

Информация по заключению договоров о целевом обучении для студентов образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, выходящих на практику на предприятия

В настоящее время вопросы организации целевого обучения в среднем профессиональном образовании урегулированы:

статьями 56, 71.1 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон);

постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2020 г. № 1681 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» (далее – Постановление).

В частности, указанным Постановлением утверждена Типовая форма договора о целевом обучении по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования.

Договор о целевом обучении может быть заключен вне зависимости от формы обучения (очная, очно-заочная, заочная) и вне зависимости от финансовой основы обучения (за счет бюджетных ассигнований федерального, регионального или местного бюджетов либо по договорам об оказании образовательных услуг, в том числе за счет средств работодателей). Кроме того, договор о целевом обучении может быть заключен как с поступающим на обучение, так и с обучающимся на любом из этапов освоения образовательной программы.

Договор о целевом обучении может быть заключен как с поступающими на обучение, так и с обучающимися, в том числе при выходе их на производственную практику, на предприятия и в организации.

При этом необходимо учесть, что для высшего образования Постановлением утверждены Правила установления квоты приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (далее – Правила).

Целевое обучение может быть реализовано не только за счет средств бюджетов различного уровня, но и за счет внебюджетных средств, - например, если заказчиком договора является предприятие, находящееся в частной собственности.

Преимуществами целевого обучения в среднем профессиональном образовании являются:

- возможность работодателя контролировать (сопровождать) подготовку обучающегося, в том числе получать информацию о промежуточных результатах освоения им образовательной программы, устанавливать требования к успеваемости и контролировать успеваемость обучающегося;

- увеличение уровня трудоустройства выпускников как одного из показателей эффективности деятельности образовательной организации;

- повышение мотивации обучающихся к освоению образовательной программы и достижению более высоких академических результатов;

- при этом обучающийся получает дополнительную социальную поддержку, закрепленную договором о целевом обучении, а также гарантии трудоустройства после выпуска по соответствующему месту работы, более того на том предприятии и в том коллективе, с которым он будет взаимодействовать уже в ходе обучения (например, при прохождении практики или иных форм практической подготовки у будущего работодателя);

- наличие договора о целевом обучении при приеме на обучение является преимуществом для абитуриента при равенстве результатов освоения поступающими образовательной программы основного общего или среднего общего образования.

Кроме того, для максимального использования преимуществ целевого обучения, в том числе по заказу предприятий остро нуждающихся в рабочих кадрах, на уровне органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере среднего профессионального образования, рекомендуется:

- обеспечить учет показателей, характеризующих наличие у обучающихся договоров о целевом обучении, при оценке эффективности деятельности образовательных организаций, с проведением регулярного мониторинга достижения показателя численности студентов, заключивших договор о целевом обучении;

- обеспечить распространение эффективных практик образовательных организаций по взаимодействию с крупными работодателями в рамках применения механизма целевого обучения;

- организовать взаимодействие органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере среднего профессионального образования, с региональными органами исполнительной власти, осуществляющими полномочия в сфере труда и занятости, с региональными или федеральными отраслевыми объединениями работодателей, остро нуждающихся в рабочих кадрах, в целях закрепления наставничества, «шефства» предприятий за соответствующими профессиональными образовательными организациями;

На уровне профессиональных образовательных организаций рекомендуется:

- организовать и провести рекламную (маркетинговую) кампанию по продвижению информации среди потенциально заинтересованных работодателей о возможности целевого обучения по профессиям и специальностям среднего профессионального образования, в том числе в рамках проводимых мероприятий (дней открытых дверей, чемпионатов профессионального мастерства, конкурсов лучших практик по организации целевого обучения и др.), с приглашением работодателей и с использованием различных каналов распространения информации (СМИ, интернет-ресурсы, профессиональные сообщества в мессенджерах);

- активно проводить профориентационную и разъяснительную работу среди поступающих и поступивших на обучение, с привлечением к этим мероприятиям представителей служб по отбору персонала (кадровых служб) работодателей;

- провести мероприятия по заключению соглашений о сотрудничестве с работодателями из числа предприятий остро нуждающихся в рабочих кадрах, предусмотреть положения о содействии развитию целевого обучения в соглашениях о сотрудничестве;

- использовать механизмы реализации образовательных программ в сетевой форме, перевода обучающихся на индивидуальный учебный план, в том числе с более широким использованием форм проведения занятий непосредственно на материально-технической базе и с использованием кадрового потенциала предприятий – заказчиков целевого обучения;

- оценить (при необходимости) возможность создания отдельных учебных групп из обучающихся по целевым договорам с одним заказчиком целевого обучения, обучение в котором может вестись по программам, адаптированным под запросы целевых заказчиков, в том числе с вариативными модулями (дисциплинами, курсами) образовательных программ, позволяющими формировать у выпускников профессиональные компетенции, необходимые для последующего трудоустройства у заказчика целевого обучения;

- с учетом острой потребности отдельных предприятий в рабочих кадрах, образовательная организация может по индивидуальному учебному плану организовать профессиональное обучение (в том числе и на территории предприятия) уже на ранних периодах (курсах) обучения и предложить предприятию провести профориентационную работу с обучающимися с последующим заключением срочного трудового договора по освоенной ими профессии. При этом необходимо обеспечить, чтобы предприятия при заключении с обучающимся срочного трудового договора на время практической подготовки на своей площадке соблюдали порядок, требования и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (в том числе в части особенностей, касающихся гарантий несовершеннолетним работникам (статьи 265-272 ТК РФ и/или работникам, совмещающим работу с обучением (статья 174 ТК РФ)).