



**Бийский  
Государственный  
Колледж**

**ПОРЯДОК  
организации трудоустройства обучающихся в  
учебно-производственный комплекс  
КГБПОУ «Бийский государственный  
колледж»**

Шалтагачева А.В.,  
руководитель методического отдела

**г. Бийск, 2025**



УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБПОУ «Бийский государ-  
ственный колледж»

Метель Е.В.

«01» сентября 2025 г.

**Порядок  
организации трудоустройства обучающихся в учебно-производственный  
комплекс КГБПОУ «Бийский государственный колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок организации трудоустройства обучающихся в учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный колледж» (далее – Порядок) определяет порядок, условия организации и осуществления приема на работу обучающихся в Учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный колледж» (далее – УПК).

1.2. Порядок разработан в соответствии с нормами действующего законодательства РФ, в том числе, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».


1.3. Основная цель данного Порядка: создание условий для легального и безопасного труда обучающихся, приобретения ими первоначального профессионального опыта, трудовых навыков и адаптации в трудовом коллективе.

1.4. Трудоустройство (занятость) указанной категории лиц в УПК возможно в случаях:

- выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- при выполнении работ по производству товаров и (или) оказанию услуг по договорам гражданско-правового характера;
- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения сезонных работ;

**2. Подготовка к приёму на работу и организация трудоустройства обучающихся.**

2.1. Внесение изменения в штатное расписание колледжа, либо принятие временного штатного расписания с указанием планируемых должностей для обучающихся, периода (сроков трудового договора) работы, осуществляется по ходатайству заместителя директора по УПР или руководителя Учебно-производственного комплекса. Необходимость внесения изменений в штатное расписание обусловлена тем, что колледж, в соответствии с трудовым законодательством, заключает срочные трудовые договоры с обучающимися, при трудоустройстве в УПК колледжа. Изменения в штатное расписание вно-

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	Порядок организации трудоустройства обуча- ющихся в учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный кол- ледж»	страница 3 из 9
---	---	--	-----------------

сятся в соответствии с приказом директора колледжа.

2.2. Учет рабочего времени ведет непосредственный руководитель (или назначенное приказом ответственное лицо) трудоустроенного обучающегося в УПК. Табель учета рабочего времени предоставляется в отдел кадров в установленные, утвержденные приказом директора колледжа сроки.

2.3. Работодатель следит за тем, чтобы работа обучающихся не препятствовала их учебе.

2.4. Выплата заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Трудовые отношения прекращаются с истечением срока срочного трудового договора. Увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (в связи с окончанием срока трудового договора, если не возникнет оснований для досрочного прекращения договора).

2.6. Для оказания помощи в овладении избранной профессией (специальностью) и адаптации на рабочем месте обучающемуся в УПК, приказом директора назначается и закрепляется наставник из числа опытных работников колледжа, принимающий на себя функции по обучению трудоустроенных обучающихся в УПК. Наставничество осуществляется в течение всего периода работы обучающихся в УПК.

### **3. Порядок трудоустройства обучающихся**

3.1. Временное трудоустройство обучающихся в УПК в части оформления приема на работу осуществляется специалистами отдела кадров колледжа на основании направления (ходатайства) руководителя УПК с указанием должности, периода работы, только после утвержденной резолюций директора колледжа о приеме на работу.

3.2. Трудоустройство обучающихся в возрасте от 16 лет производится на основании срочного трудового договора, заключаемого между Работодателем и обучающимся.

3.3. Работодатель обязан направить и оплатить прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу медицинских осмотров, а также периодических ежегодных медицинских осмотров.


3.4. Срочный трудовой договор с обучающимся от 18 лет оформляется по общим правилам, трудовой договор с обучающимися от 16 лет до 18 лет учитывает ограничения, гарантии и другие особенности регулирования труда данной категории лиц, установленные Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

3.4.1. Особенности положения при приеме на работу несовершеннолетних.

В отношении несовершеннолетних лиц законодательством установлены особенности правового регулирования трудовых отношений в следующих областях:

- заключение трудового договора;
- воинский учет;
- ученичество, получение образования;
- виды работ, на которых запрещается/ограничивается труд несовершеннолетних;
- рабочее время;
- время отдыха;
- охрана труда и здоровья несовершеннолетних;
- оплата труда и нормы труда;
- расторжение трудового договора.

3.4.2. Ограничения для несовершеннолетних работников.

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	Порядок организации трудоустройства обуча- ющихся в учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный кол- ледж»	страница 4 из 9
---	---	--	-----------------

Работодателю запрещено поручать несовершеннолетнему работнику выполнение работ в следующих условиях (ст. 268 Трудового кодекса РФ) с соблюдением следующих ограничений:

- за пределами допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжести вручную (нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены Приказом Минтруда России от 10.06.2025 №369н);
  - с несовершеннолетним работником договор о полной материальной ответственности не заключается (ст. 244 ТК РФ);
  - работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения, а также ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ);
  - предоставляемые рабочие места несовершеннолетним, должны соответствовать их возрастным и психофизическим особенностям;
  - трудовая функция должна строго соответствовать критериям легкого труда, не оказывающего вредного и опасного воздействия на его здоровье и развитие, в соответствии со статьями 63 и 265 Трудового кодекса РФ;
  - производственные условия должны отвечать действующим санитарно-гигиеническим и трудовым нормативам;
  - сверхурочная работа запрещена;
  - работа в выходные и праздничные дни запрещена (ст. 244 ТК РФ);
  - направление в командировку запрещено;
  - запрещена работа в ночное время с 22 часов до 06 часов;
- 3.5.1 Заключение трудового договора с несовершеннолетним.


В установленном порядке Работодатель заключает трудовой договор с несовершеннолетним лицом, достигшим возраста 16 лет на определенный срок:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) либо сезонных работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации;
- работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.
- достижение соглашения о срочном характере трудовых отношений, с лицом, получающим образование по очной форме обучения (абз. 9 ч.2 ст. 59 ТК РФ).
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в иных случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Запрещена для несовершеннолетних работа по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

При заключении трудового договора несовершеннолетний представляет стандартный набор документов, установленный трудовым законодательством, соответствующим перечнем Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя .

Испытательный срок при заключении трудового договора не устанавливается для лиц, не достигших 18 лет (ст. 244 ТК РФ).

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	Порядок организации трудоустройства обуча- ющихся в учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный кол- ледж»	страница 5 из 9
---	---	--	-----------------

Трудовой договор заключается с несовершеннолетним работником, достигшим возраста от 16 лет до 18 лет, если он поступает на работу для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью в одном из следующих случаев:

- после получения общего образования (окончания учебного заведения);
- в свободное от учебы время при получении образования;
- во время каникул в период обучения в колледже.

До достижения работником 18 лет он считается несовершеннолетним (вплоть до календарной даты наступления совершеннолетия).

### 3.5.2 Виды работ, где запрещено применение труда несовершеннолетних.

Запрещено принимать на работу несовершеннолетних лиц, если трудовой договор с ними предусматривает (ст. 265 Трудового кодекса РФ):

- работы с вредными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163);
- работы с опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163);
- подземные работы, работу по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ), работу в религиозных организациях (ч. 2 ст. 342 ТК РФ);
- работы, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах и кабаре, работа по производству, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими или иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);
- работу вахтовым методом (ст. 298 Трудового кодекса РФ);
- работу, связанную с управлением и движением транспортных средств (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163).

### 3.5.3 Охрана труда и здоровья несовершеннолетних

Порядок обеспечения и выдачи СИЗ устанавливаются локальными нормативными актами работодателя:

- Положением о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;
- Нормами выдачи СИЗ работников КГБПОУ «Бийский государственный колледж».

### 3.5.4 Время отдыха несовершеннолетних работников.

Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ).


Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время.

Запрещены ст. 244 ТК РФ в отношении несовершеннолетних работников:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- замена отпуска денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).

Если отпуск предоставляется работнику после достижения им 18 лет, продолжительность отпуска определяется по совокупности времени, отработанному отдельно до и отдельно после наступления совершеннолетия.

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	Порядок организации трудоустройства обуча- ющихся в учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный кол- ледж»	страница 6 из 9
---	---	--	-----------------

Для работников, совмещающих работу с обучением в колледже, трудовым законодательством предусмотрены гарантии в виде предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов и прохождения промежуточной аттестации.

### 3.5.5 Рабочее время несовершеннолетних работников.

Несовершеннолетним работникам в каникулярное время устанавливается сокращенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего дня: не более 35 ч в неделю - для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 ч - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Обучающиеся в возрасте от 16 лет до 18 лет в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, совмещающие работу с обучением в течение учебного года, привлекаются к работе не более 3 часа 30 минут в день, 17 часов 30 минут в неделю (от 16 лет до 18 лет продолжительность работы не может превышать половины от установленных норм (ч. 4 ст. 92 ТК РФ).

Для исключения возможности нарушения учебного процесса несовершеннолетнего и соблюдения требований законодательства РФ о выполнении работы в свободное от учебы время, отдел кадров запрашивает в учебной части колледжа справку, подтверждающую обучение, с указанием периода нахождения на производственной практике или расписания учебных занятий.

В период каникул несовершеннолетние работники, обучающиеся в колледже, вправе полностью отработать весь срок сокращенной рабочей недели (35 часов в неделю).

### 3.5.6 Оплата труда и нормы труда несовершеннолетним работникам.

Несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет работодатель обязан установить сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная (по сравнению с нормальной) продолжительность рабочего времени. Оплата труда несовершеннолетних работников производится исходя из отработанного ими времени (выполненной работы).

Заработная плата несовершеннолетних работников рассчитывается исходя из системы оплаты труда в колледже, установленной Положениями об оплате труда.

Работодатель устанавливает для несовершеннолетних работников нормы выработки, уменьшив общие нормы выработки пропорционально сокращенному рабочему времени этой категории работников.


Для следующих работников работодатель может установить пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ):

- поступивших на работу после получения общего образования;
- поступивших на работу после получения среднего профессионального образования;

### 3.5.7 Гарантии при прекращении трудового договора и иные гарантии несовершеннолетним работникам.

При увольнении по инициативе работодателя (кроме увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 269 ТК РФ) Работодатель соблюдает требования к порядку прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником:

- наличие согласия соответствующей государственной инспекции труда;
- наличие согласия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

	КГБПОУ «Бийский государственный колледж»	Порядок организации трудоустройства обуча- ющихся в учебно-производственный комплекс КГБПОУ «Бийский государственный кол- ледж»	страница 7 из 9
---	---	--	-----------------

При наличии в федеральных законах, нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, актах органов местного самоуправления, иных гарантий, Работодатель обязан их предоставить.

3.6. Для заключения трудового договора обучающийся представляет в отдел кадров необходимый пакет документов .

3.7. Прием на работу оформляется приказом директора колледжа.

3.8. До подписания трудового договора обучающийся должен быть под роспись ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, действующими локальными нормативными актами, документами по условиям труда.

3.9. До начала работ обучающийся проходит инструктаж по охране труда.

#### **4. Права и обязанности сторон**

4.1. УПК (Работодатель) обязан:

- соблюдать все нормы трудового законодательства в отношении работников;
- соблюдать условия трудового договора;
- обеспечивать безопасные условия труда в соответствии с требованиями охраны труда;
- проводить все виды обязательных инструктажей;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, в т.ч. за режимом труда и отдыха.

4.2. Права и обязанности работника:

- на рабочее место, соответствующее условиям труда;
- на своевременную оплату труда;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять требования по охране труда и технике безопасности.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

Положение разработал: Шалтагачева А.В., руководитель методического отдела.





### ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№	ФИО	Дата ознакомления	Роспись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			