

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВЕДЕНИЯ  
В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

ПОД РЕДАКЦИЕЙ ДОКТОРА ЮРИДИЧЕСКИХ  
НАУК В.Ф.ВОЛОВИЧА

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

ТОМСК 1995

## ДОГОВОРНАЯ ФОРМА ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В. А. Панкин

В системе высшего образования в связи с переходом к рыночной экономике, ослаблением административных методов регулирования начал действовать новый хозяйственный механизм. Суть его состоит в сочетании бюджетного и отраслевого финансирования подготовки и трудоустройства молодых специалистов. Все большее развитие получает договорная форма / контрактная / подготовки молодых специалистов.

При контрактной системе подготовки и трудоустройства молодых специалистов основанием трудоустройства выпускника-целевика является индивидуальный договор – контракт. Договор заключается между предприятиями и организациями любой формы собственности с лицами, желающими после окончания учебы отработать определенный срок на предприятии, в организации, направивших их на учебу.

Начиная с 1992 года отменены сроки обязательной отработки выпускниками дневных отделений вузов и средних учебных заведений. Отныне объемы и структура подготовки молодых специалистов, а также порядок их распределения /трудоустройства / определяются Правительством Российской Федерации, а также министерствами и ведомствами, имеющими в своем подчинении высшие и средние учебные заведения. Исходной базой такой организационной работы должны являться сложившиеся связи и заключенные договоры между учебными заведениями и предприятиями, организациями и учреждениями всех форм собственности.

Словосочетание "сложившиеся связи", думается, не является достаточно определенным основанием для разработки правовых документов, связанных с подготовкой и трудоустройством молодых специалистов. Дестабилизация хозяйственных структур нарушила и так называемые сложившиеся связи. До сих пор отсутствуют нормативные акты, регулирующие в должной мере правовое положение молодых специалистов, не заключивших индивидуальные договоры об обучении.

Конституция Российской Федерации /ст. 37/ предоставляет право каждому гражданину свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Толкование данной статьи позволяет сделать вывод, что речь в данном случае может идти не о субъективном праве на труд, а о трудовой правоспособности.

Естественно, что в условиях избытка трудовых ресурсов, увеличения числа безработных, трудоустройство молодых специалистов значительно затруднено. Поскольку эффективность работы государственной службой занятости в настоящее время весьма невысока, а трудоустройство молодых

специалистов реально не гарантировано законом, необходимо разработать специальную программу трудоустройства молодежи.

В процессе подготовки и трудоустройства молодых специалистов возникают отношения, регулируемые сложным комплексом правовых норм: административных, гражданских, трудовых, финансовых и т.д.

Нельзя отказывать в приеме заявления о поступлении на учебу в вуз, если абитуриент не нашел предприятие, согласное оплачивать расходы на его обучение. Есть случаи, когда дипломы отказываются выдавать, если выпускник не найдет организацию, которая бы возместила расходы на обучение. Необходимо иметь в виду, что инициатива в заключении договоров о частичном или полном возмещении затрат на обучение должна исходить не от абитуриента или студента, а от предприятий и организаций, заинтересованных в подготовке специалистов. Нужно учитывать, что зачисление абитуриентов, в отношении которых имеются договоры о частичной оплате затрат на обучение, производится в счет установленного плана приема на общих основаниях. Иное дело, когда предприятие, организация и т.д. заключают договор с учебным заведением и конкретным лицом /абитуриентом/ о полной оплате затрат на обучение. В данном случае абитуриент зачисляется на учебу сверх плана приема студентов. Деятельность учебных заведений по обучению таких лиц не финансируется из государственного бюджета.

Нуждается в совершенствовании и содержание индивидуальных договоров на обучение. Положение о порядке и условиях заключения индивидуальных договоров на обучение /Билетень ГКНО 1990, № 10, с.22-26/ оставляет открытым вопрос: как быть, если выпускник не дает свое согласие на свободное трудоустройство, а предприятие в двухмесячный срок не выполнило свою обязанность по его трудоустройству? Предлагается, что пробел этот следует восполнить в индивидуальном договоре в зависимости от причин невыполнения предприятием своей договорной обязанности. Если причина является объективной /перепрофилизация предприятия или его структурных подразделений, ликвидация, преобразование и т.д./, то по истечении двухмесячного срока и выплаты положенных компенсаций предприятие должно быть освобождено от дальнейшего выполнения условий по договору.

Если предприятие не трудоустривает выпускника по неуважительной причине /прием другого специалиста, сокращение фонда заработной платы и т.д./, то оно обязано возместить молодому специалисту убытки, причиненные неисполнением договора.

Необходимо издать специальный законодательный акт, регламентирующий трудоустройство молодых специалистов.