



МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УССУРИЙСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

ПОЛОЖЕНИЕ

**по трудоустройству обучающихся и выпускников, завершивших
обучение по основным профессиональным образовательным
программам среднего профессионального образования, в учебно-
производственные комплексы краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Уссурийский агропромышленный колледж»**

Составил:	Согласовано:	Утверждаю:
Руководитель центра содействия трудоустройству выпускников Е.В. Макарова _____ (подпись) «18» декабря 2024 г. .	Зам. директора по учебно- методической работе И.А. Костюченко _____ (подпись) « ____ » _____ 2024 г. Зам. директора по ВР Л.Е. Смоленцева _____ (подпись) « ____ » _____ 2024 г. Зам. директора по ПО Л.Г. Яюк _____ (подпись) « ____ » _____ 2024 г. Заведующий агроветеринарным отделением Т.М. Лепеха _____ (подпись) « ____ » _____ 2024 г. Заведующий отделением механизации с/х Т.М. Савенкова _____ (подпись) « ____ » _____ 2024 г.	Директор КГА ПОУ «УАПК» А.А. Куценко ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ «26» декабря 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по трудоустройству обучающихся и выпускников, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, в учебно-производственные комплексы (далее – Положение) определяет особенности трудоустройства в учебно-производственные комплексы краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Уссурийский агропромышленный колледж» (далее-колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- Письмом Министерства Просвещения РФ от 09.07.2021 № 05-835 «О направлении информации»;
- Письмом Министерства Просвещения РФ от 07.11.2022 № АБ-3408/05, Министерства труда и социальной защиты РФ от 03.11.2022 № 15-2/10/В-15289 «О прохождении практики несовершеннолетних обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, и трудоустройстве несовершеннолетних выпускников»;
- Письмом Минтруда России от 30.05.2024 № 14-6/10/В-8769 «О направлении Методических рекомендаций исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время» (вместе «Методическими рекомендациями исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время»);
- Методическими рекомендациями по созданию учебно-производственных комплексов и трудоустройству обучающихся и выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (утв. Министерством Просвещения РФ 25.10.2024);
- Уставом и локальными нормативными актами КГА ПОУ «УАПК».

2. Основные понятия

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:
учебно-производственный комплекс – структурное подразделение КГА ПОУ «УАПК», созданное в целях организации практической подготовки обучающихся по основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам, предоставления работы временного характера обучающимся и выпускникам, а также производства товаров, выполнения работ и оказания услуг с использованием материально-технической базы таких организаций по профилю реализуемых ими образовательных программ.

3. Трудоустройство обучающихся и выпускников, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, в учебно-производственный комплекс КГА ПОУ «УАПК»

3.1. Колледж вправе оказать содействие в трудоустройстве лиц, осваивающих или завершивших освоение основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, в учебно-производственный комплекс, созданный колледжем.

3.2. Трудоустройство лиц, осваивающих или завершивших освоение основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, в учебно-производственный комплекс, созданный колледжем, реализуется на основе системы доступной профессиональной ориентации, гарантированного профессионального образования и профессиональной подготовки, направленных на:

- снижение адаптационного периода на рабочем месте;
- приобретение востребованных профессиональных навыков и компетенций;
- создание достойных рабочих мест, в том числе и временного характера, для приобретения и закрепления полученного практического опыта работы в соответствии с приобретенными компетенциями;
- мотивацию работодателей к трудоустройству молодежи.

3.3. Трудоустройство лиц, осваивающих или завершивших освоение основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, в учебно-производственный комплекс, созданный колледжем, возможно в следующих случаях:

- выполнение работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным

образованием в форме стажировки;

- прохождения практической подготовки в рамках реализации договоров о сетевой форме реализации образовательных программ;
- обеспечения трудоустройства выпускников в рамках заключенных ими договоров о целевом обучении;
- выполнения работ в качестве мастеров производственного обучения и наставников;
- исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ;
- на время продолжения обучения выпускников, завершивших обучение с присвоением квалификации рабочего или служащего по программам среднего профессионального образования, по программам подготовки специалистов среднего звена.

3.4. Трудоустройство лиц, осваивающих или завершивших освоение основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, в учебно-производственный комплекс, созданный колледжем, осуществляется в рамках трудового законодательства Российской Федерации:

- трудоустройство по срочному трудовому договору;
- трудоустройство по трудовому договору на неопределенный срок.

4. Особенности трудоустройства несовершеннолетних обучающихся образовательной организации в учебно-производственный комплекс

4.1. Трудовой договор заключается в установленном трудовым законодательством порядке с обучающимися по основной профессиональной образовательной программе среднего профессионального образования, достигшими возраста шестнадцати лет, для выполнения работ, не входящих в утвержденный Правительством РФ перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Трудовой договор может быть заключен в установленном трудовым законодательством порядке с обучающимся по основной профессиональной образовательной программе среднего профессионального образования, достигшего возраста четырнадцати лет, с письменного согласия одного из родителей (законного представителя) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

4.2. Продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины нормы, установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего времени:

– не более 12 часов в неделю, если возраст обучающегося не достиг шестнадцати лет;

– не более 17 часов в неделю, если возраст обучающегося превысил шестнадцать лет, но не достиг восемнадцати лет.

4.3. Для несовершеннолетних обучающихся по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, продолжительность ежедневной работы (смены):

– не превышает 2,5 часа, если возраст обучающегося не достиг шестнадцати лет;

– не превышает 4 часа, если возраст обучающегося превысил шестнадцать лет, но не достиг восемнадцати лет.

4.4. При выполнении несовершеннолетним лицом трудового договора учитывается Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести, утвержденных Постановлением РФ от 25.02.2000 № 163.

4.5. При заключении трудового договора несовершеннолетние обучающиеся подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. Перечень документов, необходимых для трудоустройства несовершеннолетних указан в приложении к настоящему Положению.

4.6. Совмещение получения образования обучающимся с выполнением им трудовых функций должно обеспечивать исключение тех производственных операций, физических и сенсорных нагрузок, режимов и условий труда, которые могут ухудшить состояние его здоровья, негативно сказаться на физическом и нравственном развитии несовершеннолетнего или причинить ущерб для освоения им образовательной программы¹.

5. Порядок введения несовершеннолетних обучающихся в трудовую деятельность

5.1. Рабочий период несовершеннолетнего может быть разделен на три этапа:

¹ П. 24 Метод рекомендаций – Письмо от 30.05.2024.

1 этап – организационный:

в рамках этапа работник знакомится с нормативной документацией, в том числе должностными инструкциями, т.е. в целом узнает о том, как устроена деятельность. Важно, чтобы при организации деятельности несовершеннолетнего работника за ним закреплялся наставник – представитель работодателя, курирующий несовершеннолетнего, способствующий его адаптации и освоению трудовых функций. Также в течение организационного периода необходимо провести обзорную экскурсию и обозначить "доступные" для несовершеннолетнего места. В этот период наставник должен познакомиться с подростком, узнать о его интересах и увлечениях, способностях и навыках, это может помочь при составлении плана работы и постановке задач. Итогом работы организационного периода может стать сформированный рабочий план несовершеннолетнего на период работы, чтобы несовершеннолетний понимал, к какому результату деятельности он должен будет прийти;

2 этап – основной:

этап подразумевает выполнение основных рабочих задач несовершеннолетнего работника с ведением табеля учета рабочего времени, контролем выполнения задач и непосредственным взаимодействием между работником и его руководителем, а также наставником (если он установлен работодателем). В этот период желательно реализовать не только рабочий процесс, но обеспечить обучение финансовой грамотности с учетом выполняемых работ и бизнес-процессов у работодателя. Важным моментом организации рабочего процесса является изменение или корректировка условий работы, в том числе изменение времени работы (даже одноразовое), в этом случае любое изменение необходимо согласовывать с законными представителями несовершеннолетнего в форме письменных согласий. В этот период несовершеннолетний должен почувствовать свою причастность к деятельности организации, что благоприятно скажется на общей работе;

3 этап – итоговый:

этап включает в себя подведение итогов работы подростка, обсуждение достигнутых результатов и сбор обратной связи как от руководителя работы, наставника, так и от подростка, для планирования дальнейшей деятельности. В этот период подросток завершает все задачи, передает свои дела закрепленному за ним работнику. В ходе своей деятельности несовершеннолетний получает заработную плату согласно трудовому договору. Хорошим результатом совместной деятельности будет не только выполнение поставленных задач, но и понимание несовершеннолетним

профессиональных возможностей в дальнейшем, нередко по результатам такой работы подросток определяет будущее место обучения, это может, в том числе, положительно сказаться и на деятельности компании, которая может вести подростка от несовершеннолетнего работника до полноценного молодого специалиста с полным погружением в деятельность и все процессы организации.

Приложение
к Положению по трудоустройству
обучающихся и выпускников,
завершивших обучение по основным
профессиональным образовательным
программам среднего профессионального
образования, в учебно-производственные
комплексы

Пакет документов для оформления на работу несовершеннолетнего
(в соответствии с п. 25 «Методических рекомендаций исполнительным
органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации
трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18
лет в свободное от учебы время», направленных письмом Минпросвещения
от 30.05.2024 № 14-6/10/В-8769)

14 лет	15 лет	16 - 17 лет
необходимы следующие документы (ч.ч. 3, 4 ст. 63, ч.ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ)	необходимы следующие документы (ч.ч. 2 ст. 63, ч.ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ)	необходимы следующие документы (ч.ч. 1, 2 ст. 65 ТК РФ)
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность	- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность	- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые)	- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые)	- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев поступления на работу впервые)
- СНИЛС	- СНИЛС	- СНИЛС
- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном общем или среднем общем образовании, образцы которых	- документ об образовании или о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестаты об основном	- документ об образовании и (или) о квалификации либо наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки). Такими документами являются, в частности, аттестат об основном

утверждены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 5 октября 2020 г. № 545 (далее - приказ N 545). Вместо аттестата работодателю может быть представлен другой документ, например, выданная образовательной организацией справка об обучении, в которой указан режим обучения (ч. 12 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ). Этот документ необходим работодателю для того, чтобы при приеме на работу несовершеннолетнего, продолжающего получать общее образование, установить ему режим рабочего времени без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ)	общем или среднем общем образовании, образцы которых утверждены приказом № 545. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 2 ст. 63 ТК РФ, ч. 12 ст. 60, ч. 5 ст. 61, ч. 6 ст. 66 Федерального закона № 273-ФЗ)	общем или среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном образовании, образцы которых утверждены приказом № 545 и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 4 июля 2013 г. № 531. Вместо документа об образовании работодателю может быть представлена справка об обучении или о периоде обучения, которая выдается организацией, осуществляющей образовательную деятельность (ч.12 ст. 60 закона № 273-ФЗ)
- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ)	- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ)	- медицинская справка о состоянии здоровья, которая выдается после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, ч. 1 ст. 266 ТК РФ)
- документ, подтверждающий согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора. Если другой родитель возражает против его заключения, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего соискателя, а также позицию органа опеки и попечительства (абз.3 п.6 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г.	- письменное согласие одного из родителей (попечителя)	- документ воинского учета (если на момент заключения трудового договора несовершеннолетний должен быть поставлен на воинский учет)

№ 1)		
- письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		