

## **§ 1. Характеристика організації праці в сільськогосподарських підприємствах. її правове регулювання**

1. Сільське господарство України є однією з важливих галузей народного господарства, від розвитку якої великою мірою залежить зміцнення економіки держави, підвищення добробуту народу. Чітка організація праці безпосередньо впливає на підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, продуктивності праці.

Відповідно до Закону "Про підприємства в Україні" (ст. 2) виробництво сільськогосподарської продукції здійснюють підприємства різних видів — відповідно до існуючих форм власності. Економічною основою діяльності державних сільськогосподарських підприємств є державна власність, колективні сільськогосподарські підприємства функціонують на базі колективної власності.

У процесі виробництва сільськогосподарської продукції його учасники об'єктивно вступають у певні зв'язки й відносини, які потребують чіткої регламентації. Спільна праця повинна бути належним чином організована. Організація праці — це впорядкування, приведення в систему трудової діяльності людей. Управління виробничою діяльністю в трудових колективах здійснюється за допомогою впровадження прогресивних, науково обґрунтованих форм організації праці. Перехід сільськогосподарських підприємств на новий економічний механізм — повний господарський розрахунок, самокупність, самофінансування, на ринкові відносини у поєднанні з широкою демократизацією управління створюють сприятливі умови для впровадження прогресивних форм організації праці.

2. Предметом правового регулювання внутрішньогосподарської організації праці в сільськогосподарських підприємствах є суспільні відносини, що функціонують у сфері виробництва і опосередковують зв'язки між людьми з організації трудового процесу. Правові відносини щодо організації праці в сільськогосподарських підприємствах є складовою трудових відносин. Вони виникають між сільськогосподарськими підприємствами, з одного боку, і працівниками — з іншого, і регулюються нормами аграрного права.

Організація праці в агропромисловому комплексі будується на таких єдиних принципах: загальності праці, оплати відповідно до кількості та якості, правильного поєднання громадських і особистих інтересів, матеріальній заінтересованості працівників, охороні праці, свідомій трудовій дисципліні, планомірному використанні трудових ресурсів, відносинах товариського співробітництва і взаємодопомоги, творчому характері праці, активній участі колективу трудящих в управлінні виробництвом, можливості поєднання праці й навчання, матеріальній забезпеченості за непрацевдатності та в рості. Водночас здійснення зазначених принципів організації праці в колективних сільськогосподарських підприємства має деякі особливості, зумовлені кооперативною природо останніх і особливостями виробництва.

На сучасному етапі розвитку агропромислового комплексу суспільні відносини з організації праці в державних і колективних сільськогосподарських підприємствах дедалі більше зближуються, уніфікуються. Ця тенденція знайшла своє відображення в законодавстві. Останніми роками прийнято значну кількість нормативних актів, які з єдиних позицій регулюють трудові відносини в тих і в тих підприємствах.

3. Закон "Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві дає аграрним товаровиробникам право вільного вибору форм і напрямів трудової та господарської діяльності, повної власності на результати своєї праці. Відповідно до ст. 13 Закону "Про колективне сільськогосподарське підприємство" це підприємство самостійно визначає напрями сільськогосподарського виробництва, його структуру і обсяг. У п. 3 ст. 1 Закону передбачено також, що такі підприємства можуть на добровільних засадах об'єднуватись у спілки (об'єднання), бути засновниками акціонерних товариств, які діють на підставі статутів. Сільськогосподарські підприємства можуть також виступати засновниками або учасниками інших сільськогосподарських товариств. Закон "Про господарські товариства визначає поняття і види цих товариств, правила їх створення та діяльності, а також права і обов'язки їх учасників та засновників. Господарськими товариствами визнаються підприємства, установи, організації, створені на засадах угоди між юридичними особами і громадянами через об'єднання їх майна та підприємницьку діяльність із метою одержання прибутку. До господарських товариств належать акціонерні товариства, товариства з обмеженою або додатковою відповідальністю, повні й командитні товариства. Товариства є юридичними особами і можуть займатися будь-якою підприємницькою діяльністю, яка не суперечить законодавству України.

4. Первинною ланкою трудового колективу сільськогосподарського підприємства є колектив виробничої бригади чи іншого структурного підрозділу. В державних

сільськогосподарських підприємствах організуються відділення, ферми, бригади, дільниці, виробництва та інші структурні підрозділи. Структура господарства залежить від його розмірів, виробничого напрямку, внутрішньогосподарської спеціалізації, форм організації праці, розміщення та інших умов виробництва. За підрозділами державних сільськогосподарських підприємств закріплюються земельні ділянки, будівлі, споруди, худоба та інші матеріальні цінності. Положення про підрозділи державного сільськогосподарського підприємства затверджуються директором господарства.

У колективних сільськогосподарських підприємствах залежно від конкретних умов господарства, його спеціалізації та технології виробництва створюються дільниці, цехи, бригади, ферми, ланки, загони, комплекси тощо, які діють, як правило, на принципах колективного, сімейного, індивідуального, орендного підряду. За колективами структурних підрозділів господарства закріплюються (або надаються їм в оренду) земельні ділянки, необхідна техніка й інвентар, робоча та продуктивна худоба, будівлі, інші засоби виробництва і матеріальні ресурси.

Основними формами організації праці в державних і колективних сільськогосподарських підприємствах є постійні виробничі бригади, ланки, механізовані загони з виконання спеціалізованих робіт. Постійна виробнича бригада — найбільш поширена тепер форма організації праці в сільськогосподарських підприємствах. Вона складається з колективу працівників, який своїми силами або в кооперуванні з іншими підрозділами, а також з іншими підприємствами й організаціями виконує весь цикл сільськогосподарських робіт із виробництва певної продукції. Саме ця форма організації праці переважає у тваринництві, де постійні виробничі бригади займаються вирощуванням телят, молочного стада, відгодівлею худоби на м'ясо тощо.

У великих сільськогосподарських підприємствах існують спеціалізовані виробничі бригади — як галузеві, так і багатогалузеві. Вони, зазвичай, обслуговують окремі галузі господарства і складаються з працівників однорідних професій (спеціальностей), що займаються виробництвом певного виду продукції (рису, винограду, розсади овочів, свинини, молодняка худоби тощо). До галузевих належать рослинницькі тракторно-рільничі, овочівницькі та інші бригади.

Комплексні бригади обслуговують рослинництво й тваринництво, виробляють декілька видів продукції цих галузей.

Нарівні з виробничими бригадами у сільськогосподарських підприємствах застосовуються такі форми організації праці, як механізовані загони, збирально-транспортні комплекси, загони з заготівлі та внесення органічних, мінеральних добрив і т. д.

---

## **§ 2. Підрядно-орендні утворення як форми організації праці в сільськогосподарських підприємствах**

1. Форми організації праці в сільськогосподарських підприємствах не є застиглими. Вони постійно змінюються, вдосконалюються, що є об'єктивною необхідністю і однією з головних передумов швидкого піднесення сільського господарства.

На сучасному етапі розвитку сільськогосподарських підприємств основною формою організації праці став підряд, який забезпечує досягнення високих результатів у виробництві сільськогосподарської продукції з меншими затратами праці й коштів.

Порядок формування підрядних колективів, планування їхньої виробничої діяльності, організація обліку, оплата праці та інші організаційні питання регулюються відповідними ре-комендаціями.

Підряд має різноманітні організаційні форми: бригадну, ланкову, бригадно-ланкову, операційну, сімейну, особисту, орендну.

Суть колективного підряду полягає в тому, що трудовий колектив укладає з керівництвом підприємства договір, за яким зобов'язується виробити певну кількість сільськогоспо-дарської продукції, а господарство гарантує йому створення умов для успішного вирішення цього завдання, своєчасне на-дання необхідних виробничих ресурсів і оплату праці за одер-жану продукцію за наперед установленими розцінками і в пе-редбаченому договором порядку.

2. Значного розвитку набув орендний підряд, за якого ко-лективові передають в оренду землю, виробничі приміщення, техніку та інші основні фонди, необхідні для виконання дого-вірних зобов'язань. Відтворення цих фондів колектив забез-печує за рахунок власних засобів.

Орендний підряд є вищою порівняно з колективним під-рядом формою госпрозрахункових відносин. Це перехідна форма організації праці — від підряду до оренди. Маючи од-накову економічну природу, оренда й орендний підряд істот-но відрізняються один від одного як за рівнем самостійності в організації господарської діяльності, так і в питаннях пла-нування, організації виробництва, реалізації продукції, вико-ристання госпрозрахункового прибутку. Якщо за оренди орендар є вільним товаровиробником, який будує свої відно-сини з партнерами, керуючись лише міркуваннями економіч-ного характеру, то в умовах орендного підряду зберігається його залежність від орендодавця, який встановлює не лише завдання на виробництво певної продукції, а й ціни, за якими й купуватиме.

Взаємовідносини правління колективного господарства, дирекції державного сільськогосподарського підприємства з орендними колективами або окремими орендарями визнача-ються договором, який складається в трьох примірниках (два — орендодавцеві, один — орендареві). Орендар приймає зо-бов'язання виробити й реалізувати орендодавцеві (замовни-кові) або заготівельній організації відповідну продукцію. Вся продукція, вироблена понад зазначений у договорі обсяг, реалізується орендарем на свій розсуд. В договорі визначаються взаємні обов'язки орендодавця і орендаря. У разі недодер-жання договірних зобов'язань кожен із них має право в одно-сторонньому порядку розірвати договір (як правило, після за-вершення сільськогосподарського року), попередньо повідо-мивши про це другу сторону не пізніше як за два місяці.

3. В орендні відносини з колективними господарствами, державними сільськогосподарськими підприємствами та ін-шими землекористувачами можуть вступати кооперативи й окремі громадяни, які не є працівниками зазначених

госпо-дарств. Вони укладають з господарствами (зазвичай на конкурсній основі) договори оренди. При цьому враховуються певні особливості. Орендарі (кооператив, окремі громадяни або їх група) користуються правами юридичної особи і мають рахунок у відділенні банку; розпоряджаються всією виробленою продукцією на власний розсуд; для реалізації прав із соціального страхування і соціального забезпечення самостійно проводять відрахування від своїх доходів у державний фонд соціального страхування і сплачують державі прибутковий податок у порядку, встановленому для колективних госпо-дарств; купують матеріальні ресурси, необхідні для виробництва продукції (на підприємствах і в організаціях системи Міністерства сільського господарства і продовольства України — за оптовими цінами, на інших підприємствах і в організаціях — за договірними цінами).

4. Набуло поширення створення в сільськогосподарських підприємствах внутрішньогосподарських орендних підрозділів. На орендному підряді можуть працювати окремі працівники господарства, їх групи, цілі колективи підрозділів. Орендний колектив бере на себе за договором зобов'язання виробити й передати господарству або реалізувати іншим підприємствам чи громадянам певну продукцію. При цьому підрозділи або окремі працівники, які працюють на орендному підряді, можуть залишатись у складі господарства, зберігаючи трудові відносини з ним, але користуючись при цьому госпо-дарською й фінансовою самостійністю. Якщо на внутрішньо-господарську оренду переходять усі структурні підрозділи господарства, вищим органом управління орендних колективів стають загальні збори орендарів, які для керівництва поточними справами обирають правління (раду).

Внутрішньогосподарські орендні колективи самостійно розробляють і затверджують виробничу програму (з урахуванням зобов'язань за договором), визначають чисельність працівників, форми й системи оплати праці, розпорядок робочого дня, змінність роботи, в разі необхідності приймають рішення про введення підсумованого обліку робочого часу, встановлюють порядок надання вихідних днів і відгулів. Зарахування до складу орендного колективу нових працівників проводиться тільки з його згоди.

Для впровадження внутрішньогосподарських орендних відносин і контролю за станом даної роботи на підприємстві створюється комісія, яку очолює керівник підприємства або його заступник. До складу комісії входять насамперед керівники та спеціалісти планово-економічної, бухгалтерської служби, профкому і підрозділів, які виявили бажання укласти з господарством договір орендного підряду.

Сільськогосподарські підприємства за погодженням із профспілковим комітетом

затверджують Положення про внутрішньогосподарський орендний підряд, внутрішньогосподарські розрахункові ціни й тарифи на продукцію (роботи, послуги), форми обліку матеріальних та інших витрат орендними колективами.

Рішення про перехід на внутрішньогосподарський орендний підряд приймається загальними зборами колективу структурного підрозділу. За їх дорученням керівник підрозділу укладає з адміністрацією господарства відповідний договір. Перехід підрозділу на внутрішньогосподарський орендний підряд оформляється наказом директора державного сільськогосподарського підприємства, рішенням правління колективного сільськогосподарського підприємства. Одночасно складається і підписується акт, за яким оренвному колективі передаються приміщення, обладнання та інше майно, необхідне для господарсько-виробничої діяльності.

5. Важливою формою господарювання і роздержавлення майна є оренда. Відносини, пов'язані з передачею в оренду майна державних підприємств і організацій, а також майнові відносини між орендодавцями та орендарями щодо використання цього майна регулює Закон "Про оренду державного майна". Згідно зі ст. 2 цього Закону орендою є засноване на договорі строкове платне володіння і користування майном, необхідним орендареві для здійснення підприємницької та іншої діяльності.

Дія Закону поширюється й на державні сільськогосподарські підприємства. Оренда майна інших форм власності регулюється положеннями цього Закону, якщо інше не передбачено законодавством України та договором оренди (ст. 1 Закону). Орендувати майно сільськогосподарських підприємств можуть організації орендарів, створені членами трудового колективу підприємства, його структурних підрозділів, громадяни та юридичні особи України.

Рішення трудового колективу про оренду майна вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини його членів. При цьому особи, котрі бажають стати орендарями, створюють організацію орендарів, загальні збори (збори уповноважених) які обирають її керівні органи, затверджують положення про організацію орендарів, яке підлягає державній реєстрації у виконавчому комітеті ради народних депутатів за місцем знаходження об'єкта оренди. Одночасно в зазначених органах проводиться державна реєстрація організації орендарів, яка з цього моменту набуває прав юридичної особи (пункти 4, 5 ст. 9 названого Закону).

Перехід до орендних відносин в агропромисловому комплексі означає повну самостійність орендарів у здійсненні виробничої діяльності (у плануванні, управлінні, організації виробничих процесів, реалізації продукції, використанні доходу).

Основним правовим документом, який регулює відповідні взаємовідносини сторін, є договір оренди. Перелік істотних умов договору оренди міститься у ст. 10 Закону "Про оренду державного майна". У ньому передбачаються: строки оренди; склад і вартість майна, що передається в оренду; розмір орендної плати; розподіл обов'язків сторін щодо повного відновлення і ремонту майна; обов'язки орендодавця виділити орендареві майно у стані, що відповідає умовам договору; обов'язки орендаря вносити орендну плату і повернути майно орендодавцеві після закінчення строку оренди в обумовленому договором стані. До договору оренди можна включати обов'язки орендодавця з матеріально-технічного забезпечення, сприяння розвитку виробництва, впровадження науко-во-технічних досягнень і передових технологій, технічного переозброєння виробництва, соціального розвитку, підготовки кадрів тощо.

Відповідно до ст. 8 Земельного кодексу земля може надаватися в короткострокове користування — до трьох років (для випасання худоби, сінокосіння, городництва, державних та громадських потреб), у довгострокове — до десяти і в оренду — до п'ятдесяти років. Орендодавцями землі є сільські, селищні, міські, районні ради народних депутатів та її власники. Умови, строки оренди землі, а також плата за це визначаються за угодою сторін і обумовлюються в договорі. Колективні сільськогосподарські підприємства, радгоспи, інші державні й кооперативні сільськогосподарські підприємства можуть закріплювати землю за окремими працівниками та орендними кооперативами в порядку внутрішньогосподарського землеустрою. Відповідно до ст. 36 Земельного кодексу орендар сплачує за землю орендну плату, розмір якої визначається за погодженням сторін. Граничні розміри цієї плати встановлюються Верховною Радою України.

Оренда землі, інших природних об'єктів, підприємств, приміщень, споруд повинна мати, як правило, довгостроковий характер — не менше п'яти років. З урахуванням виду майна і цілей оренди договір може бути короткостроковим — до п'яти років. Зміна умов договору оренди, його розірвання або припинення допускаються за згодою сторін. У разі порушення якоюсь стороною умов договору він може бути розірваний на вимогу іншої сторони за рішенням суду чи арбітражного суду.

Після закінчення строку договору орендар має право на його поновлення. За відсутності заяви однієї зі сторін про припинення чи зміну договору після закінчення його строку він



вважається продовженим на той же строк і на тих самих умовах. У разі припинення договору з орендарем-громадянином переважне право на укладення договору оренди мають члени його сім'ї, які спільно з ним проживають і працюють. У разі смерті орендаря його права за договором оренди переходять до одного з членів його сім'ї, які жили й працювали разом із ним (якщо той погоджується стати орендарем). Орендарі земельних ділянок сільськогосподарського призначення мають переважне право на одержання орендованих земельних ділянок у власність — крім випадків, передбачених законом.

5. Таким чином, особливість правового становища підрядно-орендних колективів у сільському господарстві полягає в тому, що вони формуються на основі договірних відносин із сільськогосподарськими підприємствами і здійснюють свою практичну діяльність як структурні підрозділи останніх із певною господарською самостійністю.

Підрядно-орендні колективи самостійно вирішують усі питання організації та режиму праці, а також відпочинку. При цьому їх трудова діяльність повинна бути плановою й узгодженою за виробничою технологією, розпорядком робочого дня з роботою всього колективу сільськогосподарського підприємства. Організація праці починається з формування підрядних колективів на суто добровільній основі. Цим вони відрізняються від інших виробничих підрозділів (відділень, бригад, цехів, ланок, ферм), котрі, як правило, утворюються за рішенням правління колективного сільськогосподарського підприємства та адміністрації державного сільськогосподарського підприємства.

Вступаючи до підрядно-орендного колективу, його працівники мають право на переважне виконання обраної ними постійної роботи (відповідно до їх професії, роду занять). Рівночасно, працюючи спільно на кінцевий результат, вони добровільно, в договірному порядку беруть на себе обов'язок виконувати також іншу роботу за тимчасово відсутнього працівника, якщо цього вимагають інтереси підрядного колективу.

В підрядно-орендних колективах розрізняють постійних і тимчасових працівників (останні можуть запрошуватися в періоди напружених польових робіт з інших структурних підрозділів і господарств).

Умови праці в сільському господарстві, як відомо, мають певну специфіку, обумовлену сезонністю виробництва, залежністю його від клімату, погодних умов. Ця специфіка вимагає застосування гнучкого режиму робочого часу, при якому затрати праці повинні

здійснюватись у строки, що їх диктують погода, земля, агрономія, досвід і практика рільника. Тому графік роботи і режим робочого часу стосовно до конкретних умов виробництва та переробки сільськогосподарської продукції можуть розробляти й успішно застосовувати лише самі підрядно-орендні колективи.

---

### **§ 3. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в сільськогосподарських підприємствах**

1. Спільна виробничо-господарська діяльність працівників сільськогосподарських підприємств об'єктивно потребує узгодженості, організованості. Регулювання поведінки цих працівників здійснюється через установлення певних правил і норм, які регламентують внутрішньогосподарські відносини, тому їх прийнято називати Правилами внутрішнього розпорядку. Вони складаються як необхідна умова спільної праці. Саме Правила внутрішнього трудового розпорядку визначають належну поведінку працівників сільськогосподарських підприємств, виступаючи ідеальною моделлю, зразком поведінки учасників трудових правовідносин. Приписи цих Правил, визначаючи вихідне становище працівників сільського господарства, їхній правовий статус, є нормативною основою для виникнення різноманітних правовідносин. Вони закріплюють права та обов'язки працівників і адміністрації державного сільськогосподарського підприємства (або органів управління і службових осіб колективного підприємства), регламентують взаємовідносини між ними в процесі праці.

2. На підставі Правил внутрішнього трудового розпорядку і відповідно до них виникає система внутрішньогосподарських організаційних, управлінських, трудових,

соціально-побутових та інших правовідносин, сукупність яких і становить внутрішній трудовий розпорядок підприємства. Останній являє собою необхідний порядок у вольових відносинах працівників, який складається під впливом правових норм. Він забезпечує необхідну узгодженість у спільній діяльності працівників і досягається внаслідок точного виконання покладених на них юридичних прав та обов'язків. Метою внутрішнього трудового розпорядку є зміцнення трудової дисципліни, організація праці на наукових засадах, раціональне використання робочого часу, висока якість робіт, підвищення продуктивності праці та ефективності суспільного виробництва.

3. Внутрішній трудовий розпорядок є правовою основою трудової дисципліни в сільськогосподарських підприємствах. Тому неухильне його додержання — це обов'язкова умова зміцнення дисципліни праці. Належне регулювання внутрішнього трудового розпорядку справляє безпосередній вплив на підвищення ефективності та якості праці. У зв'язку з цим необхідно вдосконалювати правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку сільськогосподарських підприємств.

4. Спільність основних принципів організації праці в державних і колективних сільськогосподарських підприємствах; обумовлює багато спільного в регулюванні їх внутрішнього трудового розпорядку. Тому колективні сільськогосподарські і підприємства завжди використовували й використовують як зразок для своєї правотворчості законодавство про працю робітників і службовців.

Вихідні положення внутрішнього трудового розпорядку сільськогосподарських підприємств закріплено в Конституції України (право на працю, відпочинок, охорону праці, обов'язок неухильно додержуватися Конституції та законів України тощо). Конституційні права і обов'язки працівників сільськогосподарських підприємств конкретизуються в КЗпП (ст. 2), Статутах і Правилах внутрішнього трудового розпорядку господарств, службових інструкціях і положеннях, технічних правилах, колективних договорах, стандартах підприємств та інших правових актах. Серед названих нормативних актів Правила внутрішнього трудового розпорядку займають особливе місце, оскільки саме в них сконцентровані норми, що встановлюють режим праці в сільськогосподарських підприємствах.

Відповідно до ст. 142 КЗпП, в державних сільськогосподарських підприємствах цей важливий локальний нормативний акт затверджується за поданням власника або уповноваженого ним органа і профспілкового комітету трудовими колективами. При його розробленні підприємства беруть за основу Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені

20 липня 1984 р., а також Галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців радгоспів, племінних, кінних заводів, птахофабрик, науково-дослідних установ, навчальних закладів, інших підприємств, установ, організацій від 10 січня 1985 р.

Крім закріплення основних обов'язків працівників та власника в трудовому процесі, Правила внутрішнього трудового розпорядку регулюють аспекти приймання і звільнення працівників, робочого часу та його використання, заохочення за успіхи в праці та відповідальності за порушення дисципліни.

5. У колективних сільськогосподарських підприємствах Правила внутрішнього розпорядку приймаються загальними зборами (зборами уповноважених) на підставі Примірних правил внутрішнього розпорядку, затверджених Всеукраїнською радою колгоспів 31 березня 1982 р. (з наступними змінами і доповненнями від 13 грудня 1983 р).

Правилами внутрішнього розпорядку регулюються тривалість і розпорядок робочого дня на підприємстві, порядок надання вихідних днів, щорічних оплачуваних відпусток, а також порядок проходження випробувального строку, накладення і зняття дисциплінарних стягнень та інші питання, передбачені Статутом підприємства.

Правила внутрішнього розпорядку відіграють важливу роль в організації виробництва і праці в колективних сільськогосподарських підприємствах. За значущістю вони є другим після статуту нормативним актом, що регулює внутрішньогосподарські відносини. Правила внутрішнього розпорядку повинні відповідати статутіві, а також Примірним правилам.

Примірні правила містять, по-перше, норми, що переносяться у правила окремих господарств без змін, оскільки їхні положення не вимагають урахування специфіки останніх (це норми, що регулюють охорону праці, заходи стягнення і порядок їх застосування тощо), по-друге, ті норми, які повинні бути конкретизовані у Правилах внутрішнього розпорядку конкретного підприємства з урахуванням його особливостей.

Правила внутрішнього розпорядку колективного сільськогосподарського підприємства

не тільки конкретизують деякі положення статуту і Примірних правил, а й можуть містити первинні норми, які заповнюють наявні прогалини в регулюванні внутрішньогосподарських відносин.

6. Внутрішній розпорядок колективного сільськогосподарського підприємства охоплює ширше (порівняно з державним підприємством) коло питань. Так, окрім трудових, він регулює також управлінські, майнові, земельні, соціально-по-бутові та інші відносини. Член колективного господарства має додержувати правил поведінки, встановлених для нього як для працівника і члена колективного господарства. Тому в таких господарствах існують внутрішній трудовий розпорядок і внутрішній розпорядок, трудова і статутна дисципліна.

7. Місцеві (локальні) правила сільськогосподарських підприємств не повинні механічно відтворювати текст Галузевих і Типових (Примірних) правил внутрішнього розпорядку, а мають широко відображати специфіку умов праці на конкретному підприємстві. При цьому вони не можуть суперечити Типовим і Галузевим правилам та іншому чинному законодавству. Прийняті у встановленому порядку Правила внутрішнього (трудового) розпорядку є важливим організаційно-правовим засобом зміцнення трудової дисципліни в сільськогосподарських підприємствах.

---

## **§ 4. Поняття дисципліни праці та правове забезпечення її додержання в сільськогосподарських підприємствах**

1. Працівники сільськогосподарських підприємств мусять неухильно додержувати дисципліни праці, без якої не можлива організована робота і сучасне виробництво. Це їхній важливий конституційний, статутний обов'язок.

Продукція сільського господарства виробляється працівниками, об'єднаними в різні трудові колективи. Спільна праця великих колективів людей потребує цілеспрямованої і узгодженої поведінки кожного працівника, зайнятого в суспільному виробництві. Саме дисципліна праці забезпечує певну координацію і субординацію в поведінці працівників.

Дисципліна — складне й багатогранне явище. Об'єктивно вона необхідна для функціонування будь-якої соціальної спільності. Дисципліна спрямована на забезпечення єдності дій учасників трудового процесу, виступає необхідною умовою спільної праці.

2. В юридичній літературі термін "дисципліна" трактується по-різному. З одного боку, — як форма суспільного зв'язку між людьми в процесі спільної праці, з іншого — як підпорядкування всіх працівників загальному порядку праці, додержання ними встановлених правил поведінки під час трудового процесу. При цьому поняття трудової дисципліни розглядається у вузькому й широкому розумінні. У вузькому — як обов'язок кожного працювати, суворо додержувати Правил трудового розпорядку, які діють на підприємствах, в установах, організаціях. У широкому розумінні дисципліна праці є формою суспільного зв'язку між людьми в процесі спільної праці, який об'єктивно виникає і служить для підтримання необхідного при цьому порядку.

Одні автори вважають за необхідне розглядати дисципліну тільки в суб'єктивному розумінні — як фактичне додержання встановлених правил поведінки, підпорядкування працівника встановленому розпорядкові. На думку інших, поняття дисципліни мусить бути ширшим і охоплювати два взаємопов'язані аспекти — об'єктивний і суб'єктивний. В об'єктивному розумінні дисципліна — це передбачений соціальними нормами порядок в організації та діяльності якого-небудь колективу, в суб'єктивному — підкорення цьому порядку, додержання його всіма членами колективу. Дисципліну праці в об'єктивному розумінні визначають різні юридичні приписи, які в сукупності складають її правову основу.

Трудова дисципліна — це сукупність дій або утримання від дій, що становлять зміст трудових прав та обов'язків членів колективних сільськогосподарських підприємств і акціонерних товариств. Коло цих правомочностей визначається відповідними специфічними умовами виробничо-господарської діяльності й нормами права. Додержання вимог дисципліни праці в сільськогосподарському підприємстві зумовлюється підпорядкуванням рядових членів КСГП, ВСГК, АСГТ і працівників ДСГП

керівникам цих підприємств, а також в свою чергу відповідальність цих керівників бригад, фермерських підрозділів за доручену ділянку роботи перед органами самоврядування, перед загальними зборами (збо-рами уповноважених), правлінням, бригадним збором.

3. Дисципліна праці — це, передусім, сукупність певних правил поведінки, встановлених для учасників трудового процесу, і необхідність дотримання цих правил, підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку. Та дисципліна праці полягає не тільки в суворому дотриманні Правил внут-рішнього розпорядку, а й у свідомому, творчому ставленні до своєї роботи, забезпеченні її високої якості, продуктивному використанні робочого часу.

Від дисципліни праці слід відрізнити виробничу дисципліну. Ці поняття можна розмежовувати не тільки за змістом, а й за суб'єктами. Виробнича дисципліна за змістом значно ширша від трудової. Це — виконання плану виробництва, плану нагромадження, ритмічність роботи підприємства, до-держання технологічної дисципліни, правил сівозміни тощо. Її суб'єктами є підприємство, адміністрація, колектив у цілому. Виробнича дисципліна охоплює переважно технічну, а та-кож виробничо-технічну грань суспільного виробництва включно з виконанням встановлених строків роботи. Трудова дисципліна, як уже зазначалося, — це дисципліна працівника як учасника трудового процесу, належне виконання ним сво-їх трудових обов'язків.

4. Правове регулювання трудової дисципліни являє собою організований вплив на учасників трудового процесу з метою приведення їх поведінки у відповідність із нормами і прави-лами, що закріплюють порядок спільної праці.

Під правовим регулюванням у юридичній науці прийнято розуміти спеціальний юридичний вплив об'єктивного і суб'єктивного права, всієї системи юридичних засобів на су-спільні відносини з метою досягнення відповідних результа-тів. Взяті в єдності та взаємодії, ці засоби утворюють механізм правового регулювання. Його складають нормативні акти, правовідносини, акти реалізації права, правосвідомість і пра-вова культура.

5. Особливе місце серед нормативних актів, які регулюють дисципліну праці в сільськогосподарських підприємствах, на-лежить Правилам внутрішнього (трудоного) розпорядку. Во-ни є головною ланкою нормативної основи, яка об'єднує в єдину

органічну систему всі локальні акти, що регулюють здійснення трудового процесу. Обумовлено це тим, що Пра-вила внутрішнього (трудоного) розпорядку ніби акумулюють всі основні положення законодавства, котрі встановлюють трудовий розпорядок у сільськогосподарських підприємствах.

6. Норми, що складають правовий інститут дисципліни праці, можна класифікувати за способом регулювання на правовстановлювальні, заохочувальні та правоохоронні, їх можна розділити на такі основні групи: норми, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок через закріплення загальних прав і обов'язків працівників сільськогосподарських підприємств; організаційні норми, які регулюють організацію праці та взаємовідносини учасників трудового процесу; норми, що регулюють здійснення технологічного режиму, порядок використання засобів праці; норми, які передбачають заходи заохочення за сумлінну працю і порядок їх застосування; норми, що встановлюють заходи впливу за порушення трудової дисципліни і порядок їх застосування.

Подальше вдосконалення суспільних відносин на селі має привести до формування комплексного правового інституту трудової дисципліни працівників сільськогосподарських підприємств.

7. Трудова дисципліна в сільськогосподарських підприємствах, як і на інших підприємствах, в установах, організаціях, забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до неї, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. До окремих несумлінних працівників у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного і громадського впливу.

КЗпП і Закон "Про колективне сільськогосподарське підприємство" не визначають заходів матеріального стимулювання і морального заохочення сумлінних працівників. Тому до працівників сільськогосподарських підприємств можуть застосовуватися будь-які заходи заохочення, передбачені в Правилах внутрішнього розпорядку цього підприємства кооперативного типу.

Належний рівень трудової дисципліни в сільськогосподарських підприємствах забезпечується за допомогою комплексного підходу до її зміцнення. Особливу увагу слід приділяти впровадженню прогресивних форм організації та оплати праці, чіткому



регулюванню внутрішнього трудового розпорядку, поліпшенню культурно-побутового обслуговування працівників, підвищенню їхньої кваліфікації, поєднанню заходів матеріального і морального заохочення із заходами дисциплінарного впливу тощо.