

**Разъяснения по вопросам организации обучения по договорам о  
целевом обучении  
для заказчиков (предприятий)**

1. Нормативные основания организации обучения по договорам о  
целевом обучении

В настоящее время вопросы организации обучения по договорам о целевом обучении в среднем профессиональном образовании урегулированы:

статьей 56 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).

2. Общие положения организации обучения по договорам о целевом  
обучении

Обучение осуществляется на основании договора о целевом обучении, который заключается между заказчиком целевого обучения и гражданином. 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, то есть договор о целевом обучении может быть заключен как с гражданином, обучающимся за счет средств бюджета, так и с гражданином, обучающимся по договору об оказании платных образовательных услуг. При этом заключение договора о целевом обучении не влечет за собой изменения условий получения образования, в частности перевода обучающегося на бюджетное место, на иную форму обучения или на иную образовательную программу.

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, в том числе при выходе их на производственную практику, на предприятия и в организации.

Заказчик при заключении договора о целевом обучении, берет на себя следующие обязательства (часть 2 статьи 56 Федерального закона):

а) по организации предоставления и (или) предоставлению гражданину, заключившему договор о целевом обучении, в период обучения мер поддержки, включая меры материального стимулирования, оплату дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых за рамками образовательной программы, осваиваемой в соответствии с договором о целевом обучении, предоставление в пользование и (или) оплату жилого помещения в период обучения, и (или) других мер. Например, данные меры могут включать ежемесячную стипендию, оплату питания и т.д. При этом следует отметить, что конкретный перечень таких мер поддержки и их размер определяется заключенным договором о целевом обучении, четкие нормативные требования на данный счет отсутствуют и полностью определяются заказчиком;

б) по трудоустройству гражданина, заключившего договор о целевом обучении, не позднее срока, установленного договором о целевом обучении, с указанием места осуществления трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией. Кроме того, работодатель, заключивший договор целевого обучения, также обеспечивает (при необходимости) условия для прохождения учебной и производственной практики в период освоения образовательной программы.

У гражданина, заключившего договор о целевом обучении, возникают обязательства (которые указываются в договоре):

а) по освоению образовательной программы, указанной в договоре о целевом обучении (с возможностью изменения в договоре образовательной

программы и (или) формы обучения по согласованию с заказчиком целевого обучения);

б) по осуществлению трудовой деятельности в течение не менее трех лет в соответствии с полученной квалификацией с учетом трудоустройства в срок, установленный таким договором.

Невыполнение обязательств гражданином по договору о целевом обучении влечет за собой возмещение им заказчику целевого обучения расходов, связанных с предоставленными мерами поддержки. Иными словами, если такой гражданин, например, будет отчислен за академическую неуспеваемость или откажется трудоустроиваться к заказчику, то он будет обязан возместить заказчику все его расходы, потраченные на обучение данного гражданина.

### 3. Планирование предприятиями заключения договора о целевом обучении при распределении контрольных цифр приема

В целях обеспечения соответствия системы подготовки кадров среднего профессионального образования с потребностями экономики региона субъекты Российской Федерации в настоящее время обновляют Порядок формирования и распределения контрольных цифр приема за счет бюджетных ассигнований бюджетов Российской Федерации (далее – КЦП) в соответствии с Модельным актом по распределению контрольных цифр приема на обучение по программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации, который предусматривает на всей территории Российской Федерации единый подход распределения и перераспределения (для гибкого реагирования на запросы рынка труда) КЦП (направлен письмом от 7 декабря 2022 г. № ДГ-2755/05).

Предприятие-работодатель получает возможность влиять на формирование общего объема КЦП и распределение КЦП по интересующим

его образовательным организациям, а также по профессиям и (или) специальностям среднего профессионального образования.

#### 4. Преимущества обучения по договорам о целевом обучении в среднем профессиональном образовании

в среднем профессиональном образовании для работодателя

Преимуществами обучения по договорам о целевом обучении в среднем профессиональном образовании для работодателя являются:

- возможность привлечь специалиста готового к работе на оборудовании, имеющемся у работодателя, а также знакомого со спецификой конкретного производства;

- сокращение риска дефицита кадров при расширении производства и (или) выпуске новой продукции;

- возможность определять содержание обучения и компетенции, осваиваемые обучающимся, а также определять места прохождения практики и оборудование, на котором обучающийся получает практические навыки;

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

- готовность выпускника сразу приступить к работе на том предприятии (оборудовании) и в том коллективе, с которым он будет взаимодействовать в ходе обучения (например, при прохождении практики или иных форм практической подготовки у будущего работодателя).

Для максимального использования преимуществ обучения по договорам о целевом обучении, 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.