

защита как региональных, так и федеральных интересов при регулировании лесопользования, воспроизводстве, охране и защите лесов;

совершенствование экономических методов управления в лесном хозяйстве;

разработка основных направлений лесной политики по ведению лесного хозяйства в крае, области, автономном образовании на основе достижений науки и техники, передового опыта.

Краевые, областные управления лесами разрабатывают проекты перспективных и годовых планов по всем разделам лесного хозяйства, представляют их на утверждение в Федеральную службу лесного хозяйства России, осуществляют мероприятия по выполнению намеченных планов.

1. Ст. 48 Лесного кодекса РФ. Собрание законодательства РФ. 1997. №5. Ст. 610.
2. См. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. П.41 ст.2278.
3. См. Собрание законодательства РФ. 1994. №12. Ст. 1390.
4. См. Типовое положение об управлении лесами краев, областей, автономных образований РФ. Утверждено Приказом №46 от 19.02.93 Федеральной службы лесного хозяйства России.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПО КОНТРАКТУ

Панкин В.А.

Договорная система подготовки специалистов в вузе предполагает три вида правоотношений: 1) между вузом и предприятием, 2) между вузом и студентом, 3) между студентом (выпускником) и предприятием. Данные виды правоотношений различны по своей правовой природе и влекут заключение двух видов договоров.

Первый из них – договор между учебным заведением и предприятием о подготовке соответствующего количества специалистов по определенным специальностям. Инициатором возникновения такого договора чаще всего выступает вуз. Речь, по всей вероятности, здесь не может идти о публичной оферте, т.к. в принципе не всякий желающий вправе стать участником контракта. Следует учитывать особое положение акцептанта, в данном случае вуза. По своей правовой характеристике первый вид договора относится к разделу предварительных договоров, следовательно, отказ одной стороны от заключения второго вида договора дает возможность другой стороне претендовать на возмещение причиненных убытков.

В отличие от вышеупомянутого договора второй вид договорных отношений характерен большей степенью регламентации прав и обязанностей сторон. Это строго индивидуальный, персонифицированный договор, т.к. касается конкретного студента (выпускника). Думается, что вуз при заключении основного договора (именно таковым является данный договор) выступает не в роли представителя, а в качестве полноправной стороны. Сосубъектом же является студент (выпускник).

При контрактной системе подготовки и трудоустройства молодых специалистов основанием трудоустройства является уже не обязанность специального трудоустраивающего государственного органа, а договор. Неудачная редакция части второй ст.182 КЗоТ РФ, согласно которой “лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью, квалификацией на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями”. Представляется, что законодатель подразумевает здесь договоры (контракты), заключаемые до окончания учебы. Среди важнейших условий подобных договоров есть и обязанность работодателя трудоустроить лицо, с которым заключен договор (контракт), по приобретенной в образовательном учреждении специальности (специализации, профориентации).

Поскольку действующий КЗоТ РФ приравнивает контракт по своей природе к трудовому договору, можно сделать вывод, что правило статьи 182 КЗоТ РФ предписывает заключить с выпускником именно трудовой договор. Данное уточнение крайне важно, ибо нередко работодатели отказывают в приеме на работу по трудовому договору и оформляют отношения по труду заключением гражданско-правового договора. Это освобождает работодателя от выполнения тех обязанностей, которое налагает на него трудовое законодательство.

По аналогии с гражданско-правовыми сделками данный вид договора можно соотнести со сделками, заключенными под отлагательным условием. В частности, таким условием является успешное окончание учебы и получение соответствующей профессиональной подготовки и квалификации.

В настоящее время рынок труда практически не развивается вследствие продолжающегося спада производства. В таких крайне неблагоприятных условиях необходимо на федеральном уровне иметь достоверную информацию о потребности различных хозяйственных структур любой формы

собственности в профессиональной рабочей силе и о количестве подготовленных специалистов по определенным специальностям (специализациям).

Поскольку эту задачу сейчас трудно выполнить в достаточно непродолжительный срок, нужно иметь яркую и четкую картину спроса и предложения на региональном уровне работников определенных профессий и специальностей (специализаций). Примером потенциального решения данной проблемы является утвержденная областной администрацией Томской области программа социальной занятости населения на 1997 год. Программа предусматривает сдерживание роста безработицы, обеспечение занятости населения, предупреждение массового высвобождения рабочей силы и смягчение негативных ситуаций на рынке труда.

Определенные положительные результаты дает и простая информация работодателей о тех категориях специалистов, которые могут предложить конкретные учебные заведения.

Исключительно важное значение для разрешения возможных споров между работодателем и выпускником имеет наиболее полное оговаривание условий договора (контракта). Характерно, что ни в одном из договоров, заключенных с Томским политехническим университетом, нет условия о санкциях за нарушение обязательств сторон. Желательно в договоре предусмотреть правовые последствия на случай, например, объявления работодателя банкротом; изменения его организационно-правовой формы или изменения хозяйственного профиля и т.д. Нелишне отразить и основные, отправные условия будущего трудового контракта.

Все это в значительной мере облегчит работу суда, рассматривающего спор о трудоустройстве, в большей степени гарантирует принятие объективно справедливого судебного решения.

СУБСИДАРИОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ ПРАВА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Калинин И.Б.

Зачастую в силу различных причин общественные отношения, требующие нормативного регулирования, остаются вне поля зрения законодателя. И, поскольку объективно существует необходимость регулирования таких отношений нормами права, постольку в этих случаях встает вопрос о пробелах в законе и праве, путях их устранения, преодоления.

Неурегулированность условий субсидиарного применения норм одной отрасли права в другой приводит к необходимости выработки такого понятия юридической наукой. При этом принципиально можно отталкиваться от мысли, высказанной еще в начале нашего века Г.Ф. Шершеневичем, что законодатель в сходных случаях не может давать разные решения и возможно применить закон по сходству, или, иначе, по аналогии. Подтверждение этой мысли можно найти и в современной правоприменительной и законодательной практике. В 1996 г. Пленум ВС РФ в Постановлении "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" разъяснял, что, хотя КЗоТ РФ и не предусматривает возможность компенсации морального вреда, причиненного работнику увольнением или переводом, тем не менее, суды вправе обязывать работодателя компенсировать незаконно уволенному или переведенному работнику моральный вред, основываясь на положениях ст. 131 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик и ст. 151 ГК РФ. Тем самым Пленум ВС РФ указывал на возможность применения по аналогии закона по отношению, возникающим по поводу нематериальных благ. Впоследствии в КЗоТ РФ вводится форма, предусматривающая возможность компенсации морального вреда, причиненного работодателем работнику (ч. 5, ст. 213 КЗоТ РФ). Можно сомневаться в необходимости введения указанной нормы в КЗоТ РФ, поскольку применение закона по аналогии, что вытекает из анализа положений п.2 ст.2 и п.1 ст.6 ГК РФ, возможно и к неотчуждаемым правам и свободам человека и другим нематериальным благам. Это вытекает, в частности, из следующего. Ст. 151 ГК РФ определяет моральный вред как физические или нравственные страдания, и очевидно, что такие страдания определенно являются результатом неправомерного воздействия на жизнь, здоровье, достоинство личности и иные нематериальные блага, перечисленные в ст. 150 ГК РФ. С другой стороны, трудовым правоотношениям, особенно в последние годы, становятся присущи такие черты гражданско-правового отношения, как имущественная самостоятельность, автономия воли, равенство их субъектов, хотя, конечно с известными оговорками. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что в данном случае нет никаких препятствий для субсидиарного применения норм гражданского права, регулирующих отношения по поводу причинения морального вреда к трудовым отношениям. Если в связи с этим вспомнить упоминавшийся М.И. Бару принцип рационального размещения норм права в смежных отраслях, то вряд ли можно признать обоснованным включение указанной нормы в КЗоТ РФ.

Трудовые отношения, строящиеся чаще всего на принципах свободы договора и возмездности, имеют много общего с гражданско-правовыми отношениями, хотя имеют и свою специфику. Гражданское и трудовое право являются, несомненно, смежными отраслями. В силу этого нет причин,