

Почему не оплачивается производственная практика???

В силу ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Порядок проведения практики у обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования регулируется Положением, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 N 885/390 О практической подготовке обучающихся (далее – Положение).

Согласно Положения, производственная практика проводится в организациях на основе договоров, заключаемых между образовательной организацией и организациями.

Согласно Положения, организации предоставляют рабочие места обучающимся, назначают руководителей практики от организации, определяют наставников; при наличии вакантных должностей могут заключать с обучающимися срочные трудовые договоры.

Основания заключения срочного трудового договора установлены ст. 59 ТК РФ. При этом основания в виде прохождения практики (учебной, производственной, преддипломной) ст. 59 ТК РФ не содержит.

Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что **организация НЕ ОБЯЗАНА заключать трудовой договор со студентами, прибывшими на учебную, производственную и преддипломную практику**.

Об этом также косвенно свидетельствует ст. 227 ТК РФ, относя студентов, проходящих производственную практику, к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору.

Вместе с тем организация вправе и зачислить студента на вакантную должность, заключив с ним при этом трудовой договор. Кроме того, организация вправе заключать со студентами договоры гражданско-правового характера, в рамках которых производить оплату их труда.