

ОБОСНОВАНИЕ

Порядок организации практики учащихся средних учебных заведений закреплен в Положении о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденном Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 N 291 (далее - Положение N 291).

Пунктом 11 Положения N 291 определено: производственная практика проводится в организациях на основе договоров, заключаемых между образовательной организацией и организациями. В период прохождения производственной практики обучающиеся могут зачисляться на вакантные должности, если работа соответствует требованиям программы производственной практики.

Отмечаем, что в соответствии с п. 15 Положения N 291 организации **при наличии вакантных должностей*могут*** **заключать с обучающимися срочные трудовые договоры.**

Также обращаем внимание, что на основании ст. 59 ТК РФ (в ред. Федерального закона N 185-ФЗ) срочный трудовой договор заключается **для выполнения работ**, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

Однако при этом обязанность работодателя заключать трудовые договоры с обучающимися, проходящими производственную практику, трудовым законодательствомне предусмотрена.

Как следует из Определения Верховного Суда РФ от 03.10.2008 N 89-В08-6, поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает **право**, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных ст. 58 ТК РФ.

Если при прохождении практики студенту с его согласия **поручается выполнение трудовой функции (выполнение работы** по какой-либо должности, профессии, специальности; конкретный вид поручаемой работы) по вакантному месту и студент обязуется подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, такие отношения, с учетом ст. 15 ТК РФ, должны быть квалифицированы как трудовые и оформлены в соответствии с требованиями действующего законодательства путем заключения трудового договора (ст. ст. 56, 57, 67 ТК РФ), издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ), внесения записи в трудовую книжку о приеме на работу (ст. 66 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный письменно, все равно будет считаться заключенным, **если работник-студент приступит к работе** с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Если трудовой договор со студентом-практикантом будет заключен, то, соответственно, ему необходимо выплачивать заработную плату (ст. ст. 15, 135 ТК РФ).

Что касается заключения ученического договора, то такой договор может быть оформлен **с работником организации (не практикантом)** и с лицом, **ищущим работу**(ч. 1 ст. 198 ТК РФ). Соответственно, со студентом-практикантом заключать ученический договор не нужно.

Таким образом, организация в рассматриваемом случае вправе, но не обязана заключать со студентом срочный трудовой договор на период прохождения ими производственной практики.

Если студент в процессе производственной практики **только обучается, ввиду отсутствия исполнения им трудовых функций трудовой договор не заключается.**

Законодательство допускает возможность отсутствия трудовых отношений между студентом-практикантом и организацией.

На вопрос отвечала:

О.Я. Решетова

консультант Аскон по бухгалтерскому учету и налогообложению

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».