

Проблемы договорных отношений предприятий ОПК и целевых студентов



Е. Б. Виноградова,
д. э. н., доцент,
директор департамента экономики
vinogradova@spbstu.ru



Е. Б. Мудрова,
к. э. н., доцент, кафедра управления
в социально-экономических системах
mudrovaelena11@gmail.com

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

В статье представлен анализ договоров целевого обучения, заключенных предприятиями ОПК в приемную кампанию 2014 г. Анализ фокусируется на случаях несоответствия требованиям закона «Об образовании в Российской Федерации», отклонения от типового договора, обоснованы последствия для создания правовых и материальных оснований результативного применения механизма целевого обучения.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс (ОПК), целевой прием, договор целевого обучения, целевая подготовка кадров, обязательства предприятия.

Введение

Уже несколько лет идет активное обсуждение условий, необходимых для решения проблемы кадрового дефицита предприятий оборонно-промышленного комплекса. «Ежегодная неудовлетворенная потребность предприятий ОПК в инженерных кадрах составляет от 200 до 850 человек по различным специальностям и направлениям подготовки» [4]. Особенно острой проблема становится в условиях роста объемов гособоронзаказа. Но на парламентских слушаниях в Госдуме, посвященных инженерному образованию в 2011 г. прозвучало: «вузы готовят не тех инженеров, которых ждут на производстве» [9]. По данным Президента Ассоциации инженерного образования России Ю. Похолкова, приведенным на парламентских слушаниях в 2013 г., большинство экспертов – специалистов отрасли (84%) в рамках проведенного опроса «оценили состояние инженерной подготовки, инженерного дела в стране как критическое» [1]. Одновременно «из 200 тысяч инженеров, которых ежегодно выпускают российские вузы, более половины отказываются работать по специальности» [1]. По мнению В. И. Матвиенко, «важнейшим направлением работы по повышению качества подготовки инженерно-технических кадров должна стать интеграция образования и бизнеса» [1].

Авторы отмечают следующие факторы данной ситуации: «отсутствие должной системы профориентации не позволяет привлекать значительное число

молодых людей для работы в системе ОПК», «переоценка молодыми работниками своей значимости и завышенный уровень ожиданий сразу после выпуска из стен вузов» [7].

Одним из способов изменения сложившейся ситуации является подготовка в вузах страны целевых студентов для предприятий ОПК. Правительство страны приняло ряд нормативных правовых документов, призванных обеспечить подготовку и закрепление кадров для промышленности (в том числе и оборонной) в новых условиях. «Однако изучение ситуации в части целевого приема, сопровождения и трудоустройства целевых контрактных студентов выявили ряд организационных проблем, стоящих на пути реализации государственного планирования подготовки и закрепления кадров на предприятиях ОПК, во всех звеньях системы «школа – вуз – предприятие – министерство (ведомство)» [2].

«Система подготовки кадров через гособоронзаказ начинает работать», «в стране 53 вуза готовят специалистов для оборонно-промышленного комплекса. В последние годы в вузы принимается белее, чем по 500 целевиков», но «это существенно меньше реальной потребности предприятий в кадрах», хотя «почти на тысячу больше по сравнению с предыдущими годами» [2].

Авторы, освещающие целевой прием и целевое обучение в интересах предприятий ОПК, активно указывают на болевые точки, связанные с их применением: «...целевой контрактный прием... пока не

получил большого развития из-за низкой активности предприятий и законодательных сложностей с взаимными обязательствами» [9]. С этим мнением соглашаются и представители ОПК [11], и представители вузов: «Предприятия достаточно пассивны, в лучшем случае в вузы направляются дети сотрудников. Проблема перекладывается на плечи тех же вузов, которые в сжатый трехнедельный период приемной компании должны успеть мотивировать абитуриента из общего набора на целевое обучение по контракту. В этом случае главный аргумент — гарантированное поступление при невысоком балле ЕГЭ — вступает в противоречие с требованиями к качеству подготовки абитуриента и основным в настоящее время рейтинговым показателем вуза» [3].

Активность предприятий ОПК в обеспечении себя кадрами через целевой прием оценивалась авторами по количеству подаваемых заявок. В 2013 г. отмечалось, что «число заявок от предприятий сократилось примерно на треть, ...предприятия стали притормаживать этот процесс» [3].

Еще недавно возможные причины такой ситуации представители ОПК и вузов видели в отказе от учета (или недостаточном учете) «насуточных потребностей предприятий ОПК в части... разработки нормативно-правовой базы, обеспечивающей целевую подготовку студентов» [7], отсутствии законных (легитимных) форм договорных отношений предприятий со студентами, поступившими по целевому набору, что приводит к неисполнению выпускниками обязательств перед предприятиями [3, 8], «трудностях планирования кадровых потребностей предприятиями ОПК на срок более 5 лет», «приеме слабых абитуриентов с низким баллом ЕГЭ, отсутствии легитимных форм договорных отношений предприятий с выпускниками целевого набора [8], «при целевом приеме законодательно не прописаны основные требования к взаимным обязательствам сторон в договорах между студентом и работодателем... Было бы подспорьем наличие юридически выверенного типового договора, предусматривающего взаимные обязательства студентов (их родителей), обучающихся по целевому приему (например, работа на предприятии-заказчике не менее трех лет), и промышленных предприятий» [2].

Однако представители вузов видят причины пробок в механизме целевого приема в подходе к данному процессу самих предприятий. Так «предприятия сами устанавливают нижнюю планку проходного балла, не только опираясь на специфику своей деятельности, но и для того, чтобы избежать самой сути проекта по подготовке кадров в соответствии с госпланом», «слабым составом кадровых служб самих предприятий, не умеющих и не желающих творчески подойти к решению данных вопросов» [3].

До приемной компании 2014 г. взаимоотношения целевого студента с предприятием регламентировал закон о целевой подготовке 1995 г., в котором были обозначены права студента и основные обязанности предприятия в случае заключения договора о целевой подготовке между ними, но отсутствовали формы типовых договоров, четко прописывающие обязанности сторон. При этом отсутствовал механизм закрепления

договорных обязательств между предприятием ОПК и целевым абитуриентом.

Закон предполагал заключение договора только между предприятием и студентом, поступившим в вуз по целевому приему. Для возможности воспользоваться правом участия в целевом приеме абитуриенту надо было просто получить направление от предприятия ОПК или его представителя (как, например, в 2012, 2013 гг. в Санкт-Петербурге некоторые абитуриенты получали направление от Санкт-Петербургской Ассоциации предприятий РЭП. Что привело к ситуации, когда невозможно выяснить, целевик, от какого предприятия, учится в вузе, с кем он должен заключать договор целевого обучения, и где должен трудоустроиться после окончания вуза). По сути, студенту, поступившему в вуз на бюджетное место по целевому приему ОПК, минуя общий конкурс, часто с более низкими баллами ЕГЭ оставалась возможность либо не заключать такой договор вообще, либо не исполнять обязательство по нему после окончания вуза. «Отсутствие законных форм договорных отношений предприятий со студентами, поступившими по целевому набору, приводит к неисполнению выпускниками обязательств перед предприятиями» [8].

В принятом Постановлении Правительства РФ от 27.11.2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» появились и варианты типовых договоров, и специфическая терминология («договор о целевом приеме» между вузом и предприятием и «договор о целевом обучении» между предприятием и физическим лицом). Но, что существенно и важно для заключения договорных обязательств, в соответствии с п. 10 «договор о целевом обучении заключается с гражданином до начала целевого приема. Орган или организация до начала целевого приема в письменной форме информируют образовательную организацию, заключившую договор о целевом приеме, о количестве граждан, с которыми заключены договоры о целевом обучении, с приложением копий указанных договоров». Таким образом, предприятия ОПК получили те права и возможности по целевому приему, которых они добивались.

Предприятие вправе само определять форму социальной поддержки студентов в период обучения: в виде мер материального стимулирования, предоставления в пользование или оплаты жилого помещения, оплаты платных образовательных услуг, любые другие меры. «Предприятие вообще может не предусматривать конкретные выплаты в период учебы» [3] — да, это так, но какие-то меры социальной поддержки, предоставляемые гражданину в период обучения органом или организацией, оно обязано определить в договоре, т.к. это одно из существенных условий договора о целевом обучении (п. 6, ст. 56 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Оно может поставить ее «в прямую зависимость от заинтересованности студента и молодого специалиста в своей будущей профессии» [3], но обеспечить возможность получения целевиком социальной поддержки предприятие обязано.

Постановление Правительства РФ от 23.11.2013 г. № 1076 существенно изменило условия, влияющие на

отношения предприятий, в том числе ОПК, и целевых студентов, поступающих в вуз по целевому приему. Оно дало предприятиям возможность создать условия, с одной стороны, для обеспечения необходимых компетенций у целевого выпускника, которые не могут быть получены им в рамках программы подготовки в вузе (если не предусматриваются Федеральным государственным образовательным стандартом и, следовательно, образовательной программой вуза), а с другой стороны, создает основание для экономических рычагов влияния на выпускника для его обязательного трудоустройства после окончания вуза. Но это только условия, а вот воспользуются ли ими предприятия или нет — другой вопрос.

Целью проводимого исследования было определить, как предприятия ОПК на практике используют возможности организации отношений с целевыми студентами, которые предоставляются им Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и Постановлением Правительства № 1076.

Для достижения этой цели сотрудниками Регионального кадрового центра оборонно-промышленного комплекса и высоких технологий Политехнического университета Петра Великого решались следующие задачи:

- анализ договоров целевого обучения, заключенных предприятиями оборонно-промышленного комплекса в приемную компанию 2014 г. с целевыми студентами, поступившими на специальности/направления подготовки, по которым реализуется государственный план подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2011-2015 гг. (Постановление Правительства РФ от 9 июня 2010 г. № 421) в Санкт-Петербургский Политехнический университет Петра Великого;
- анализ соответствия существенных разделов заключенных договоров целевого обучения 273-ФЗ и типовому договору, утвержденному Постановлением Правительства от 27.11.2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении»;
- определение фактической возможности реализации положений п. 7 ст. 56 «Целевой прием. Договор о целевом приеме и договор о целевом обучении» (существуют ли основания для выплаты штрафов при несоблюдении обязательств по договору целевого обучения).

Размер выборки — 106 договоров целевого обучения, заключенных с предприятиями ОПК во исполнение государственного плана целевого приема ОПК. Количество предприятий ОПК, заключивших договоры целевого обучения со студентами первого курса в 2014 г. — 21.

Анализ раздела «I. Предмет договора»

1. В соответствии с Типовой формой договора о целевом обучении, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27.11.2013 г. № 1076, в разделе «Предмет договора»

для гражданина должны быть прописаны 3 (три) обязательства: освоить образовательную программу; успешно пройти государственную итоговую аттестацию по указанной образовательной программе; заключить трудовой договор (контракт) с организацией.

2. Для организации прописано 2 (два) обязательства: предоставить гражданину меры социальной поддержки; организовать прохождение практики в соответствии с учебным планом.
3. Еще один существенный момент данного раздела договора — описание образовательной программы. В типовой форме договора перечислены 4 (четыре) необходимые к заполнению атрибута образовательной программы: код профессии; наименование профессии; направление подготовки (специальность); уровень образования.

Анализ предмета договора в выборке показал, что в формулировке этого раздела существуют следующие варианты написания:

- формулировка полностью совпадает с вариантом Типового договора у 66,7% предприятий в 53,8% заключенных договорах;
- у 1 предприятия в двух договорах не прописано обязательство предприятия «организовать практику»;
- 19% предприятий не прописали обязательство организации предоставить гражданину меры социальной поддержки (18,9% договоров).
- 1 предприятие (3,8% договоров) в предмет договора добавило дополнительное условие предоставления студенту мер социальной поддержки: «меры социальной поддержки предоставляются с учетом финансового положения предприятия и при наличии прибыли»;
- в 21,7% договоров 9,5% предприятий в предмет договора включено дополнительное обязательство студента — «поступить в магистратуру»;
- в предмете договора ни в одном договоре не прописаны код профессии и наименование профессии. Вместо кода профессии предприятия часто указывают код специальности/направления подготовки;
- половина договоров в предмете не содержит информацию об уровне образования. Таким образом:
- во всех исследуемых договорах целевого обучения указаны все необходимые по типовому договору обязанности студента: освоить образовательную программу; успешно пройти государственную итоговую аттестацию по указанной образовательной программе; заключить трудовой договор (контракт) с организацией;
- половина предприятий игнорирует в предмете договора уровень образования, предлагаемый Типовой формой договора;
- для всех предприятий проблема в обозначении кода и наименования профессии, для которой должна быть осуществлена подготовка в вузе;
- многие организации исключают из предмета договора целевого обучения существенные условия, зафиксированные п. 6 ст. 56 273-ФЗ и касающиеся обязательств организации: предоставить гражда-

нину меры социальной поддержки; организовать прохождение практики в соответствии с учебным планом.

В соответствии с п. 1 ст. 432 ГК РФ «договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение». Если законом предусматриваются существенные условия договора, то они не подлежат изменению, даже если стороны по взаимному согласию прописали в договоре условия, отличающиеся от установленных законом. «Меры социальной поддержки» и обязательства предприятия «по организации учебной, производственной и преддипломной практики гражданина» как раз и названы существенными в ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации».

Таким образом, предприятия, не прописывая в договоре существенные условия, создают основания для будущих выпускников-целевиков противостоять требованию договора об обязательном трудоустройстве на предприятие.

Анализ раздела «II. Права и обязанности сторон»

Подраздел «2. Права организации»

Все договоры содержат в данном разделе права запрашивать у гражданина информацию о прохождении им промежуточных аттестаций в соответствии с учебным планом и выполнении обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка обучающихся, а также рекомендовать гражданину тему выпускной квалификационной работы.

Возможностью прописать в договоре «иные права Организации» воспользовались 23,8% предприятий (21,7% договоров). Приведем встречающиеся варианты формулировок данного пункта.

- «Не заключать трудовой договор с гражданином, имеющим неудовлетворительные оценки и знания по профильным дисциплинам направления подготовки (специальности)», «Отказать в приеме на работу выпускнику, имеющему низкую успеваемость за период обучения (при среднем балле ниже 4,0)». Об изменении в последнее время отношения предприятий к обязательной отработке писали представители БГТУ «Военмех» им. Д. Ф. Устинова [3]: «Такие крупные в Санкт-Петербурге организации как ОАО «Климов», ОАО «КБСМ» прямо говорят на встречах со студентами, что оставляют за собой право вообще не заключать трудовые договоры с выпускниками вузов, если они не показали себя в период обучения и заинтересованности в будущей профессии».
- «Организация вправе предоставлять гражданину в период обучения меры социальной поддержки». Такую формулировку зафиксировало в нескольких

договорах с гражданами одно предприятие, одновременно удалив из пункта «Организация обязана» предоставления мер социальной поддержки. Однако ФЗ-273 рассматривает меры социальной поддержки именно как обязательства организации (п. 6 ст. 56).

- Одна из организаций фиксирует свое право «Отказаться в одностороннем порядке от исполнения договора и взыскать с гражданина суммы выплаченной стипендии в случаях, предусмотренных в пунктах договора...» (перечисляются пункты из раздела договора «Сроки действия договора, основания его досрочного прекращения»).
- «Применять к гражданину меры поощрения, предусмотренные Уставом организации, а также в соответствии с локальными нормативными актами организации». В данном варианте обязательства организации, связанные с правом применять меры социальной поддержки были прописаны в разделе договора «Обязанности организации».
- «Направлять гражданина в... (название медицинского учреждения)... для прохождения обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров» или «проинформировать гражданина о необходимости прохождения обязательных и предварительного медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательно, при заключении трудового договора по соответствующей должности, профессии или специальности в соответствии с Приказом...».
- «Отказать в приеме на работу гражданину, которому отказано контрольными органами в оформлении допуска к сведениям, составляющим государственную тайну».

Таким образом, менее четверти предприятий, участвовавших в целевом приеме в СПбПУ в 2014 г., воспользовались возможностью зафиксировать важные для них права в отношениях с целевыми студентами, тем самым обеспечивая целевика необходимой информацией для принятия решений и влияя на его поведение во время учебы.

Подраздел «3. Обязанности организации»

Подпункт «а) предоставить гражданину в период обучения следующие меры социальной поддержки» присутствует в 67,9% общего количества заключенных договоров ОПК 66,7% организаций ОПК. Однако детализация обязательств присутствует только в договорах 28,6% предприятий.

Меры материального стимулирования зафиксировали в договорах только 15% предприятий ОПК, прописав порядок, сроки и размер выплат. Какую сумму, и на каких условиях предприятия готовы выплачивать студенту во время учебы? Основное условие «хорошие и отличные показатели успеваемости», либо более жесткий вариант — «только отличные оценки». Срок выплаты: либо в течение всего срока обучения, либо только студентам старших курсов. Суммы выплат колеблются от 1 до 3 тыс. руб. в месяц. Если взять самый интересный для студента вариант выплат, то максимальный размер затрат предприятия по участию

в стипендиальном обеспечении целевика составит 126 тыс. руб. (3,5 года по 3 тыс. руб./мес., так как выплаты могут начаться только после 1-й сессии).

Только 2 предприятия взяли на себя обязанность «оплаты платных образовательных услуг, необходимость и объем которых определяется организацией». Другая формулировка обязательства: «обеспечить гражданину при его обучении в 7/8 семестре на базе предприятия дополнительных дисциплин, не входящих в учебный план подготовки по направлению, необходимых для продолжения трудовой деятельности в предприятии».

Необходимо понимать разную роль вуза и предприятия ОПК в решении проблемы с целевой подготовкой молодого специалиста для конкретного предприятия: вуз обязан обеспечить условия реализации образовательной программы, соответствующей федеральному образовательному стандарту соответствующего направления подготовки/специальности, а предприятие ОПК поддерживает «блок дополнительного профессионального образования, который позволяет адаптивно удовлетворять его запросы в «перезаточке» и «доводке» кадров «здесь» и «сейчас», в соответствии с насущными проблемами» [7].

Еще одно предприятие взяло на себя обязательство по «доводке» студента под свои требования с помощью варианта организации стажировок: «обеспечить гражданину, обучающемуся на 3-4 курсе бакалавриата, прохождение в организации оплачиваемой профессиональной стажировки; обеспечить дополнительную выплату гражданину, проходящему профессиональную стажировку в организации при условии хороших и отличных результатов промежуточных аттестаций. Размер выплаты определяется дополнительным соглашением».

По-существу, только эти предприятия показали высокую степень зрелости в вопросе подготовки кадров, выразив, таким образом, понимание того, что стандартная программа вуза не может учесть нюансы требований всех предприятий-заказчиков.

Еще одно предприятие взяло на себя обязательства разрешить «использование материально-технической базы организации для создания научных работ» и обеспечить «предоставление медицинского обслуживания в поликлинике».

Подпункты Типового договора «б) организовать прохождение гражданином практики в соответствии с учебным планом» и «в) обеспечить в соответствии с полученной квалификацией трудоустройство гражданина в... (наименование организации)...» присутствовали во всех договорах целевого обучения.

Только две организации ОПК указали дополнительные условия трудоустройства гражданина, которые дают организации право отказать гражданину в трудоустройстве: «низкая успеваемость в течение обучения» (для организации пороговый уровень приемлемого уровня успеваемости во время обучения соответствует среднему баллу 4,0 и выше), «общие основания освобождения от исполнения обязательств по трудоустройству», «контрольные органы отказали гражданину в получении допуска к сведениям, составляющим государственную тайну», «принять на работу

после успешного прохождения собеседования, заключив трудовой договор». Вот варианты возможного для предприятия сита, позволяющие не трудоустроить выпускника, чей профессионально-образовательный уровень недостаточен для выполнения должностных обязанностей.

Подпункт «г) в случае неисполнения обязательств по трудоустройству гражданина в течение n месяцев выплатить гражданину компенсацию в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки» присутствует у 33,3% предприятий в 11,3% договорах. 88,7% договоров целевого обучения не содержат данное обязательство организации ни в каком виде. В п. 7 ст. 56 ФЗ-273 сказано, что организация, заключившая договор о целевом обучении с гражданином, «в случае неисполнения обязательства по трудоустройству гражданина выплачивает ему компенсацию в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки». Но 66,7% из рассматриваемых нами организаций не считают должным выплачивать гражданину предусмотренную законом компенсацию в случае, если ему не будет обеспечено трудоустройство.

Зафиксированные в договорах целевого обучения сроки выплат компенсации варьируются от 3 месяцев до полугода.

Размер компенсации в законе определен однозначно. Но, отступая от требования закона и формулировки Типового договора, одно предприятие взяло на себя обязательство выплатить гражданину только «единовременную компенсацию в двукратном месячном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки». Предприятие добавило только одно слово «месячный», которого нет в п. 7 ст. 56 закона, и размер компенсации уменьшился в разы! Данное предприятие брало на себя обязательство в случае хорошей или отличной учебы выплачивать гражданину ежемесячно доплату к стипендии соответственно в размере 1 или 1,5 тыс. руб. в месяц. Т. е. за 4 года обучения сумма выплаты составила бы от 42 до 63 тыс. руб. (максимальный период выплаты 3,5 года, об этом мы писали выше). И, следовательно, размер компенсации колебался бы от 84 до 126 тыс. руб. А предприятие готово выплатить от 2 до 3 тыс., т. е. меньше, чем по закону в 21-42 раза.

Подраздел «4. Права гражданина»

В Типовом договоре целевого обучения прописано, что гражданин вправе «получать от организации меры социальной поддержки, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3 настоящего договора», т. е. те меры, которые организация прописала в разделе своих обязательств.

29,2% договоров целевого обучения 23,8% предприятий рассматриваемой совокупности не имеют данный пункт в договоре. При этом в 35,5% договоров данной подгруппы социальная поддержка включена в предмет договора.

Однако не во всех договорах, в которых пункт о «праве гражданина на социальную поддержку»

присутствует (70,8% договоров) прописаны соответствующие обязательства предприятия.

Пункт об «иных правах гражданина» присутствует в 19,8% договоров. Примеры встречающихся формулировок: «гражданин имеет право»

- «проходить практику в соответствии с учебным планом; претендовать на рабочее место после успешного окончания учебного заведения в соответствии с полученной квалификацией с заключением трудового договора»;
- «пользоваться имуществом организации для проведения производственной практики»;
- «получать информацию о деятельности организации в период прохождения практики»;
- «отказаться в одностороннем порядке от исполнения договора в случае, предусмотренном в п. XX настоящего договора», т.е. в случае «неполучения в течение 4 месяцев мер социальной поддержки от организации». Такое право за гражданином закрепила только 1 организация.

Подраздел «5. Обязанности гражданина»

В Типовом договоре первым пунктом стоит: «Гражданин обязан» «осваивать образовательную программу по... (код, наименование профессии; направление подготовки (специальности), уровень образования). Код и наименование профессии не прописаны ни в одном договоре. 42% предприятий в 67% договоров не прописали ни в одном пункте договора уровень образования, который должен освоить гражданин.

Одно предприятие не прописало в договоре целевого обучения такую обязанность гражданина, как «проходить практику, организованную организацией, в соответствии с учебным планом».

Обязанность гражданина в случае не трудоустройства на предприятии после окончания учебного заведения возместить организации расходы, связанные с предоставлением ему мер социальной поддержки, а также выплатить штраф в двукратном размере этих расходов, зафиксирована у 71,4% предприятий в 81,1% договоров. Но в ряде договоров размер штрафа не определен.

Таким образом, 28,6% предприятий не обязывают гражданина трудоустроиться на предприятии после получения нужной предприятию специальности.

Раздел «III. Ответственность сторон»

Пункты данного раздела договора о целевом обучении предприятий повторяют все пункты Типового договора, хотя в пояснении Типового договора говорится, что стороны могут самостоятельно определять перечень оснований для освобождения гражданина от исполнения обязательств по трудоустройству.

Раздел «IV. «Срок действия договора, основания его досрочного прекращения»

Рассмотрим те пункты, которые отличались от Типового договора. В договорах 52% предприятий отсутствовал подпункт б) пункта 9 «неполучение гражда-

нином в течение n месяцев мер социальной поддержки Организации», несмотря на то, что более половины предприятий данной подгруппы в договоре прописали право гражданина на получение мер социальной поддержки, а чуть менее половины зафиксировали свои обязательства по оказанию гражданину мер социальной поддержки. Но только одно предприятие обозначила период неполучения этих мер — 4 месяца.

Еще в качестве оснований досрочного прекращения договора указывались: «перевод на другую специальность/направление подготовки без согласия Организации», «изменение гражданства», «наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих трудоустройству Гражданина в Организацию».

8% организаций в своих договорах целевого обучения прописали в данном разделе «основания для приостановления действия договора: призыв на военную службу; заболевание родителей, супруга(и), детей Обучающегося, которые проживают в другой местности и которым требуется постоянный уход в соответствии с медицинским заключением, выданным уполномоченным органом; предоставление Обучающемуся академического отпуска; избрание Обучающегося на выборную должность в государственный орган или орган местного самоуправления; нахождение Обучающегося в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком».

Раздел «V. Заключительные положения»

В этом разделе только одна организация в пункте «иные условия» описала порядок внесения изменений, дополнений в договор и его расторжения, разрешения споров.

Еще следует обратить внимание на некоторую небрежность в оформлении раздела «VI. «Адреса и платежные реквизиты сторон». Небрежность касается наличия подписей сторон. В небольшом количестве договоров (5%) отсутствовала одна из необходимых подписей: либо несовершеннолетнего гражданина, либо его представителя, данные о котором были занесены в договор, как одной из сторон договора.

Результаты

1. Менее трети предприятий оборонно-промышленного комплекса из числа тех, которые в приемную компанию 2014 г. обеспечили себя целевыми студентами в Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого, создают материальные основания для работы механизма целевого обучения, закрепляя их юридически в рамках договоров целевого обучения: дополнительная стипендия, оплата дополнительного обучения, обслуживание в поликлинике предприятия. Только наличие материальных вложений предприятия в процесс подготовки студента в вузе формирует у целевика реальные обязательства по трудоустройству на предприятие, которое позволило ему поступить в вуз по специальному конкурсу, имея балл ЕГЭ ниже, чем проходной по общему конкурсу. Если вложения предприятия будут равны

- нулю, то сумма, которую целевик должен вернуть в качестве компенсации нарушения обязательств по трудоустройству, будет равна тому же нулю, на сколько ее не умножай.
2. Предприятия очень вольно поступают с существенными условиями договора целевого обучения (ст. 56 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). В трети договоров предмет договора не содержит все существенные условия, т. е. грамотный выпускник может оспорить необходимость исполнения своих обязательств перед предприятием.
 3. Отсутствие в договоре обязательств по трудоустройству у гражданина ставит под вопрос заинтересованность предприятий в молодых специалистах.
 4. В ряде договоров предприятия необоснованно изменяют требования закона относительно своих обязательств перед гражданином: не фиксируются обязанности по организации практики, трудоустройству выпускника; вообще не фиксируют свои обязательства по выплате компенсации гражданину или уменьшают в разы размер компенсации.
 5. Общее качество договоров находится на недостаточном уровне.

Заключение

В Стратегии создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 г., еще в 2009 г. ставилась задача «создания системы стимулирования притока и закрепления кадров в оборонно-промышленном комплексе, в том числе молодежи в сфере производства, отраслевой науки, и высоких технологий», а в качестве результатов прогнозировалось «повышение доли внебюджетного финансирования при подготовке (переподготовке) и повышении квалификации кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса» [14]. О том, что задача не реализована на предыдущем этапе в силу различных причин, свидетельствует текст доклада Д. В. Мантурова на совещании о кадровом обеспечении модернизации оборонно-промышленного комплекса, 10.03.2015, г. Королев, Московская обл.: «Для более полной реализации потребностей предприятий разработана программа подготовки квалифицированных кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса на период 2014-2020 гг. В ее основу положена методология углубленной индивидуальной подготовки специалистов с учетом требований организаций-заказчиков. Такое обучение осуществляется на условиях паритетного финансирования с предприятиями ОПК...» [13].

Механизм целевого приема и обучения в нынешнем его качестве дает предприятиям реальную возможность активно участвовать в подготовке кадров «под себя». Но вот все ли предприятия ОПК готовы его полноценно использовать? Анализ заключенных в 2014 г. договоров целевого обучения с целевиками ОПК в СПбПУ показал, что большая часть предприятий еще не готова. Вузы решают задачи, лежащие в сфере их компетенции и возможностей, т. е. собственно подготовки студентов,

в том числе и целевиков, обеспечивая формирование необходимых компетенций соответствующей специальности/направления подготовки. А необходимый практический опыт работы целевик может получить только на самом предприятии: практики, стажировки, частичная занятость и проч.

Закончился первый год после начала работы вузов и предприятий ОПК с целевиками по постановлению № 1076. Сотрудниками Регионального кадрового центра ОПК и ВТ Политехнического университета Петра Великого был проведен анализ того, как предприятия ОПК участвуют в организации практики «своих» студентов-целевиков. Предприятия пригласили к себе на прохождение практики, предусмотренной программой подготовки, только 4 целевиков приема 2014 г., остальные вынуждены сами искать организацию, которая примет их на практику (студент должен выполнить все требования программы обучения, за не прохождение практики в установленные вузом сроки он будет отчислен). Интересен в этой связи типичный ответ половины кафедр университета, на которых учатся целевики ОПК: «проведены переговоры с предприятиями, ни одно из предприятий не видит смысла организовывать практику у себя ни для 1-го, ни для 2-го курса. Практика на предприятии целесообразна только после 3-го курса». Обязательство обеспечить студента местом прохождения практики прописано в большинстве договоров целевого обучения, является существенным условием договора, закрепленным законодательно — в законе ФЗ-273 (п. 6 пп. 2) прописаны все обязательные виды практики гражданина: учебная, производственная и преддипломная. Предприятия ОПК брали на себя обязательства по организации практики «своим» студентам и перед вузом, в договоре целевого приема.

Мало кто из предприятий ОПК взял на себя обязательство формирования дополнительных компетенций студента. Да, это требует от предприятия дополнительных затрат. Но, с другой стороны, данное действие, вместе с выплатой дополнительных стипендий, оплаты проезда и проч., создает основания для правовых последствий для целевика в случае необоснованного отказа от заключения трудового контракта молодым специалистом после окончания учебы (возврат средств, потраченных предприятием на меры социальной поддержки, и еще компенсация, равная двойному размеру потраченных средств). Если не будут сформированы данные основания, то механизм целевого приема не будет обеспечивать предприятия оборонно-промышленного комплекса необходимыми молодыми специалистами.

На круглом столе, состоявшемся 21.10.2014 г. в Ижевском государственном техническом университете им. М. Т. Калашникова, отмечалось, что «только силами высшей школы, невозможно выстроить общую стратегию подготовки оборонщиков, найти решение системных проблем, где необходимы государственные программы действий, совместные усилия и заинтересованность нескольких общественных институтов и структур — средней школы, органов управления и власти и промышленности в целом» [10]. Авторы данной статьи считают необходимым грамотный и ответственный

ный подход предприятий ОПК при заключении договоров целевого обучения с абитуриентами: проработка соответствующих обязательств и ответственности и со стороны студентов, и со стороны предприятия, — в совокупности с ответственным исполнением условий договора. Это позволит повысить эффективность целевого приема в интересах ОПК, и как следствие, внести вклад в обеспечение предприятий ОПК молодыми специалистами необходимого им уровня.

Список использованных источников

1. С. Акулич. Парламентские слушания: Стране необходима программа модернизации инженерного образования. 25.02.2013. <http://www.gosbook.ru/node/69389>.
2. В. А. Бородавкин. Интеграция образования, науки и производства как основа системы целевой подготовки кадров// *Инновации*, № 4, 2013.
3. В. А. Бородавкин, Е. Н. Никулин. К вопросу выполнения государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса// *Инновации*, № 1, 2015.
4. Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов. Оборонная промышленность и российские вузы. СПб.: Изд-во Политехн.ун-та, 2014.
5. Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов. Развитие кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса. СПб.: Наука, 2013.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации.
7. С. Н. Григорьев. О текущем состоянии и основных направлениях совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса страны// *Инновации*, № 4, 2013.
8. С. Н. Григорьев, Ю. Я. Еленева. Подготовка кадров оборонно-промышленного комплекса России: проблемы и пути их решения// *Высшее образование в России*, № 6, 2013.
9. И. Ивойлова. Завести инженера// *Российская газета*, № 5480, 18.05.2011.
10. Круглый стол 21.10.2014 г. в ИжГТУ им. М. Т. Калашникова Седьмое Всероссийское совещание «Проблемы реализации государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса». <http://www.istu.ru/smi/news/3525-podgotovka-kadrov-dlya-opk-strategiya-i-taktika>.
11. М. А. Лобин. Состояние и проблемы нормативно-правового обеспечения сохранения и подготовки кадрового потенциала для ОПК// *Инновации*, № 4, 2013.
12. Постановление Правительства РФ от 27.11.2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении».
13. Стенограмма совещания о кадровом обеспечении модернизации оборонно-промышленного комплекса. г. Королев, Московская обл., 10.03.2015 г. <http://government.ru/news/17140>.
14. Стратегия создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 г., утвержденная приказом Минпромторга России от 13 апреля 2009 г. № 256.
15. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

The challenges of the contractual relationship between the defense industry enterprises and target enrollment students

E. B. Vinogradova, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, head of the economic Department, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University.

E. B. Mudrova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management in Social and Economic Systems, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University.

This paper offers the analysis of the target education contracts made by the enterprises of the defense industry complex during the enrollment campaign of 2014. The analysis focuses on the cases of non-compliance with the Federal law «On education in the Russian Federation» and deviation from the standard form contract. The analysis provides ground for the consequences for the establishment of the legal and financial basis for the effective application of the target education.

Keywords: defense industry complex, target enrollment, target education contract, target education of the specialists, liabilities of the enterprise.

ШКОЛА МОЛОДЫХ ИНЖЕНЕРОВ «ТЕХНОСПЕЦНАЗ»

С 19 по 27 сентября 2015 г. в Крыму прошла инженерно-патриотическая школа технолидеров «Техноспецназ». Ее цель — поиск, отбор, обучение и поддержка молодых инженеров и специалистов молодёжных рабочих коллективов и технологических команд предприятий оборонно-промышленного и гражданского комплексов страны. Участниками школы стали 75 инженеров из 25 регионов России.

Организаторами проекта выступают Союз молодых инженеров России при поддержке Коллегии Военно-промышленной комиссии РФ, ДОСААФ, Совета министров Республики Крым и Федерального агентства по делам молодежи.

В мероприятии приняли участие представители государственных корпораций, региональных и отраслевых министерств и ведомств, институтов развития.

23 сентября перед инженерами и изобретателями выступил председатель Наблюдательного совета Фонда содействия Иван Бортник. Он рассказал о программах Фонда по поддержке и финансированию молодых инноваторов и инновационных компаний.

Результаты работы школы «Техноспецназа» будут озвучены 3-8 ноября в Москве на II Всероссийском форуме технологического лидерства России «Технодоктрина-2015».