



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

Люсиновская ул., д. 51, Москва, 115093  
Тел. (495) 539-55-19. Факс (495) 587-01-13

E-mail: [info@edu.gov.ru](mailto:info@edu.gov.ru)

ОГРН 1187746728840

ИНН/КПП 7707418081/772501001

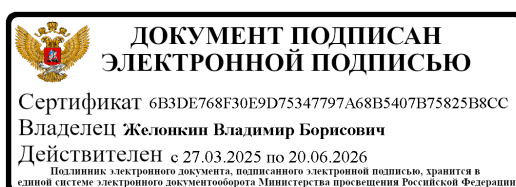
22.09.2025 № ВЖ-1809/05

Руководителям исполнительных  
органов субъектов Российской  
Федерации, осуществляющих  
государственное управление  
в сфере образования

**О направлении информации**

Минпросвещения России направляет для использования в работе методические рекомендации «Создание учебно–производственных комплексов в системе среднего профессионального образования».

Приложение: на 74 л. в 1. экз.



**В.Б. Желонкин**

Шматко В.И.  
(495) 587-01-10, доб. 3216



Общероссийская общественная организация  
«Союз директоров организаций среднего  
профессионального образования России»



Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Академия управления городской  
средой, градостроительства и печати»

# **СОЗДАНИЕ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Методические рекомендации

Санкт-Петербург  
2025

Общероссийская общественная организация  
«Союз директоров организаций среднего профессионального  
образования России»

Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение «Академия  
управления городской средой, градостроительства и печати»

**СОЗДАНИЕ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ  
КОМПЛЕКСОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

**Методические рекомендации**

Санкт-Петербург  
2025

УДК 377.1  
ББК 74.47  
С 58

Печатается по решению издательского совета СПб ГБПОУ «АУГСГиП»

### **Составители:**

А. М. Кривоносов, директор СПб ГБПОУ «АУГСГиП», кандидат экономических наук, доцент

Н. М. Золотарева, президент общероссийской общественной организации «Союз директоров организаций среднего профессионального образования России», кандидат педагогических наук, доцент

### **Рецензенты:**

А. И. Федорков, доктор экономических наук, профессор, начальник Управления учебно-административной и инновационной деятельности СПб ГБПОУ «АУГСГиП»

Е. А. Лубашев, доктор экономических наук, директор СПб ГБПОУ «СПб ТОТФиП»

**С 58** Создание учебно-производственных комплексов в системе среднего профессионального образования: методические рекомендации / А. М. Кривоносов, Н. М. Золотарева. — Санкт-Петербург: СПб ГБПОУ «АУГСГиП», 2025. — 72 с.

ISBN 978-5-6043537-9-0

Методические рекомендации включают материалы по созданию учебно-производственных комплексов в системе среднего профессионального образования, разработанные в целях методического сопровождения деятельности образовательных организаций по созданию учебно-производственных комплексов.

Методические рекомендации адресованы руководителям и сотрудникам профессиональных образовательных организаций, планирующим открытие и работу учебно-производственных комплексов.

УДК 377.1  
ББК 74.47

## Оглавление:

Введение .....	5
1. Основные понятия, используемые в методических рекомендациях. ....	7
2. Перечень основных нормативных правовых актов .....	10
3. Порядок действий по созданию учебно-производственных комплексов на базе образовательных организаций .....	12
3.1. Разработка бизнес-плана УПК .....	13
3.2. Определение ОКВЭД под материально-техническую базу ПОО .....	21
3.3. Внесение изменений в устав ПОО, реализующей программы СПО, на базе которой планируется создание УПК; включение дополнительного вида деятельности (при необходимости). ....	25
3.4. Утверждение положения об УПК, назначение руководителя УПК .....	29
3.5. Формирование штатного расписания исходя из направлений деятельности, планируемых в УПК .....	32
3.6. Организация прохождения учебной и производственной практики на базе УПК .....	34
3.7. Реализация производимой продукции и/или выполнение работ, оказание услуг .....	36
Приложение 1	
Порядок действий по созданию учебно-производственных комплексов на базе образовательных организаций .....	41
Приложение 2	
Общие правила и Алгоритм действий при организации рабочего места для трудоустройства несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет и при использовании труда несовершеннолетних .....	43

### Приложение 3

Примерное положение об учебно-производственном комплексе  
(Разработано Минпросвещения России  
(письмо от 06.03.2023 № 05-622)) . . . . . 53

### Приложение 4

Методические рекомендации по созданию учебно-  
производственных комплексов и трудоустройству обучающихся  
и выпускников, завершивших обучение по программам  
среднего профессионального образования  
(утв. Министерством просвещения Российской Федерации  
25 октября 2024 г.). . . . . 60

## Введение

Социально-экономические преобразования, происходящие в современной России, ориентируют систему среднего профессионального образования на подготовку компетентных, а именно самостоятельных, инициативных, творчески мыслящих специалистов, участвующих в решении инновационных процессов производства.

Современные условия открывают новые перспективы для развития профессионального образования — готовить мобильного специалиста, отвечающего быстро изменяющимся запросам общества. Система профессионального образования призвана развиваться не только вместе с экономикой государства, но и в известном смысле опережая ее, поскольку она готовит кадры для будущего, находясь «на передовой» современного рынка труда.

Одной из задач содержания образовательной деятельности организаций среднего профессионального образования является организация практико-ориентированного обучения, которое предполагает интенсивное вовлечение студентов в практическую деятельность и раннее погружение в профессию. Для этого необходимо создавать максимальные условия для сочетания теоретической подготовки обучающихся и скорейшего применения полученных знаний в профессиональной деятельности.

Одной из форм решения указанной задачи стало создание в структуре образовательных организаций учебно-производственных комплексов.

В декабре 2022 года вступили в силу изменения в статьях 27 и 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», которые закрепили полномочия образовательных организаций по созданию в своей структуре учебно-производственных комплексов, чтобы содействовать студентам и выпускникам в трудоустройстве, в том числе в структурные подразделения образовательных организаций. Однако следует отметить, что полномочиями профессиональные организации, реализующие программы среднего профессионального образования, в отличие от образовательных организаций высшего образования, по самостоятельному (без согласия учредителя) созданию хозяйственных обществ, законодатель не наделил.

Учебно-производственные комплексы создаются в образовательных организациях 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 образовательных организаций по профилю реализуемых ими образовательных программ.

Законом закреплено право образовательных организаций оказывать обучающимся и выпускникам содействие в трудоустройстве, в том числе в профильные структурные подразделения образовательных организаций и в хозяйственные общества и партнерства, учредителями или участниками которых являются такие организации. Студентам предоставлена возможность получения трудового навыка, первого рабочего места, а также реальная официальная работа и заработная плата. Профессиональные образовательные организации получили возможность реализовывать и получать внебюджетный доход от произведенной продукции вместо того, чтобы утилизировать результаты учебной деятельности.

Разработка настоящих методических рекомендаций вызвана объективной необходимостью — недостаточной информированностью профессиональных образовательных организаций по правовым аспектам создания и развития учебно-производственных комплексов.



## 1. Основные понятия, используемые в методических рекомендациях

**Бизнес-план** — развернутое обоснование проекта, дающее возможность всесторонне оценить эффективность принятых решений, планируемых мероприятий и ответить на вопрос, стоит ли вкладывать деньги в данный проект.

**Издержки производства** — стоимость всех ресурсов, затрачиваемых в процессе производства, выраженная в денежной форме.

**Конкурентное преимущество** — система, обладающая какой-либо эксклюзивной ценностью, дающей превосходство над конкурентами, возможность более эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами.

**Миссия** — основная общая цель существования организации, четко выраженная причина ее функционирования, предназначенная для повышения социальной роли организации.

**ОКВЭД** — общероссийский классификатор видов экономической деятельности — справочник, в котором каждому виду деятельности присвоен уникальный код.

**Образовательная деятельность** — деятельность по реализации образовательных программ.

**Образовательная программа** — комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также в предусмотренных настоящим Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» случаях в виде рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации.

**Обучающийся** — физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

**Организационная структура** — логические соотношения уровней управления и функциональных областей, организованные таким образом, чтобы обеспечивать достижение целей.

**Профессиональное обучение** — вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

**Профессиональное образование** — вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям или специальностям.

**Практическая подготовка** — форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы.

**Приносящая доход деятельность** — самостоятельно осуществляемая на свой риск деятельность образовательной организации, направленная на получение дохода от предоставления товаров (работ, услуг) за плату, указанная в учредительных документах учреждения и не противоречащая целям его создания.

**Риск** — опасность вероятной потери ресурсов или недополучения доходов по сравнению с вариантом, который рассчитан на рациональное использование ресурсов, в данном виде предпринимательства.

**SWOT-анализ** — метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории (сильные и слабые стороны внутренней среды, возможности и угрозы из внешней среды).

**Учебный план** — документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», формы промежуточной аттестации обучающихся.

**Учебно — производственный комплекс** (далее — УПК) — структурное подразделение образовательной организации среднего профессионального образования (далее — ОО СПО), создаваемое в целях организации практической подготовки обучающихся по основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам, программам предоставления работы временного характера обучающимся и выпускникам, а также производства товаров, выполнения работ и оказания услуг с использованием материально-технической базы ОО СПО по профилю реализуемых ими образовательных программ, в том числе официального трудоустройства студентов и выпускников в рамках реализации проекта «Первое рабочее место» Паспорта Федерального проекта «Профессионалитет».

## 2. Перечень основных нормативных правовых актов

Основными нормативными правовыми актами, являющимися базой для разработки настоящих методических указаний, являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее — ТК РФ);
- Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (далее — ГК РФ);
- Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (далее — НК РФ);
- Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 г. № 145-ФЗ (далее — БК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ (далее — Федеральный закон № 7-ФЗ);
- Федеральный закон от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее — Федеральный закон № 129-ФЗ)
- Федеральный закон «Об автономных учреждениях» от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ (далее — Федеральный закон № 174-ФЗ);
- Федеральный закон от 04.05. 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (далее — Федеральный закон № 99-ФЗ);
- Федеральный закон от 21.11.2022 г. № 449-ФЗ «О внесении изменений в статьи 27 и 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон № 449-ФЗ);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;
- Приказ Минобрнауки России № 885, Минпросвещения России № 390 от 05.08.2020 г. (ред. от 18.11.2020 г.) «О практической подготовке обучающихся» (вместе с «Положением о практической подготовке обучающихся»);

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Письмо Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации № АБ-1282/05 от 19.08.2021 г. «Методические рекомендации по содействию занятости выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 09.07.2021 г. № 05-835 «О направлении информации»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 07.11.2022 г. АБ-3408/05 «О прохождении практики несовершеннолетних обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, и трудоустройстве несовершеннолетних выпускников»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.11.2022 г. № 05-2127 «О внесении изменений в статьи 27 и 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 06.03.2023 г. № 05-622 «Примерное положение об учебно-производственном комплексе»;
- Методические рекомендации по созданию учебно-производственных комплексов и трудоустройству обучающихся и выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (утв. Министерством просвещения Российской Федерации 25 октября 2024 г.)

### **3. Порядок действий по созданию учебно-производственных комплексов на базе образовательных организаций**

Порядок создания учебно-производственных комплексов состоит из следующих этапов (Приложение 1):

- *разработка бизнес-плана УПК;*
- *определение ОКВЭД под материально-техническую базу профессиональной образовательной организации (далее — ПОО);*
- *внесение изменений в устав ПОО, реализующей программы СПО, на базе которой планируется создание УПК — включение дополнительного вида деятельности (при необходимости);*
- *утверждение положения об УПК, назначение руководителя УПК;*
- *формирование штатного расписания исходя из направлений деятельности, планируемых в УПК;*
- *организация прохождения учебной и производственной практики на базе УПК;*
- *реализация производимой продукции и/или выполнение работ, оказание услуг.*

Каждый этап имеет свои особенности, требует решения проблемных вопросов, с которыми сталкиваются образовательные организации при создании УПК.

### 3.1. Разработка бизнес-плана УПК

Работа по созданию УПК начинается с разработки бизнес-плана. Разработанный бизнес-план УПК должен включать все необходимые аспекты организации и управления УПК.

Бизнес-план является исходным ключевым документом для приносящей доход деятельности, который позволит избежать грубых ошибок и финансовых потерь. Бизнес-план — это документ, в котором определяются основные направления деятельности УПК, ставятся цели и задачи, а также способы их решения.

Как показывает практика, бизнес-план необходим для всех форм и видов предпринимательства на каждом этапе развития. Прежде всего, следует тщательно проанализировать свои идеи и намеченные цели, проверить их разумность, исполнимость и тем самым снизить вероятность риска неудач.

Существуют две главные цели составления бизнес-плана. Первая цель — внешняя — заключается в том, чтобы получить финансирование, необходимое для создания, развития и роста УПК. Вторая — внутренняя — состоит в том, чтобы составить стратегию и план развития УПК. Такой бизнес-план позволяет УПК эффективно работать последующие два-три года и развиваться в заданном направлении, позволяет правильно принимать управленческие решения. Кроме того, хорошо разработанные бизнес-планы обеспечивают операционное управление, позволяют правильно сформировать структуру УПК, создающую УПК конкурентный потенциал, что, в свою очередь, приводит к увеличению прибыли от производимой продукции и/или выполнения работ, оказания услуг.

#### **Бизнес-план позволяет решить целый ряд задач:**

- определить не только направления приносящей доход деятельности УПК, но и перечень производимых товаров, работ, услуг (платные услуги, ремонтные мастерские, номенклатура производимой продукции, и др.);
- оценить конкурентоспособность продукции и/или работ, услуг, которые будет производить УПК;
- оценить соответствие компетенции работников (команды) поставленным целям, обосновать методы материального и социального стимулирования;

- определить состав маркетинговых мероприятий по изучению рынка продукции, работ, услуг, их рекламе, ценообразованию, каналам реализации;
- предусмотреть возможные риски (проблемы);
- найти возможности сотрудничества, взаимодействия с предприятиями и другими образовательными организациями.

При создании бизнес-плана используют в том числе метод стратегического планирования с элементами SWOT-анализа, который позволяет оценить внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие деятельности УПК, и показывает возможные перспективы развития и угрозы извне. На основе SWOT-анализа бизнес-план дает возможность выявить сильные и слабые стороны УПК, определить потребность для осуществления запланированной деятельности, оценить перспективы, предвидеть вероятные трудности и риски, предусмотреть мероприятия, которые не дадут им возможности перерасти в неразрешимые проблемы. Если выбранные продукты, работы или услуги по различным признакам могут оказаться убыточным, то составленный бизнес-план должен отразить это. Целесообразно вначале составить и просчитать бизнес-план, проанализировать его, при необходимости переработать или отказаться от его реализации при прогнозировании неудовлетворительных результатов.

Независимо от особенностей, характера и условий предстоящей деятельности, объема производства и вида выполняемых работ, изготавливаемых продуктов, предоставляемых услуг, разработка бизнес-плана УПК состоит из традиционных этапов, анализа и расчетов, которые применяются для планирования разнообразных видов приносящей доход деятельности.

Работу над созданием бизнес-плана делят на несколько этапов, результаты работы над каждым из этапов дают возможность прописать разделы бизнес-плана.

В бизнес-плане есть динамические и статические разделы. Чтобы бизнес-план был актуальным и в то же время объективным, его необходимо периодически пересматривать, так как в некоторые разделы со временем возможно надо будет вносить изменения, а некоторые разделы являются фундаментальными и составляют основу бизнес-плана.

Такие разделы, как маркетинговые стратегии, организационная



структура, ценовые стратегии, операционные стратегии, структура управления, продукты и услуги, будут меняться в результате изменений, происходящих в организации и ее окружении. В то же время такие разделы, как видение и миссия, корпоративные ценности, цели и задачи, вряд ли изменятся со временем, если только не будут достигнуты основные цели, и тогда их необходимо будет пересмотреть.

На первом этапе происходит сбор и анализ информации о продукции или услуге, которая впоследствии включается в раздел 4 бизнес-плана. Затем происходит сбор и анализ информации о конкурирующих видах товаров (работ, услуг), который включает в себя 5 и 6 разделы. На третьем этапе выполняется анализ состояния и возможностей УПК, определяется потребность в дополнительном материально-техническом оснащении (раздел 3). Далее выполняется разработка маркетинговой стратегии (раздел 8), анализ ресурсной базы профессиональной образовательной организации по направлению УПК (раздел 7) *(до начала деятельности УПК ПОО уже должна иметь современную материально-техническую базу, необходимую для производства соответствующих продуктов (товаров, работ/ услуг))*, выполняется предварительное финансовое планирование (раздел 11) *(УПК, как часть ПОО, должно осуществлять свою деятельность на основании плана (сметы) с расчетом доходов и расходов и не может создавать обязательства, не обеспеченные финансированием)*.

При разработке организационной структуры соответственно оформляется организационный план УПК (раздел 9), и на последнем этапе вся проанализированная информация оформляется в бизнес-план.

Важной особенностью работы над бизнес-планом УПК является тот факт, что резюме оформляется на последнем этапе разработки, несмотря на то, что в структуре самого бизнес-плана идет первоочередным. Объясняется это тем, что для составления достоверного резюме проекта нужно пройти поочередно все этапы разработки.

Примерное содержание разделов бизнес-плана как результат проделанной работы приведено в таблице.

## Структура бизнес-плана укп

№ п/п	Раздел бизнес-плана	Содержание разделов бизнес-плана
1.	Раздел 1. Титульный лист	Титульный лист Название и адрес ООО Вид (виды) экономической деятельности по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД), осуществляемый УПК
	Раздел 2. Резюме	Резюме: Суть предлагаемого проекта: Цели реализации проекта Общий предполагаемый объем вложений и планируемые источники вложений Планируемый финансовый результат Предполагаемые партнеры в реализации проекта Сопутствующие эффекты от деятельности УПК
	Раздел 3. Описание УПК	Описание организации, место УПК в структуре ООО Местоположение УПК Материально-техническое оснащение УПК (производственные мощности, складские помещения для сырья и готовой продукции) Потребность в дооснащении УПК
2.	Раздел 4. Продукция и услуги	Описание предлагаемой продукции и услуг, в том числе: основные характеристики товара (работы, услуги) (функциональное назначение, основные потребительские качества и параметры товара (работы, услуги), необходимость наличия сертификата соответствия, патентно-лицензионная защита, требования к контролю качества, сервисное обслуживание, возможности адаптации (модификации) товара (работы, услуги) к изменениям рынка), возможность локализации товара (работы, услуги) (соответствие специфическим требованиям местного рынка)

	<p>Раздел 5. Описание отрасли</p> <p>Раздел 6. Анализ рынка</p>	<p>Наличие опыта производства товара (работы, услуги) Потенциальные потребители продукции и услуг Источники поставки сырья Предполагаемый грузопоток</p> <p>Описание отрасли Основные конкуренты Структура услуг конкурентов</p> <p>Сравнительный анализ основных характеристик аналогичных и конкурирующих видов товара (работы, услуги) Ценовая политика конкурентов Выгоды, получаемые потребителями вашей продукции и услуг Реалистичная оценка преимуществ вашей продукции и услуг на рынке Оценка спроса на продукцию и услуги Возможная цена предлагаемой продукции и услуг</p>
3.	Раздел 7. Производственный план	<p>Место размещения УПК Оценка месторасположения УПК: близость к потребителям продукции и услуг, транспортная (пешеходная) доступность и т. д. Анализ целесообразности кооперации с другим предприятиями и ОУ Методы и стандарты осуществления контроля качества продукции и услуг Возможность использования инновационных технологий и их описание Предполагаемые издержки производства услуг и их возможная динамика</p>

4	Раздел 8. План маркетинга	<p>Предлагаемая система реализации продукции и услуг</p> <p>Определение «рыночной ниши», реклама</p> <p>Обоснование рыночной ниши товара (работы, услуги), в том числе характеристика целевых рынков и поведения потребителей, прогнозы продаж, трудности выхода (расширения) на целевые рынки, наиболее эффективные механизмы продвижения товара (работы, услуги) на целевые рынки</p> <p>Характеристика ценообразования: сопоставление собственной стратегии в области цен с ценовой политикой основных конкурентов, обоснование цены на товар с учетом требований к качеству и анализа формирования себестоимости, оценка окупаемости затрат, уровня рентабельности продаж, политика предоставления скидок</p> <p>Тактика реализации товара (работы, услуги). Анализ методов реализации (прямая поставка, торговые представители, посредники) и их эффективность, выбор приоритетных каналов сбыта в долгосрочной перспективе, наличие договоров на поставку</p>
5.	Раздел 9. Организационный план	<p>Организационная схема управления</p> <p>Перечень имеющихся специалистов (их квалификация, функциональные обязанности, опыт работы, потенциал, права и полномочия, достоинства и недостатки)</p> <p>Форма привлечения других специалистов к деятельности УПК</p> <p>Предполагаемый уровень и формы оплаты труда, включая дополнительные материальные и социальные льготы</p> <p>Кадровая политика (принципы найма: трудовые договоры, гражданско-правовые договора, испытательный срок и пр.)</p>

6.	Раздел 10. Анализ рисков	<p>Технологические риски (отработанность технологии, наличие, исправность и ремонтно-пригодность оборудования; наличие запасных частей, дополнительной оснастки и приспособлений; подготовка обслуживающего персонала; наличие квалифицированных кадров)</p> <p>Организационные и управленческие риски (заинтересованность всех участников; возможность дублирования; организационных срывов; наличие квалифицированного управленческого персонала)</p> <p>Риски материально-технического обеспечения (анализ информации о поставщиках основных производственных ресурсов; оценка возможности перехода на альтернативное сырье; уровень организации входного контроля качества сырья).</p> <p>Финансовые риски (оценка существующего финансового положения; вероятность неплатежей со стороны участников проекта)</p> <p>Экономические риски (устойчивость экономического положения ПОО, в том числе к изменениям макроэкономического положения в стране; оценка последствий повышения тарифов и цен на стратегические ресурсы; возможность снижения платежеспособного спроса на товар; наличие альтернативных рынков сбыта; последствия ухудшения налогового климата)</p> <p>Экологические риски (в том числе возможные штрафные санкции и их влияние на экономическое положение заявителя)</p>
----	-----------------------------	--

7.	Раздел 11. Финансовый план	<p>Объем первоначальных затрат, необходимых для организации производства и услуг</p> <p>Источники финансирования</p> <p>Условия привлечения финансовых средств</p> <p>Налоговые последствия реализации продукции и услуг УПК (перечень видов налогов, ставки налогов, сроки их уплаты, имеющиеся льготы)</p> <p>План (смета) доходов и расходов на планируемый период</p> <p>План движения денежных средств</p> <p>Бюджет налоговых платежей (данные по предполагаемым налоговым платежам по всем видам деятельности)</p> <p>Расчеты, подтверждающие финансовую способность проект</p> <p>Определение точки безубыточности деятельности УПК (рассчитывается как отношение величины постоянных расходов к разности цены товара и величины переменных расходов, деленной на объем реализации товара)</p>
----	----------------------------------	--

### 3.2. Определение ОКВЭД под материально-техническую базу ПОО

При реализации второго этапа ПОО необходимо:

- провести анализ специальностей/профессиональных стандартов для определения трудовых функций, которые будут отрабатываться в УПК;
- обеспечить наличие современного оборудования и инфраструктуры;
- выбрать продукт (товары, работы/услуги) на основе выводов сформулированных в бизнес-плане;
- определить ОКВЭД на выбранные сферы деятельности.

УПК создаются с использованием материально-технической базы и производственной инфраструктуры образовательной организации. Таким образом, для создания УПК, который должен производить товары, выполнять работы, оказывать услуги, ПОО уже должна иметь современную материально-техническую базу, необходимую для производства соответствующих продуктов (товаров, работ/услуг). ПОО при создании УПК должна быть обеспечена соответствующими материально-техническими ресурсами, чтобы студенты могли получить практические навыки, соответствующие требованиям современного рынка труда. Для создания партнерских отношений с предприятиями и организациями, которые смогут предоставить студентам возможность прохождения практики и стажировки необходимо заключить договоры о практической подготовке обучающихся, заключаемые между образовательной организацией и профильной организацией, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы и/или в рамках соглашения с организациями-работодателями, сетевые договора, в том числе с использованием материально-технической базы предприятий-партнеров.

В рамках мероприятий ФП «Профессионалитет» оснащение МТБ происходит в тесном сотрудничестве с организациями-работодателями в соответствии с актуальными задачами экономики Российской Федерации, в том числе субъектов Российской Федерации, что обеспечивает комплексный подход ко всем компонентам среднего профессионального образования, включая содержательные и инфраструктур-

ные. Для реализации отраслевых сетевых образовательных программ «Профессионалитет» на базе кластера создаются учебно-производственные комплексы, учебно-лабораторные помещения, мастерские, полигоны отраслевой направленности, моделирующие или имитирующие реальное производство.

Если же материально-техническая база ПОО недостаточна для создания УПК, то с учетом особенностей финансирования образовательной деятельности (создание и приобретение основных средств, как правило, финансируется в виде субсидий на иные цели) бюджетная ПОО может обратиться к учредителю за выделением соответствующего финансирования или профинансировать создание материально-технической базы за счет внебюджетных источников, т. е. фактически из прибыли от приносящей доход деятельности. Большинство образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, являются бюджетными учреждениями и находятся в ведении субъектов РФ. Финансирование создания материально-технической базы УПК субъектами РФ может быть затруднено, так как финансирование создания производства, пусть даже на базе образовательной организации, не может быть отнесено к финансированию образовательной деятельности.

Отсутствие четких регламентирующих документов по созданию УПК на базе профессиональных образовательных организаций, особенно по использованию для этой цели бюджетных средств, может затруднить создание УПК на их базе.

До создания УПК необходимо определить вид деятельности и выбрать соответствующий ОКВЭД, который будет осуществляться профессиональной образовательной организацией в рамках УПК, соответствующего профилю реализуемых образовательных программ.

Также в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности можно подобрать дополнительные коды вида деятельности для реализации более широкого спектра оказываемых услуг.

Основной код ОКВЭД у образовательной организации, как правило, один, и соответствует основному виду деятельности — образовательной деятельности. Дополнительных кодов может быть несколько. Применение ОКВЭД является обязательным для юридических лиц в России. Обновление кодов ОКВЭД — важная и обязательная проце-



дура, которая помогает обеспечить соответствие своей деятельности законодательству и требованиями регулирующих органов.

Коды ОКВЭД указываются:

- в Едином государственном реестре юридических лиц (ЕГРЮЛ);
- в статистических формах и отчетности, представляемых в органы статистики, для анализа и обработки данных о деятельности ПОО в рамках соответствующей отрасли и экономической деятельности;
- при заполнении налоговой отчетности, так как они влияют на расчет налоговых обязательств в зависимости от отрасли и характера деятельности;
- могут использоваться в официальной корреспонденции и документации ПОО, чтобы указать направление и характер ее деятельности;
- при заключении договоров с другими юридическими или физическими лицами, чтобы обозначить сферу своей деятельности и предоставляемые услуги или товары.

Приведем основные причины, по которым необходимо тщательно подходить к выбору кодов ОКВЭД и при необходимости оперативно принимать решение о внесении изменений в ОКВЭД, чтобы обеспечить соответствие деятельности УПК как структурного подразделения ПОО требованиям законодательства:

- получение налоговых льгот и субсидий;
- отсутствие проблем при заключении контрактов, в том числе государственных;
- обеспечение прозрачности для налоговых и иных надзорных органов, снижение рисков претензий со стороны контролирующих органов при проведении контрольных мероприятий.

### **Процедура получения ОКВЭД**

Если ПОО начинает осуществлять новый вид деятельности (код ОКВЭД которого у нее не внесен в ЕГРЮЛ), она, согласно п. 5 ст. 5 Закона № 129-ФЗ, обязана сообщить об изменении соответствующих сведений в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц (регистрирующий орган), по месту своего нахождения в течение трех рабочих дней с момента изменения сведений.

Заявление возможно подать разными способами. Самый быстрый и выгодный способ — в личном кабинете на сайте налоговой инспекции РФ [nalog.ru](http://nalog.ru). Государственная пошлина при внесении изменений в ЕГРЮЛ, не связанных с изменением учредительных документов, не уплачивается, поскольку для этого случая она не предусмотрена ст. 333.33 НК РФ.

По результатам регистрации регистрирующий орган выдает документ (лист записи из ЕГРЮЛ с изменениями), подтверждающий факт внесения записи в соответствующий государственный реестр.

Однако для учебного заведения процедура получения ОКВЭД может иметь проблематику, от которой свободны коммерческие организации. Это связано с тем, что некоммерческая организация вправе осуществлять только те виды деятельности, которые предусмотрены ее уставом. Следовательно, если новый вид деятельности, планируемый к открытию в ПОО, не указан в уставе, то это может являться и основанием для отказа в присвоении ОКВЭД. В связи с этим процедуру изменения ОКВЭД лучше всего проводить одновременно с процедурой изменения устава, о которой см. следующий раздел 3.3.

Если же вид деятельности в уставе предусмотрен, и остается только довести в ЕГРЮЛ соответствующий ОКВЭД, тогда данной проблемы не возникает.

Кроме того, нужно убедиться, что заявляемый новый вид деятельности соответствует целям и задачам учебного заведения. В противном случае учебному заведению может быть отказано и в изменении устава, и во внесении нового кода ОКВЭД в ЕГРЮЛ.

### **3.3. Внесение изменений в устав ПОО, реализующей программы СПО, на базе которой планируется создание УПК; включение дополнительного вида деятельности (при необходимости)**

При реализации третьего этапа ПОО необходимо:

- получение согласия учредителя на изменение в устав ПОО;
- внесение изменений в ЕГРЮЛ по кодам, планируемым к реализации видам деятельности (ОКВЭД);
- приобретение специальной правоспособности для осуществления специальных видов деятельности (лицензия, аккредитация, членство в СРО, и пр.).

Примечание: Если новый вид деятельности, хотя и не реализовывался ранее, но уже предусмотрен в уставе, тогда изменение устава не потребуется.

Федеральным законом № 273-ФЗ определено, что образовательные организации, вне зависимости от организационно-правовой формы, в которой они созданы, являются некоммерческими организациями.

В соответствии с частью 4 статьи 50 ГК РФ (часть первая) некоммерческим организациям предоставлено право осуществлять приносящую доход деятельность, при соблюдении следующих условий:

- право на осуществление приносящей доход деятельности предусмотрено уставом;
- приносящая доход деятельность служит достижению целей, ради которых создана некоммерческая организация, и соответствует таким целям.

Указанный в уставе ПОО перечень видов деятельности является исчерпывающим. Поэтому при создании УПК в устав необходимо внести дополнительные виды приносящей доход деятельности (если они отсутствуют) либо расширить их при необходимости.

Применительно к бюджетным учреждениям аналогичное правило предусмотрено пунктом 4 статьи 9.2 Федерального закона № 7-ФЗ, согласно которому бюджетное учреждение вправе осуществлять иные

виды деятельности, не являющиеся основными видами деятельности, лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующие указанным целям, при условии, что такая деятельность указана в его учредительных документах.

Если ПОО принимает решение о реализации нового вида деятельности в рамках создаваемого УПК, а в уставе не указан соответствующий вид деятельности организации, нужно внести соответствующие изменения в устав.

Согласно пункту 1 статьи 52 ГК РФ устав ПОО утверждает ее учредитель. Федеральный закон № 273-ФЗ не устанавливает особый порядок принятия устава ПОО коллективом образовательной организации. Таким образом, порядок утверждения устава, изменений и дополнений к нему определяется действующим законодательством.

Аналогичная норма содержится в статье 14 Федерального закона № 7-ФЗ. Согласно указанной статье данного Федерального закона, устав бюджетного и казенного учреждения утверждается учредителем. С 01.03.2023 г. вступили в силу поправки в пункт 3.1 статьи 14 Федерального закона № 7-ФЗ, согласно которым устав бюджетного или казенного учреждения должен содержать указания о структуре, а следовательно, в устав необходимо включить условие о создании или возможности создания УПК.

Необходимо также учесть, что если УПК создается на территориальной удаленности от образовательной организации с оборудованием там стационарных рабочих мест, созданных более чем на один месяц, то такое подразделение в соответствии со статьей 11 НК РФ будет являться обособленным.

Изменения в устав вносятся в порядке, установленном высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации — в отношении бюджетных или казенных учреждений субъекта Российской Федерации.

Порядок утверждения устава автономных учреждений регламентируется Федеральным законом № 174-ФЗ. Согласно части 1 статьи 7 данного Федерального закона, устав автономного учреждения также утверждается его учредителем. Однако в отличие от казенных и бюджетных учреждений утверждению учредителем устава предшествует рассмотрение наблюдательным советом предложения учредителя или

руководителя автономного учреждения о внесении изменений в устав (п. 1 ч. 1 ст. 11 Федерального закона № 174-ФЗ).

По результатам рассмотрения наблюдательный совет дает рекомендации. Согласно части 2 статьи 11 Федерального закона № 174-ФЗ, учредитель автономного учреждения утверждает изменения в устав после рассмотрения рекомендаций наблюдательного совета автономного учреждения. Участие иных органов управления автономного учреждения в принятии или рассмотрении изменений в устав законодательство не предусматривает.

Кроме того, если для производства соответствующих товаров выполнения работ/услуг, ПОО требуется специальная правоспособность (лицензия, аккредитация, членство в СРО), разработка технических условий или иной специальной документации и т. д.) то соответствующая правоспособность должна быть получена до начала деятельности УПК.

Любой вид деятельности, подлежащий лицензированию, может осуществляться только при наличии лицензии. Статьей 12 Федерального закона № 99-ФЗ установлен исчерпывающий перечень видов деятельности, подлежащих лицензированию. Выдают лицензии специальные лицензирующие органы (их территориальные отделения), которые указаны в Постановлении Правительства от 21.11.2011 г. № 957 «Об организации лицензирования отдельных видов деятельности».

Для получения лицензии в лицензирующий орган надо подать заявление о выдаче лицензии и пакет подтверждающих документов, указанных в статье 13 Федерального закона № 99-ФЗ с учетом особенностей, установленных правовыми актами, регламентирующими порядок лицензирования (по соответствующему виду деятельности).

Если законом прямо не установлено иное, совершение сделки лицом, не имеющим лицензии на занятие соответствующей деятельностью, не влечет ее недействительности. Но в таком случае другая сторона сделки вправе отказаться от договора и потребовать возмещения причиненных убытков согласно ст. 15, п. 3 ст. 450.1 ГК РФ.

Осуществление юридическим лицом лицензируемой деятельности без наличия соответствующей лицензии является также административным правонарушением (статьи 14.1, 14.1.1, 14.1.2, 13.3 Кодекса РФ

об административных правонарушениях) и может явиться основанием для ликвидации юридического лица согласно п. 2 п. 3 ст. 61 ГК РФ.

Если же осуществление деятельности без лицензии причинило крупный ущерб гражданам, организациям или государству либо сопряжено с извлечением дохода в крупном размере, это может стать основанием для уголовной ответственности в соответствии со статьей 171 Уголовного Кодекса РФ.

### **3.4. Утверждение положения об УПК, назначение руководителя УПК**

При реализации четвертого этапа ПОО необходимо:

- адаптировать примерное положение по УПК под структуру и продукты (товары, работы/услуги) УПК ПОО;
- актуализировать штатное расписание, включив одобренную ставку руководителя по УПК;
- разработать и утвердить должностные инструкции руководителей и сотрудников УПК.

В соответствии с частью 2 статьи 27 Федерального закона № 273-ФЗ образовательная организация может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся, в частности УПК.

Согласно части 4 статьи 27 Федерального закона № 273-ФЗ, структурные подразделения образовательной организации действуют на основании устава образовательной организации и положения о соответствующем структурном подразделении, утвержденного в порядке, установленном уставом.

При адаптации положения об УПК под структуру ПОО и планируемых к производству товаров, выполняемых работ и оказываемых услуг, используется примерное положение, направленное письмом Минпросвещения России от 06.03.2023 г. № 05-622 «Примерное положение об учебно-производственном комплексе» (Приложение 3).

Помимо положения об УПК руководитель ПОО издает приказ об изменении организационной структуры ПОО с созданием структурного подразделения — УПК.

В Положении об УПК должна быть отражена схема управления. В частности, подчиняется ли руководитель УПК непосредственно руководителю ПОО, или у него имеется и иной непосредственный руководитель (например, зам. директора по производственной деятельности, или зам. по экономике, и т. д.).

Приказом руководителя ПОО утверждается режим работы УПК, с учетом продолжительности работы несовершеннолетних обучающихся в соответствии с трудовым законодательством.

Далее, как правило, разрабатываются должностные инструкции руководителя и работников УПК.

ТК РФ не содержит упоминания о должностной инструкции, хотя должностная инструкция является неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Следует отметить, что трудовое законодательство не требует обязательного составления должностных инструкций для всех категорий работников (служащих). В настоящее время необходимость этого предусмотрена только для муниципальных служащих, отдельных категорий государственных служащих, для служащих таможенных органов и некоторых категорий работников. Для прочих категорий работников детальное описание их трудовой функции, права и обязанности в рамках трудовых отношений могут быть включены непосредственно в трудовой договор. Составление должностной инструкции в этом случае не требуется. Должностная инструкция может являться как приложением к трудовому договору, так и утверждаться работодателем как отдельный документ. Должностная инструкция необходима как в интересах работодателя, так и работника, и поэтому, как правило, разрабатывается. Основой для разработки должностных инструкций служат квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях, и требований к необходимой специальной подготовке работников.

Работодатель в должностной инструкции может определить задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника. На это было указано и в письме Федеральной службы по труду и занятости от 09.08.2007 г. № 3042-6-0.

В соответствии с действующим законодательством работодатель наделен правом принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ), одним из видов таких актов и является должностная инструкция.

При этом отметим, единых требований к структуре и содержанию должностной инструкции не установлено.



По общему правилу руководитель УПК назначается приказом руководителя ПОО, если в конкретном ПОО не предусмотрено какой-либо иной процедуры.

При назначении руководителя УПК необходимо учесть, что он должен быть и преподавателем, и производственным, т. е. он должен иметь высшее образование, обладать компетенциями по профилю УПК и иметь право заниматься педагогической деятельностью. Если руководитель УПК не будет соответствовать такому критерию, тогда ПОО должно отдельно продумать, как будет восполняться этот недостаток, какие должностные лица в УПК будут руководить учебной и производственной сферой работы, и как будет обеспечиваться их взаимодействие.

### **3.5. Формирование штатного расписания исходя из направлений деятельности, планируемых в УПК**

При реализации данного этапа ПОО необходимо:

- определить перечень должностей с учетом квалификации работников УПК;
- сформировать новое штатное расписание;
- утвердить новое штатное расписание после ознакомления (согласования) с учредителем;
- осуществить корректировку затрат ПОО с учетом нового штатного расписания.

Для УПК не формируется отдельное штатное расписание. Штатное расписание — единое для образовательной организации с указанием структурных подразделений, коим будет являться УПК. Структура и штатное расписание УПК утверждаются приказом руководителя образовательной организации. С развитием УПК возможно расширение штатного расписания.

Актуальным является вопрос источника финансирования штатного расписания УПК (за счет средств регионального бюджета или за счет внебюджетной деятельности). Согласно статье 8 Федерального Закона № 273-ФЗ, к полномочиям Субъекта РФ относится организация предоставления среднего профессионального образования. И если организация создает УПК как инфраструктурный (нетиповой) объект, но с элементами (функциями) типового (например, мастерская), то очевидно, что бюджетное финансирование возможно (в т. ч. ставки сотрудников). Механизм финансирования создания производственного подразделения в ПОО законодательно разработан не в полной мере, несмотря на то, что создание УПК предусмотрено законом и возможно для государственных учреждений (либо в рамках субсидий на иные цели, либо финансирование и предоставление ресурсов частным бизнесом).

В штат УПК рекомендуется включать постоянных работников ПОО, а также студентов и выпускников, принятых на основании трудовых договоров на должности производственных работников или иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

Поскольку, как было отмечено выше, структура и штатное расписание УПК утверждается приказом руководителя образовательной

организации, то в штатном расписании возможно предусмотреть вспомогательные должности. В соответствии с частью 5.1. статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ, образовательные организации, реализующие основные профессиональные образовательные программы, вправе оказывать содействие в трудоустройстве лиц, осваивающих или завершивших освоение указанных образовательных программ, в том числе в структурные подразделения, созданные такими организациями для практической подготовки обучающихся.

Таким образом, обучающиеся, осваивающие образовательную программу, могут привлекаться к работе в УПК на основании срочного трудового договора в рамках статьи 59 ТК РФ. При этом такой договор может быть заключен только на срок до 2 месяцев, работа должна носить временный характер. Возможно заключение трудового договора для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением. Трудовой договор должен предусматривать выполнение работ, связанных с видом практики, профессиональным обучением или ДПО в форме стажировки. Трудоустройство выпускников в УПК возможно по трудовому договору на неопределенный срок. При трудоустройстве несовершеннолетних можно использовать алгоритм действий при организации рабочего места для трудоустройства несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет (Приложение 3).

Отдельно следует отметить, что запуск нового производства без кадрового обеспечения специалистами по организации производства невозможен. Только специалисты, знакомые со спецификой и особенностями производственного и бизнес процесса, могут составить грамотный бизнес-план, при разработке которого станут понятны потребности и тонкие места при создании УПК.

### **3.6. Организация прохождения учебной и производственной практики на базе УПК**

При реализации данного этапа ПОО необходимо:

- разработать адаптированные программы для учебной и производственной практики на базе УПК;
- разработать комплекс мероприятий по охране труда;
- устроить студентов на практику в УПК в целях освоения современных производственных процессов и их адаптации к трудовым условиям путем совмещения учебы и работы по получаемой профессии или специальности;
- предоставлять работу временного характера студентам, при прохождении практической подготовки, выпускникам.

Траектории развития практической подготовки зависят от ФГОС СПО, на основе которого ведется обучение по образовательной программе, и тех возможностей и степени свободы для ПОО, которые определены требованиями к структуре подготовки, результатам освоения образовательных программ и условиям реализации, установленными конкретным ФГОС СПО. Учебные планы и программы практик потребуют переработки, поскольку они должны учитывать условия УПК, в которых реализуется тот или иной вид практики или ее часть.

Для реализации в условиях УПК практической подготовки обучающихся ПОО должна выбрать необходимые инструменты проведения практик, реализовать оптимальную структуру образовательных программ, обеспечить оснащение учебно-лабораторным и учебно-производственным оборудованием и, при необходимости, выбрать модель сетевого взаимодействия с участниками кластера, созданного в рамках ФП «Профессионалитет».

Среди направлений совершенствования практической подготовки на основе применения современного оборудования УПК можно выделить такой компонент, как материально-техническая база, оснащение которой современным оборудованием способствует освоению профессиональных компетенций, востребованных на современном рынке труда, формирующих модель бесшовного трудоустройства обучающихся и выпускников.

ПОО разрабатывает комплекс мероприятий по охране труда. Комплекс мероприятий включает инструктажи по технике безопасности:

вводный и на рабочем месте. Согласно статье 225 ТК РФ вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте проведения практики в условиях УПК проводится до начала практики. Инструктаж проводится с каждым индивидуально, с демонстрацией безопасных приемов труда.

На рабочих местах в УПК должна быть проведена специальная оценка условий труда (далее — СОУТ). Важно организовать оборудование и оснащение рабочих мест УПК в строгом соответствии с требованиями действующих стандартов, правил, норм и инструкций по безопасным приемам работы. После проведения СОУТ при трудоустройстве обучающихся в УПК в срочном трудовом договоре должен быть указан класс условий труда. Согласно статье 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются условия труда на рабочем месте. Отсутствие отражения данного условия в трудовых договорах является нарушением статьи 57 ТК РФ и части 3 ст. 5.27 КоАП РФ как ненадлежащее оформление трудовых договоров.

УПК, принимающий на практику обучающихся, должен предоставить им полный комплект средств индивидуальной защиты, положенный по типовым нормам выдачи для рабочего места, на котором проводится практика. Обучающихся при выполнении практических работ на базе УПК нужно обучить правильному применению средств индивидуальной и коллективной защиты, ознакомить с сигналами опасности, показать места нахождения кнопки остановки станка, рубильника электропитания и т. д.

### 3.7. Реализация производимой продукции и/или выполнение работ, оказание услуг

В ГК РФ применительно к некоммерческим организациям используется понятие «приносящая доход деятельность». Извлечение прибыли не является основной целью деятельности некоммерческих организаций, полученный доход они не распределяют между своими учредителями или членами, а направляют на те цели, ради которых создана организация (п. 1 ст. 50 ГК РФ).

Приносящую доход деятельность закон называет в качестве одного из допустимых видов деятельности некоммерческой организации при соблюдении установленных законом условий (п. 4 ст. 50 ГК РФ).

Приносящая доход деятельность — это некая экономическая деятельность, которая приносит НКО доходы, соответственно содержит признаки предпринимательской деятельности.

Под предпринимательской деятельностью законодатель понимает в соответствии с абз. 3 п. 1 ст. 2 ГК РФ самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

На этапе подготовки в осуществления деятельности приносящей доход ПОО необходимо подумать не только о ее практической (экономической) составляющей, но и о юридическом оформлении. При этом необходимо позаботиться о соблюдении законодательных условий осуществления такой деятельности, а именно: ***подготовить проекты договоров на основании расчета цен и тарифов на проводимые работы, оказываемые услуги и выпускаемую продукцию.***

В силу пункта 1 статьи 307.1 и пункта 3 статьи 420 ГК РФ к договорным обязательствам общие положения об обязательствах применяются, если иное не предусмотрено правилами об отдельных видах договоров, содержащимися в ГК РФ и иных законах, а при отсутствии таких специальных правил — общими положениями о договоре. Поэтому при квалификации договора для решения вопроса о применении к нему правил об отдельных видах договоров (пункты 2 и 3 статьи 421 ГК РФ) необходимо прежде всего учитывать существо законодательного регулирования соответствующего вида обязательств

и признаки договоров, предусмотренных законом или иным правовым актом, независимо от указанного сторонами наименования квалифицируемого договора, названия его сторон, наименования способа исполнения и т. п.

### ***Реализация товара, выполнение работы, оказание услуги***

Согласно статье 39 Налогового кодекса РФ реализацией товаров (работ, услуг) признается передача на возмездной основе права собственности на товары. Также реализацией признается передача результатов выполненных работ одним лицом другому лицу, возмездное оказание услуг одним лицом другому лицу.

Следует отметить, что Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 04.08.2023) «О защите прав потребителей» регулирует отношения, возникающие между потребителями и изготовителями, исполнителями, продавцами при продаже товаров (выполнении работ, оказании услуг), устанавливает права потребителей на приобретение товаров (работ, услуг) надлежащего качества и безопасных для жизни, здоровья, имущества потребителей и окружающей среды, получение информации о товарах (работах, услугах) и об их изготовителях (исполнителях, продавцах), просвещение, государственную и общественную защиту их интересов, а также определяет механизм реализации этих прав.

Таким образом, чтобы исключить неблагоприятные последствия, нужно быть в должной мере осмотрительными на стадии подготовки договорных обязательств, т. к., если договоры соблюдаются ненадлежащим образом, это может привести к привлечению к ответственности по следующим статьям: например, возмещение убытков (ст. 15, ст. 393 ГК РФ), взыскание неустойки (ст. 330 ГК РФ), взыскание процентов за пользование чужими денежными средствами (ст. 395 ГК РФ). Эта мера предусмотрена, если нарушено денежное обязательство.

### ***Особенности налогообложения с учетом реализации дополнительных видов деятельности в УПК***

В ходе осуществления деятельности УПК у образовательной организации возникают новые затраты: НДС и налог на прибыль от деятельности УПК. При реализации (продаже) товаров (готовой продукции), работ услуг и выручка от реализации не освобождается (не льготируется), на стоимость товаров, работ, услуг начисляется НДС. При получении образовательной организацией прибыли, в том числе

от реализации товаров, работ, услуг, производимых в УПК, может возникнуть обязанность по уплате налога на прибыль.

Статьей 284.1 НК РФ установлены льготы для образовательных организаций в виде права применять налоговую ставку 0 процентов по налогу на прибыль организации. Указанная льгота применяется в случае, если доходы организации за налоговый период от осуществления образовательной деятельности составляют не менее 90 процентов ее доходов, учитываемых при определении налоговой базы. При несоблюдении указанного соотношения образовательная организация лишается льготы по налогу на прибыль.

Практически все образовательные организации имеют доход от иных (не образовательных) видов деятельности (например, доход столовых, общежитий и пр.). Однако, как правило, доход от такой деятельности не превышает 10 процентов. При успешном запуске производства в УПК велика вероятность превышения 10 % выручки от реализации УПК.

В соответствии с пунктом 14 статьи 149 Налогового Кодекса Российской Федерации не подлежит налогообложению реализация услуг в сфере образования, оказываемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность, являющимися некоммерческими организациями, по реализации основных и (или) дополнительных образовательных программ, предусмотренных лицензией, за исключением консультационных услуг, а также услуг по сдаче в аренду помещений.

Тем же пунктом установлено, что реализация организациями, осуществляющими образовательную деятельность, являющимися некоммерческими организациями, товаров (работ, услуг), как собственного производства, так и приобретенных на стороне, подлежит налогообложению вне зависимости от того, направляется ли доход от этой реализации в данную организацию или на непосредственные нужды обеспечения развития, совершенствования образовательного процесса. То есть доход от продажи произведенных товаров, работ, услуг будет облагаться НДС, если для этих товаров, работ, услуг не установлены самостоятельные налоговые льготы.

В целях налогового стимулирования организаций, осуществляющих поддержку образовательных организаций, реализующих основные



образовательные программы, Федеральным законом от 04.11.2022 г. № 430-ФЗ расширен перечень оснований применения инвестиционно-налогового вычета.

Закон дает право плательщикам налога на прибыль применять инвестиционный налоговый вычет при безвозмездной передаче имущества (включая денежные средства) образовательным организациям, реализующим основные образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию.

Право на применение вычета устанавливается законом субъекта РФ.

Так, например, в соответствии с изменениями, внесенными Законом от 29.03.2023 г. № 143-27 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О налоговых льготах» право на применение инвестиционного налогового вычета, установленного в статье 286.1 НК РФ, предоставляется организациям, состоящим на налоговом учете в Санкт-Петербурге (в том числе по месту нахождения обособленного подразделения), в отношении движимого имущества (за исключением денежных средств), безвозмездно переданного образовательным организациям, реализующим основные образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию.

Условия для применения инвестиционного налогового вычета:

- организация (ее обособленные подразделения) и образовательная организация, которой безвозмездно передано движимое имущество, должны находиться на территории Санкт-Петербурга;
- образовательная организация, которой безвозмездно передано движимое имущество, реализует одну основную образовательную программу или более из числа укрупненных групп профессий и специальностей среднего профессионального образования (08.00.00-29.00.00, 31.00.00, 32.00.00, 34.00.00) согласно перечню профессий и специальностей среднего профессионального образования, утвержденному Приказом Министерства образования и науки РФ от 29.10.2013 г. № 1199;
- образовательная организация, которой безвозмездно передано движимое имущество, реализует одну основную образовательную программу или более из числа укрупненных групп

специальностей и направлений подготовки высшего образования (08.00.00-29.00.00, 31.00.00, 32.00.00, 34.00.00) согласно перечням специальностей и направлений подготовки высшего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.09.2013 № 1061.

Размер инвестиционного налогового вычета текущего налогового периода составляет 100 % суммы расходов в виде стоимости движимого имущества, безвозмездно переданного образовательным учреждениям, но не более предельной величины инвестиционного налогового вычета (9 % от налогооблагаемой базы по налогу на прибыль определенной без учета расходов на амортизацию).

### **Заключение**

Таким образом,

- руководствуясь настоящими методическими рекомендациями,
- с учетом приложений, которые приводятся далее,
- а также с учетом индивидуальных особенностей учебного заведения,
- с соблюдением общих норм законодательства РФ,
- и не забывая отслеживать возможные изменения в законодательстве, которые могут произойти после издания настоящих методических рекомендаций,

профессиональные образовательные организации могут обеспечивать грамотное и эффективное создание и функционирование своих УПК.

## **Порядок действий по созданию учебно-производственных комплексов на базе образовательных организаций**

### **ЭТАП 1. Разработка бизнес-плана УПК:**

- проанализировать текущую ситуацию на рынке образовательных услуг и определить потребности в УПК;
- определить основные направления деятельности УПК;
- провести аудит МТБ, кадровых ресурсов ПОО;
- провести анализ финансово-хозяйственной деятельности ПОО;
- разработать бизнес-план, включающий в себя описание проекта, маркетинговую стратегию, организационную и финансовую структуру.

### **ЭТАП 2. Определение ОКВЭД под материально-техническую базу профессиональной образовательной организации (далее — ПОО):**

- провести анализ специальностей/профессиональных стандартов для определения трудовых функций, которые будут отрабатываться в УПК;
- обеспечить наличие современного оборудования и инфраструктуры;
- выбрать продукт (товары, работы/услуги) и сделать расчеты стоимости;
- определить ОКВЭД на выбранные сферы деятельности.

### **ЭТАП 3. Внесение изменений в устав ПОО, реализующей программы СПО, на базе которой планируется создание УПК — включение дополнительного вида деятельности (при необходимости):**

- получение согласия учредителя (собственника) на изменение в устав ПОО;
- внесение изменений в ЕГРЮЛ по кодам, планируемым к реализации видам деятельности (ОКВЭД);
- приобретение специальной правоспособности для осуществления специальных видов деятельности (лицензия, аккредитация, членство в СРО, и прочее).

#### **ЭТАП 4. Утверждение положения об УПК, назначение руководителя УПК:**

- адаптировать примерное положение по УПК под структуру и продукты (товары, работы/услуги) УПК ПОО;
- актуализировать штатное расписание, включив одобренную ставку руководителя по УПК;
- разработать и утвердить должностные инструкции руководителей и сотрудников УПК.

#### **ЭТАП 5. Формирование штатного расписания исходя из направлений подготовки, планируемых к реализации в УПК:**

- определить перечень должностей с учетом квалификации работников УПК;
- сформировать новое штатное расписание;
- утвердить новое штатное расписание после ознакомления (согласования) с учредителем;
- осуществить корректировку затрат ПОО с учетом нового штатного расписания.

#### **ЭТАП 6. Организация прохождения учебной и производственной практики на базе УПК:**

- разработать адаптированные программы для учебной и производственной практики на базе УПК;
- разработать комплекс мероприятий по охране труда;
- устроить студентов на практику в УПК в целях освоения современных производственных процессов и их адаптации к трудовым условиям, путем совмещения учебы и работы по получаемой профессии или специальности;
- предоставлять работу временного характера студентам при прохождении практической подготовки, выпускникам.

#### **ЭТАП 7. Реализация производимой продукции и/или выполнение работ, оказание услуг:**

- подготовить проекты договоров на основании расчета цен и тарифов на проводимые работы, оказываемые услуги и выпускаемую продукцию;
- реализовать товар, выполнить работу, оказать услугу.

**Общие правила и Алгоритм действий при организации рабочего места для трудоустройства несовершеннолетних обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет и при использовании труда несовершеннолетних**

При принятии решения организовать рабочие места для трудоустройства несовершеннолетних обучающихся работодателю необходимо осуществить определенный комплекс мероприятий и выполнять ряд правил.

**Подготовка к приему на работу несовершеннолетних и их оформление на работу**

1. Внесение изменения в штатное расписание ПОО либо принятие временного штатного расписания с указанием планируемых должностей для несовершеннолетних.

Необходимость внесения изменений в штатное расписание обусловлена тем, что ПОО в соответствии с трудовым законодательством заключает с несовершеннолетним срочный трудовой договор.

Примечание:

Заключение договоров гражданско-правового характера с несовершеннолетними не рекомендуется, так как они могут быть квалифицированы как трудовые, фактически регулирующие трудовые отношения. Заключение договора гражданско-правового характера с несовершеннолетними возможно только с письменного согласия законного представителя несовершеннолетнего.

При этом в некоторых случаях можно рассмотреть вариант с заключением гражданско-правового договора, если несовершеннолетний работник не должен будет следовать трудовой дисциплине и трудовому распорядку, ему не будет устанавливаться конкретный режим работы, и он сможет самостоятельно определять для себя режим выполнения поручаемой работы. Например, это может быть актуально для несовершеннолетних работников сферы ИТ-технологий, сферы искусства, креатива и дизайна.

2. Информирование несовершеннолетних об имеющихся вакансиях, видах работ и о необходимом пакете документов, который должен предоставить несовершеннолетний работодателю.

3. Приказом директора ПОО (или руководителя УПК при наличии у него полномочий) утверждаются должностные инструкции на должности, указанные в штатном расписании.

4. Разрабатывается форма срочного трудового договора для несовершеннолетних.

Примечание:

Как правило, за основу берется типовая форма трудовых договоров, принятая в организации, в которую вносятся важные условия, касающиеся особенностей работы несовершеннолетнего.

5. Заключается срочный трудовой договор с несовершеннолетним.

Примечание:

Трудовой договор, заключенный в письменной форме, заключается в двух экземплярах, и хранится у каждой из сторон. Все условия, зафиксированные и подписанные сторонами, являются подтверждением взаимосогласованного волеизъявления работника и работодателя.

6. Назначается ответственный за учет фактически отработанного рабочего времени в соответствии с условиями трудового договора.

7. Перед приемом на работу несовершеннолетний готовит пакет документов и предоставляет его в отдел кадров.

8. Учёт рабочего времени работодатель ведёт самостоятельно, как и в отношении любых работников.

9. Выплата заработной платы производится в обычном порядке, в соответствии с условиями договора.

10. По окончании срока работы несовершеннолетнего производится увольнение в соответствии с нормами ТК РФ (в связи с окончанием срока трудового договора, если не возникнет оснований для досрочного прекращения договора).

## **Отпуск несовершеннолетних**

В соответствии со статьей 267 ТК РФ несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время.

Обращаем внимание, что «в удобное для них время» означает, что несовершеннолетний работник не должен зарабатывать 6-месячный или какой-либо еще стаж для получения права на отпуск в порядке статей 121-122 ТК РФ, он вправе просить отпуск в любое время в течение года работы. Размер указанного стажа будет влиять на выплаты, но не на само право на предоставление отпуска.

Также следует учитывать, что если работодатель сам же является и учебным заведением, в котором обучается несовершеннолетний работник (или учрежден этим учебным заведением), то работодатель должен следить, чтобы работа несовершеннолетнего не препятствовала учебе. В противном случае, при неудовлетворительных результатах обучения причиной может быть признана реализация учебным заведением функций работодателя в ущерб интересам учебного процесса. В связи с этим, даже если несовершеннолетний работник исчерпал 31-дневный отпуск, или, независимо от времени этого отпуска, имеет место наличие важных учебных мероприятий: экзамены, сессии, защиты, необходимость подготовки работ, и даже необходимость пересдач — их следует считать уважительными причинами как для частичного использования ежегодного оплачиваемого отпуска, так и для предоставления отпуска без сохранения заработной платы по ст. 128 ТК РФ.

### **Особенности приема на работу разных возрастных категорий несовершеннолетних**

При оформлении на работу несовершеннолетнего работника в первую очередь необходимо определить его возраст. Согласно возрасту собирается необходимый пакет документов.

Трудоустройство несовершеннолетних происходит по общим правилам ТК РФ.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными внутренними нормативными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работника необходимо ознакомить под подпись с действующими нормативными документами.

Кроме того, в трудовом договоре или в ином документе с подписью работника рекомендуется указывать, на каком сайте или ином электронном ресурсе работник может знакомиться с внутренними нормативными документами работодателя.

Для оформления на работу подростка необходим следующий пакет документов		
<i>14 лет</i>	<i>15-16 лет</i>	<i>16-18 лет</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– паспорт</li> <li>– трудовая книжка (если имеется)</li> <li>– СНИЛС (если имеется)</li> <li>– согласие одного из родителей на работу или согласие органа опеки и попечительства</li> <li>– справка по результатам медосмотра</li> <li>– справка об отсутствии судимости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– паспорт</li> <li>– трудовая книжка (если имеется)</li> <li>– СНИЛС (если имеется)</li> <li>– справка по результатам медосмотра</li> <li>– справка об отсутствии судимости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– паспорт</li> <li>– трудовая книжка (если имеется)</li> <li>– СНИЛС (если имеется)</li> <li>– справка по результатам медосмотра</li> <li>– документы воинского учета (если имеются)</li> <li>– справка об отсутствии судимости</li> </ul>



## Рабочее время несовершеннолетних

Время работы определяется следующим образом:

Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня и рабочей недели	<i>От 14 до 15</i>	<i>От 15 до 16</i>	<i>От 16 до 18</i>
	12	12	17,5
<i>Максимальная продолжительность рабочего времени в неделю (в часах) для несовершеннолетних, работающих во время каникул и иных не относящихся к предыдущей категории</i>	24	24	35
<i>Максимальная дневная продолжительность рабочего времени (в часах) для несовершеннолетних, получающих общее образование или СПО, и совмещающих в течение учебного года обучение с работой</i>	2,5	2,5	4
<i>Максимальная дневная продолжительность рабочего времени (в часах) несовершеннолетних, работающих во время каникул и иных не относящихся к предыдущей категории</i>	4	5	7

Реальная продолжительность рабочего времени может быть равна или меньше вышеуказанной нормативной.

Реальная продолжительность рабочего времени, а также реальный режим работы должны быть указаны в трудовом договоре.

Конкретный график работы может не указываться в трудовом договоре, а согласовываться отдельно.

Также необходимо следить, чтобы правила внутреннего трудового распорядка работодателя учитывали продолжительность рабочего времени и режим работы несовершеннолетних и не противоречили нормативам продолжительности рабочего времени несовершеннолетних.

### Ограничения

При трудоустройстве несовершеннолетних в УПК стоит помнить, что для работников, не достигших 18 лет, существуют следующие ограничения:

- несовершеннолетним разрешается выполнение только легкого труда, не причиняющего вреда здоровью (ст. 63 ТК РФ)

(Примечание: Понятие «легкого труда» в законодательстве прямо не определено, однако по смыслу норм ТК РФ под ним следует понимать отсутствие вредных и опасных условий труда и выполнение ограничений по перемещению тяжестей, установленных нормативными актами (*о них см. Приложение 4*));

- условия производства должны соответствовать установленным нормам;
- запрещены поднятие и перенос тяжести выше определенной нормы;
- обязательное прохождение медицинской комиссии до трудоустройства и каждый год до 18 лет за счет ПОО (работодателя);
- продолжительность рабочего дня не должна превышать установленные нормы;
- исключена полная материальная ответственность работника;
- несовершеннолетним при приеме на работу не устанавливается испытательный срок (ч.4 ст.70 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя невозможно без согласования государственной инспекции труда

(ГИТ) и комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав (органа опеки и попечительства).

### **Условия труда**

При приеме на работу лица до 18 лет подлежат предварительному обязательному медицинскому осмотру, а в дальнейшем, до достижения 18 лет — ежегодному обязательному медицинскому осмотру.

Предварительный и периодические медицинские осмотры производятся за счет средств ПОО (работодателя).

Прием на работу несовершеннолетних обучающихся без прохождения предварительного медосмотра является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности (ч. 3,5 ст. 5.27 КоАП РФ).

Медицинский осмотр проводится с целью определения возможностей несовершеннолетнего выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также для определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности. При медицинском осмотре выносится заключение о возможности продолжения работы или даются рекомендации по рациональному трудоустройству.

Противопоказания по условиям труда для лиц моложе 18 лет указаны в СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

При привлечении к труду несовершеннолетних ПОО должно особенно строго следить за выполнением правил и требований в области охраны труда. Однако эта часть работы должна быть выполнена уже на стадии организации прохождения учебной и производственной практики на базе УПК (см. раздел 3.6.), независимо от привлечения несовершеннолетних к труду за пределами непосредственно практики, предусмотренной образовательной программой.

## **Виды работ, на которых запрещено использование труда подростков**

ТК РФ предусматривает значительные ограничения и льготы при осуществлении подростками трудовой деятельности. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет отражены в гл. 42 ТК РФ.

Если работодатель предполагает в деятельности УПК использовать труд несовершеннолетних, то в первую очередь ему необходимо определить состав и характер предполагаемых работ, так как трудовое законодательство строго регламентирует работы, на которых не может быть применен труд лиц в возрасте до 18 лет.

Согласно статье 265 ТК РФ, запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Прежде чем принять подростка на работу, работодателю необходимо ознакомиться со статьей 265 ТК РФ, а также с Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

В перечень, запрещающий труд подростков до 18 лет, включено более 2 тыс. профессий.

Кроме того, следует учесть, что по результатам спецоценки рабочих мест (или в результате внешней проверки со стороны надзорных органов) условия работы на конкретном рабочем месте могут быть признаны вредными или опасными, даже если предполагаемый на данном рабочем месте вид работ и не включен в официально утвержденный перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда. Такая ситуация может иметь место по разным причинам, не связанным с конкретной профессией, например: ветхость конструкций, наличие опасности падения с высоты, особенности освещения, нетипичный температурный режим, уровень шума, химическая об-

становка, близость опасных объектов под высоким напряжением или с открытым огнем, использование устаревшего или иного нетипового оборудования и так далее. При подозрении на наличие таких факторов работодателю следует учитывать это и дополнительно перепроверить, допустима ли работа в таких условиях для несовершеннолетних.

Помимо этого, в ТК РФ перечислены и другие случаи, когда лицо моложе 18 лет не может стать участником трудовых отношений (работником), т. е. не может быть принято на работу в УПК:

- работа, характер которой требует заключения с работником договора о полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242);
- работа по совместительству (ч. 6 ст. 282);
- работа, выполняемая вахтовым методом (ст. 298).

Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах в УПК, связанных:

- с опасными и (или) вредными условиями труда;
- с причинением вреда здоровью и нравственному развитию;
- с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для подростков предельные нормы;
- с направлением в служебные командировки;
- с привлечением к сверхурочным работам;

а также на работах выполняемых в УПК:

- в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- по совместительству;
- с заключением письменных договоров о полной материальной ответственности.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Согласно статье 242 ТК РФ договор о полной материальной ответственности с несовершеннолетним заключен быть не может.

Настоящий алгоритм рассматривает общие правила при приеме на работу несовершеннолетних. Каждый конкретный случай приема на работу несовершеннолетнего требует отдельного рассмотрения. Особое внимание следует уделить случаям приема на работу лиц, не достигших 16 лет, в том числе с учетом норм, установленных статьей 63 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Примерное положение об учебно-производственном комплексе  
(Разработано Минпросвещения России  
(письмо от 06.03.2023 № 05-622))**

**1. Общие положения**

1.1. Учебно-производственный комплекс (далее — УПК) является структурным подразделением (наименование образовательной организации) (далее — Колледж) и служит основной базой производственного обучения обучающихся по профессиям и (или) специальностям профиля Колледжа.

1.2. Структура УПК определяется в соответствии с учетом состава профессий и (или) специальностей, по которым осуществляется подготовка квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена в Колледже.

За ним закрепляется имущество, необходимое для максимального выполнения обучающимися программ производственного обучения и находящееся на балансе Колледжа.

Структура УПК: (перечень отраслей, в рамках которых планируется производство продукции).

1.3. УПК осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом Колледжа, локальными нормативными актами и настоящим Положением.

1.4. Руководитель УПК имеет право от имени Колледжа по доверенности заключать гражданско-правовые договоры с другими организациями.

1.5. Во взаимоотношениях с третьими лицами полную имущественную ответственность за УПК несет Колледж.

1.6. УПК создан на неограниченный срок и может быть репрофилирован, реорганизован или ликвидирован по инициативе директора Колледжа.

1.7. Полное наименование — Учебно-производственный комплекс (наименование образовательной организации).

Сокращенное наименование — УПК (сокращенное наименование образовательной организации).

## **2. Цели, виды и задачи деятельности УПК**

### **2.1. Основными задачами УПК являются:**

2.1.1. обеспечение условий, необходимых для качественного выполнения программ производственного обучения обучающихся, воспитания у них уважения к труду и избранной профессии и (или) специальности;

2.1.2. совершенствование качества профессионального образования за счет более глубокого и полного соединения обучения с производственным трудом обучающихся, овладения ими практическими навыками и умением эффективного использования оборудования, техники, прогрессивных технологий и управлением производственными процессами;

2.1.3. производство качественной товарной продукции, надлежащее выполнение работ и оказание услуг при наименьших затратах.

2.2. Цели и виды деятельности УПК определяются Колледжем и соответствуют его уставным целям и предмету деятельности в части, касающейся УПК.

### **2.2.1. Основными целями деятельности УПК являются:**

- удовлетворение потребностей обучающихся Колледжа в практическом обучении, потребностей юридических и физических лиц в продукции, работах и услугах, производимых УПК;

- получение в процессе осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности оптимальной прибыли (распределение доходов и прибыли УПК осуществляется директором Колледжа);

- обеспечение социальных и экономических интересов работников УПК, а также обучающихся и работников Колледжа;

- создание дополнительных рабочих мест, в том числе в период проведения всех видов практик обучающихся.

### **2.2.2. УПК осуществляет следующие виды деятельности:**

- \_\_\_\_\_;

- (перечисление наименований видов деятельности по ОКВЭД).

2.2.3. Прейскурант платных услуг по каждому виду предпринимательской и иной приносящей доход деятельности является при-



ложением к настоящему Положению и утверждается директором Колледжа.

#### 2.2.4. УПК имеет право:

- самостоятельно в пределах предоставленных ему настоящим Положением полномочий осуществлять свою предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность;
- использовать в своей предпринимательской и иной приносящей доход деятельности переданное ему Колледжем имущество;
- от своего имени в пределах имеющихся полномочий устанавливать внутренние отношения с другими подразделениями Колледжа;
- расширять номенклатуру производимой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг, в том числе:
- разрабатывать планы производства;
- использовать трудовые ресурсы, земельные участки, здания, сооружения, автомобильный парк, технологическое оборудование и другие средства для производства продукции, выполнения работ, оказания услуг;
- приобретать сырье и расходные материалы;
- вести учет и формировать установленную отчетность о своей производственной деятельности;
- осуществлять механизацию и автоматизацию производственных процессов, выявлять и использовать резервы для повышения производительности труда;
- осуществлять материально-техническое обеспечение своего производства с использованием средств Колледжа;
- определять направления реализации своей продукции, работ и услуг, произведенных сверх заказов Колледжа и не входящих в обязательную номенклатуру.

### **3. Организация учебно-производственной и финансовой деятельности**

3.1. Учебно-производственная деятельность УПК строится на основе учебных и иных планов и программ с учетом обеспечения условий для производственного обучения обучающихся и производства продукции, выполнения работ, оказания услуг. Режим работы УПК утверждается директором Колледжа и формируется с учетом

требований трудового законодательства к продолжительности работы несовершеннолетних обучающихся.

3.2. Основной объем работ в УПК выполняется штатными работниками и обучающимися Колледжа.

3.3. Под руководством преподавателей и мастеров производственного обучения обучающиеся проходят обучение (приводится перечень производственных компетенций).

3.4. Обучающиеся Колледжа в период прохождения производственной практики в УПК заключают срочный трудовой договор согласно законодательству Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени обучающихся в период прохождения производственной практики в УПК должна соответствовать требованиям Федерации, правилам и нормам охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

3.5. Затраты УПК, необходимые для создания условий и организации производственного обучения обучающихся, функционирования учебных объектов, включаются в смету доходов и расходов от приносящей доход деятельности.

3.6. Используемые в УПК автомобили, иная техника, оборудование и инвентарь находятся на балансе Колледжа.

3.7. Основными показателями деятельности УПК являются соответствие его учебной базы и учебно-производственной деятельности требованиям к практической подготовке специалистов, а также размер превышения доходов над расходами (объем прибыли).

3.8. Прибыль, полученная УПК, направляется на стимулирование работников, расширение и укрепление учебно-производственной базы.

3.9. Штат работников УПК утверждается директором Колледжа.

3.10. Премирование работников УПК по результатам учебно-производственной деятельности производится из средств полученной УПК прибыли. Порядок премирования определяется положением о премировании работников Колледжа, утверждаемым директором Колледжа.

## **4. Управление УПК**

4.1. Руководство УПК осуществляется руководителем, который подчиняется непосредственно директору Колледжа. На должность

руководителя УПК назначается лицо, имеющее, как правило, высшее или среднее профессиональное образование и стаж практической работы по профессии и (или) специальности.

#### 4.2. Руководитель УПК:

4.2.1. организует и контролирует всю хозяйственную деятельность УПК, соблюдение финансовой, договорной и трудовой дисциплины;

4.2.2. совместно с руководством Колледжа обеспечивает прохождение производственного обучения обучающимися в соответствии с учебными планами и программами;

4.2.3. обеспечивает выполнение производственно-финансового плана УПК;

4.2.4. осуществляет внедрение в УПК новейших достижений науки, технологий и передового опыта;

4.2.5. проводит мероприятия по мобилизации внутренних производственных и материальных ресурсов, направленные на повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции, работ, услуг;

4.2.6. распределяет продукцию УПК (в первую очередь производимая продукция должна полностью обеспечивать потребности УПК, Колледжа; оставшаяся продукция реализуется по рыночным ценам в установленном порядке);

4.2.7. несет материальную ответственность перед Колледжем за сохранность и исправность основных средств, оборудования и иного имущества, закрепленного за ним;

4.2.8. организует материально-техническое снабжение УПК и реализацию продукции УПК;

4.2.9. обеспечивает выполнение установленных требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности;

4.2.10. несет ответственность за ведение учета и отчетности, подписывает отчеты, справки и другую документацию УПК;

4.2.11. осуществляет разработку годовых планов работ и представляет эти планы на рассмотрение и утверждение директору Колледжа;

4.2.12. определяет должностные обязанности своих заместителей и иных работников УПК;

4.2.13. представляет предложения директору Колледжа о распределении доходов и прибыли, о приеме и увольнении работников УПК, а также об их поощрении и наложении на них взысканий;

4.2.14. осуществляет представительство во всех заинтересованных организациях от имени Колледжа в пределах полномочий, определенных выданной ему доверенностью, по вопросам, касающимся деятельности УПК.

4.3. Руководитель УПК имеет также иные права и иные обязанности, предусмотренные в заключенном с ним трудовом договоре, должностной инструкции и других локальных нормативных актах Колледжа.

## **5. Производственная деятельность, сбыт и материально-техническое обеспечение, ценообразование**

5.1. УПК организует практическое обучение обучающихся, свою производственно-хозяйственную деятельность на основе заказов Колледжа и договоров, заключенных со сторонними организациями.

5.2. УПК в первоочередном порядке размещает заказы Колледжа, производит продукцию, работы и услуги по обязательной номенклатуре, определенной Колледжем, а сверх этого самостоятельно определяет номенклатуру и объемы производимой продукции (работ, услуг) и виды деятельности.

5.3. В зависимости от спроса и рынка сбыта продукции (работ, услуг) УПК по решению руководства Колледжа может быть перепрофилирован на производство других видов продукции, выполнение работ, услуг.

5.4. Нормы расходов сырья и материалов на единицу продукции, нормы выработки продукции, производимой УПК, устанавливаются техническими и экономическими службами Колледжа.

## **6. Отчетность УПК**

6.1. УПК в своей деятельности подконтролен Колледжу в лице директора.

6.2. Учет денежных, материально-технических средств и всех хозяйственно-финансовых операций, а также составление налоговой и прочей отчетности в государственные органы в УПК ведется бухгалтерией Колледжа.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение составлено в \_\_\_\_\_ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один из них хранится у руководителя УПК, другой — в Колледже.

7.2. Если один из пунктов настоящего Положения становится недействительным вследствие изменения Устава или локальных нормативных актов Колледжа, Положение об УПК не теряет своей юридической силы.

Недействительный пункт при необходимости исключается либо заменяется аналогичным, соответствующим вновь принятым нормам Устава или локальным нормативным актам Колледжа.

**Методические рекомендации по созданию учебно-производственных комплексов и трудоустройству обучающихся и выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования**

(утв. Министерством просвещения Российской Федерации  
25 октября 2024 г.)

**Введение**

Настоящие методические рекомендации разработаны федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования» (далее — ФГБОУ ДПО ИРПО), подведомственным Министерству просвещения Российской Федерации, в помощь руководителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее — ОО СПО), заместителям руководителей ОО СПО по учебно-производственной работе, руководителям учебно-производственных комплексов, осуществляющих деятельность в ОО СПО (далее — УПК), руководителям отделов (служб) ОО СПО по содействию в трудоустройстве (занятости) и профориентации (центров карьеры), в организации мероприятий по трудоустройству лиц, обучающихся в ОО СПО по образовательным программам среднего профессионального образования (далее — обучающиеся) и лиц, завершивших обучение в ОО СПО по образовательным программам СПО (далее — выпускники), в том числе несовершеннолетних граждан, на базе УПК.

Настоящие методические рекомендации определяют порядок трудоустройства обучающихся и выпускников в УПК в целях:

- предоставления работы временного характера обучающимся и выпускникам;
- содействия в подготовке кадров массовых профессий для различных отраслей экономики, повышения уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников, а также повышения качества реализации образовательных программ ОО СПО;

- достижения сбалансированности спроса и предложения в кадрах и специалистах в условиях региональных и отраслевых рынков труда с учетом текущих и перспективных потребностей предприятий реального сектора экономики;

- обеспечения организации практической подготовки обучающихся по основным профессиональным образовательным программам СПО, основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам, совмещенной с производством товаров, выполнением работ и оказанием услуг с использованием материально-технической базы ОО СПО по профилю реализуемых ими образовательных программ.

Трудоустройство обучающихся и выпускников в УПК 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.

## **1. Перечень основных нормативных правовых актов**

Основными нормативными правовыми актами, являющимися базой для разработки настоящих методических указаний, являются:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ;
3. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
4. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
5. Постановление Правительства Российской Федерации 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»;

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2020 № 1681 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования»;

7. Приказы Министерства образования и науки Российской Федерации № 885, Министерства просвещения Российской Федерации № 390 от 05.08.2020 «О практической подготовке обучающихся»;

8. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

9. Методические рекомендации по содействию занятости выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (письмо Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации № АБ-1282/05 от 19.08.2021 г.);

10. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 09.07.2021 г. N 05-835 «О направлении информации»;

11. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 07.11.2022 г. АБ-3408/05 «О прохождении практики несовершеннолетних обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, и трудоустройстве несовершеннолетних выпускников»;

12. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 30.12.2019 г. № 05-1694 «О направлении методических сборников».

## **2. Основные понятия**

**Учебно-производственный комплекс** — структурное подразделение ОО СПО, создаваемое 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 ОО СПО по профилю реализуемых ими образовательных программ, в том числе официального трудоустройства студентов и выпускников в рамках реализации проекта «Первое рабочее место» Паспорта Федерального проекта «Профессионалитет».

**Практическая подготовка** — форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы.

**Учебный план** — документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», формы промежуточной аттестации обучающихся.

**Индивидуальный учебный план** — учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

**Образовательная деятельность** — деятельность по реализации образовательных программ.

**Профессиональное образование** — вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям или специальностям.

**Образовательная программа** — комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также в предусмотренных

настоящим Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» случаях в виде рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации.

**Профессиональное обучение** — вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

**Обучающийся** — физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

### 3. Алгоритм создания УПК

1. Определение перечня структурных подразделений и образовательных программ, подходящих для включения и организации работы учебно-производственного комплекса (УПК).

2. Определение перечня предприятий реального сектора экономики, осуществляющих трудоустройство выпускников образовательной организации, осуществляющих свою деятельность по направлению работы УПК.

3. Формирование штатного расписания УПК с учетом необходимого количества мест для обеспечения временного трудоустройства выпускников и студентов колледжа и его ежегодная актуализация (при участии представителя работодателей, заинтересованных в трудоустройстве выпускников).

4. Разработка планов учебной и производственной практики в соответствии с образовательными программами, реализуемыми в образовательной организации.

5. Разработка плана финансово-экономической деятельности УПК.

6. Заключение целевых договоров на обучение студентов и последующий анализ количества выпускников, находящихся в зоне риска по трудоустройству.

7. Периодическая (ежегодная) актуализация перечня коротких образовательных программ, реализуемых с использованием материально-технической базы УПК, направленных на подготовку студентов

по наиболее востребованным профессиональным компетенциям у студентов, в том числе находящихся в зоне риска по трудоустройству.

8. Организация работы по временному трудоустройству выпускников колледжа в УПК.

#### **4. Особенности трудоустройства несовершеннолетних выпускников в УПК**

Порядок оформления трудовых отношений между работником и работодателем определен ст. 63 ТК РФ. Заключение трудового договора (далее — ТД) с гражданами, достигшими возраста шестнадцати лет, возможно с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Кроме того, ТД может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Согласно ст. 351.1 ТК РФ для осуществления трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием при трудоустройстве работнику необходимо предоставить в адрес работодателя следующий дополнительный перечень документов:

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

В соответствии с требованиями ст. 63 ТК РФ при заключении ТД с несовершеннолетними, которые на момент заключения ТД являются обучающимися, устанавливаются дополнительные требования:

- необходимость определения характера выполняемых работ исключительно в форме легкого труда;
- гарантия выполнения работ, исключающих возможность причинения вреда здоровью;
- выполнение работы не должно нарушать процесс обучения;

- наличие согласия одного из родителей (или законного представителя), если подростку менее 16 лет. При этом один из родителей дает согласие не только на сам факт заключения трудового договора, но и на условия трудового договора, составляющие его содержание;

- наличие согласия органа опеки и попечительства, если подростку менее 15 лет.

В соответствии со ст. 69 и 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).

#### **4.1. Виды работ, к выполнению которых запрещено привлечение несовершеннолетних**

Трудовым законодательством Российской Федерации запрещено применение труда несовершеннолетних граждан на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Полный перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации 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» (далее — Перечень).

Согласно п. 3 примечаний к разделу XLIII. «Работы, выполняемые в различных отраслях экономики» Перечня при прохождении производственной практики (производственного обучения) студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие возраста 16 лет, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше четырех часов в день, при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм по охране труда.

В соответствии с п. 6 Примечаний к разделу XLIII. «Работы, выполняемые в различных отраслях экономики» Перечня работодателю

может принимать решение о применении труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест (специальной оценки труда) при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещаются направление несовершеннолетних работников в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних граждан при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 г. «Об установлении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (см. Таблицу 1).

Характер работы, показатели тяжести труда 14 лет	Предельно допустимая масса груза, кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3

Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: постоянно (более двух раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены при подъеме с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены при подъеме с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

### Примечания.

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет — 12 кг, 15 лет — 15 кг, 16 лет — 20 кг, 17 лет — 24 кг;

для девушек 14 лет — 4 кг, 15 лет — 5 кг, 16 лет — 7 кг, 17 лет — 8 кг.

Предельные нормы суммарного веса груза для подростков из расчета на 1 час рабочего времени

Календарный возраст, лет	Суммарный вес грузов (кг), поднимаемых (перемещаемых) при выполнении работы			
	с уровня рабочей поверхности		с пола	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Суммарный вес груза, который поднимает (перемещает), выполняя работу, несовершеннолетний работник, рассчитывается как произведение веса груза и количества его подъемов (перемещений). При этом высота подъема не должна превышать 1 м, а расстояние перемещения груза вручную не должно быть более 5 м.

Уровнем рабочей поверхности считается рабочий уровень стола, станка, конвейера и так далее.

#### **4.2. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников**

В соответствии со статьями 92, 94 ТК РФ несовершеннолетние граждане относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника зависит от его возраста и составляет:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени обучающихся ОО СПО в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью 1 статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников (включая лиц, получающих среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов.

Для обучающихся ОО СПО, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа.

## **5. Трудоустройство обучающихся и выпускников в УПК**

Варианты трудоустройства (занятости) обучающихся и выпускников в учебно-производственные комплексы определены и строго регламентированы Трудовыми Гражданским кодексами Российской Федерации:

- 1) трудоустройство по срочному трудовому договору:
  - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
  - 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.

### **2) трудоустройство по трудовому договору на неопределенный срок.**

Трудоустройство (занятость) обучающихся и выпускников в учебно-производственные комплексы осуществляется в целях повышения востребованности выпускников на рынке труда путем предоставления



указанным лицам возможности закрепления полученных практических навыков работы, расширения сферы применения лучших образовательных практик, реализуемых в ОО СПО, развития института наставничества и повышения уровня доли трудоустроенных выпускников, освоивших программы СПО, а также продвижения рабочих профессий и специальностей, в том числе путем реализации проекта «Первое рабочее место».

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;
- прохождения практической подготовки в рамках реализации договоров о дуальном обучении;
- прохождения практической подготовки в рамках реализации договоров о сетевой реализации образовательных программ;
- обеспечения трудоустройства выпускников в рамках заключенных ими договоров о целевом обучении;
- при выполнении работ по производству товаров и (или) оказанию услуг по договорам гражданско-правового характера;
- выполнения работ в качестве мастеров производственного обучения и наставников;
- для исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- выполнения временных (до двух месяцев) работ (работа в качестве экспертов при подготовке и проведении чемпионатов различного уровня на базе ОО СПО, для подготовки студентов к прохождению государственной итоговой аттестации, проводимой в формате демонстрационного экзамена и другие работы);
- выполнения сезонных работ;
- выполнения общественных работ по направлению органа службы занятости;
- на время продолжения обучения выпускников, завершивших обучение с присвоением квалификации рабочего или служащего по программам среднего профессионального образования, по программам подготовки специалистов среднего звена.

# СОЗДАНИЕ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## Методические рекомендации

### Составители:

А.М. Кривоносов, директор СПб ГБПОУ «АУГСГиП»,  
кандидат экономических наук, доцент

Н. М. Золотарева, президент общероссийской  
общественной организации «Союз директоров организаций  
среднего профессионального образования России»,  
кандидат педагогических наук, доцент

### Рецензенты:

А.И. Федорков, доктор экономических наук, профессор,  
начальник Управления учебно-административной  
и инновационной деятельности СПб ГБПОУ «АУГСГиП»

Е.А. Лубашев, доктор экономических наук,  
директор СПб ГБПОУ «СПб ТОТФиП»

Отпечатано  
в типографии СПб ГБПОУ «АУГСГиП»  
Санкт-Петербург, ул. Руставели, 33, Литера А  
Заказ № 1014 от 02.04.2025  
Тираж 100 экз.

СПб ГБПОУ «АУГСГиП»  
195273, Санкт-Петербург, ул. Руставели, 33, Литера А  
<https://a5academy.ru/>

