

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

законодавства в Республіці Казахстан / Отв. ред. *М.М. Бринчук*. – М.: Юристъ, 1999. – 200 с. **17.** Общая теория государства и права: Акад. курс: В 2-х т. – Т. 2: Теория права / Под ред. *М.Н. Марченко*. – М.: Зерцало, 1998. – 640 с. **18.** *Погребняк С.П.* Основоположні принципи права (змістовна характеристика). – Х.: Право. – 240 с. **19.** *Рабінович П.М.* Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. – Вид. 10-те, доп. – Л.: Край, 2008. – 224 с. **20.** *Свердлов Г.А.* Принципы советского гражданского права: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 1985. – 33 с. **21.** Экологическое право: Учебник / Отв. ред.: *Г.Е. Быстров, Н.Г. Жаворонкова, И.О. Краснова*. – М.: ТК Велби; Проспект, 2008. – 656 с. **22.** *Явич Л.С.* Общая теория права: Учеб. пособие. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1976. – 288 с.

Надійшла до редакції 01.04.2009 р.

УДК 349.42

О.М. Туєва, канд. юрид. наук
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ПРО ПРИНЦИПИ Й ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЧЛЕНІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ВИРОБНИЧИХ КООПЕРАТИВІВ

За умов сучасного реформування аграрного сектора економіки України досить актуальним залишається питання вдосконалення правового регулювання оплати праці в сільськогосподарських виробничих кооперативах, трудові відносини в яких ґрунтуються на засадах членства. Важливість цього питання полягає в тому, що оплата праці є конституційним правом людини, яке повинно забезпечуватися й гарантуватися незалежно від сфери, в якій реалізує себе особа, але в той же час з урахуванням певної специфіки. Адже члени сільськогосподарських виробничих коопера-

тивів мають особливий правовий статус, який відрізняється від статусу осіб, трудові відносини яких ґрунтуються на трудовому договорі (контракті).

Питанням оплати праці в сільськогосподарському виробництві присвятили свої роботи *О.В. Гафурова, М.І. Палладіна, О.О. Погрібний* [Див.: 3-5] та інші науковці.

Метою даної статті є розкриття основних принципів та особливостей оплати праці членів сільськогосподарських виробничих кооперативів і сформулювання пропозицій по вдосконаленню законодавства в цій сфері.

Відповідно до ст. 48 Конституції України «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло». Основним джерелом забезпечення достатнього життєвого рівня є заробітна плата, яку будь-який працівник отримує за виконану ним роботу.

Визначення поняття «заробітна плата члена сільськогосподарського підприємства» аграрне законодавство не містить, але згідно ч. 1 ст. 94 Кодексу законів про працю України [2; 1971. – Дод. до №50. – Ст.375] вона означає винагороду, обчислену, як правило, в грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Особливість оплати праці членів сільськогосподарських виробничих кооперативів полягає в тому, що вона ґрунтується на внутрішньогосподарських членських відносинах, оскільки поза ними – це категорія не аграрного, а трудового права. Частково це впливає з преамбули Закону України «Про оплату праці» [2; 1995. – №17. – Ст.121], де зазначається, що цей правовий акт визначає економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами,

організаціями усіх форм власності й господарювання. Отже, оплата праці, заснованої на членських правовідносинах, не входить до кола правового регулювання зазначеного Закону.

Законом «Про сільськогосподарську кооперацію» [2; 1997. – №39. – Ст.261] даним підприємствам надано право самостійно визначати форми, систему, розміри оплати праці своїх членів з урахуванням норм і гарантій, установлених законодавством, і закріплювати їх у локальних актах. Підприємства мають змогу розробляти внутрішньогосподарські акти з урахуванням місцевих умов, стану господарства, його економіки тощо. Це суттєво відрізняє правове впорядкування норм оплати праці членів сільськогосподарських кооперативів порівняно із нормуванням винагороди для осіб, які працюють на умовах договору.

Звичайно, надання такої свободи аграрним підприємствам – це доволі позитивний момент, що відповідає принципу диспозитивності в регулюванні аграрних правовідносин. До того ж локальні нормативні акти є найбільш динамічними: вони дозволяють оперативно втручатися в регламентацію внутрішньогосподарських правовідносин, коли це необхідно. Але на практиці багатьом підприємствам досить важко впорядкува-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

ти зазначені питання, не маючи відповідного нормативного підґрунтя, а тому вони залишаються невирішеними або вирішуються з порушенням установлених гарантій. З метою забезпечення науково-практичної обґрунтованості подібних локальних актів за радянських часів було розроблено Рекомендації про оплату праці в колгоспах Української РСР [6]. Керуючись ними, господарства на підставі свого статуту розробляли й приймали на загальних зборах Положення про оплату праці на підприємстві. За своєю юридичною природою зазначені Рекомендації є лише пропозицією, примірним зразком. Це означає, що правила, які вони містять, не породжують суб'єктивних прав та юридичних обов'язків ні для органів самоврядування, ні для членів підприємства. До того ж з огляду на зміни, що відбулися в аграрному секторі України у зв'язку з реформуванням економіки, навряд чи можна вважати цей документ таким, що відповідає сучасним реаліям. З нашого погляду, набагато ефективнішим було б прийняття нового, спеціального нормативно-правового акта, який встановлював би основні засади регулювання праці в аграрному секторі й винагороди за неї по кожній галузі сільськогосподарського виробництва з урахуванням всієї її

специфіки. Крім того, підкреслимо ще раз, право на оплату праці є конституційним правом громадянина, а значить, воно повинно бути врегульовано законодавчо.

Важливим принципом оплати праці в сільському господарстві є її гарантованість. Цей принцип закріплено в ст. 43 Конституції, згідно з якою кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Отже, держава в імперативному порядку встановлює мінімальний рівень заробітної плати, що є обов'язковим на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб.

Конституція України забезпечує також своєчасність виплати заробітної плати. Відомо, що специфічність сільськогосподарського виробництва полягає в розриві між періодом трудового процесу й отриманими результатами. Інакше кажучи, доход підприємство отримує лише після того, як продукція буде вирощена й реалізована, тобто по закінченні сільськогосподарського року. Але, характеризуючи оплату праці членів сільськогосподарських кооперативів, ми повинні підкреслити, що заробітну плату вони отримують не після підведення підсумків господарського року й отримання при-

бутку, а протягом року, тобто систематично, регулярно.

Оплата праці членів сільськогосподарських кооперативів здійснюється за принципом розподілу відповідно до кількості та якості праці, який зумовлює матеріальну заінтересованість працівників у підвищенні кваліфікації, збільшенні обсягів виробництва тощо, що взагалі є визначальним чинником успішної виробничо-господарської діяльності таких підприємств, рушійною силою економіки [1, с. 423]. Для реалізації цього принципу важливе значення має закріплення локальними актами підприємства відповідних норм виробітку, які мають бути технічно обґрунтованими, заохочувати матеріально працівника в збільшенні сільськогосподарської продукції. Тому сільськогосподарським кооперативам належить систематично переглядати ці норми з урахуванням конкретних умов підприємства, його технічної забезпеченості та інших чинників.

Основним джерелом гарантованої оплати праці сільськогосподарського кооперативу є валовий доход. На оплату праці йде визначена його Статутом, Положенням про оплату праці та виробничо-господарським планом господарства частина доходу підприємства, що становить фонд такої оплати. З огляду на значну залежність результатів аграрного виробництва від

об'єктивних чинників, при формуванні майнових фондів сільськогосподарського підприємства варта уваги, вважаємо, наступна пропозиція. Якщо внаслідок несприятливих погодних умов, стихійного лиха чи інших причин господарством не буде одержано запланованого обсягу валового доходу й у зв'язку із цим виникне розбіжність між фондом оплати праці й виділеними для цього з валового доходу коштами, то сума, якої бракує, має покриватися за рахунок коштів спеціально створеного страхового фонду.

У зв'язку з тим, що члени сільськогосподарських підприємств займаються, як правило, ведінням особистого селянського господарства, організація забезпечення їх продуктами харчування має істотне значення порівняно зі звичайними працівниками та службовцями. Тому в оплаті їх праці певну частку займає натуральна її частина. Для задоволення таких потреб у сільськогосподарській продукції в кооперативах створюється натуральний фонд оплати праці, з якого продукція видається в рахунок оплати праці за розцінками, встановленими підприємством, але не вище її собівартості. Вважаємо, що створення цього фонду має здійснюватися після того, як сформовано такі натуральні фонди підприємства,

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

як фуражний і насінневий, що забезпечить потреби господарства в кормах і насінневому матеріалі на майбутній рік. Таким чином, заробітна плата виплачуватиметься за рахунок фондів, що є власністю юридичної особи – сільськогосподарського виробничого кооперативу.

Структура фонду оплати праці членів сільськогосподарського підприємства дозволяє розрізнити в такій оплаті 2 складові частини – основну й додаткову. Основна – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, що встановлюється у виді тарифних ставок, відрядних розцінок і посадових окладів; додат-

кова – заохочувальна винагорода, що видається працівникові в заздалегідь визначених розмірах за вироблену продукцію з урахуванням її кількості і якості.

Отже, підсумовуючи наведене вище можемо констатувати, що право члена сільськогосподарського кооперативу на оплату праці – це гарантоване право на отримання з фондів сільськогосподарського підприємства винагороди в грошовій і натуральній формах відповідно до обсягу та якості праці, затраченої ним у суспільному виробництві в заздалегідь установлених нормах, передбачених локальними актами підприємства.

Список літератури: 1. Аграрне право України: Підручник / За ред. В.З. Янчука. – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 718 с. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Гафурова О. Правове регулювання оплати праці в сільськогосподарських виробничих кооперативах// Юрид. Україна. – 2004. – №8. – С.55-59. 4. Палладина М.И. Оплата труда в сельском хозяйстве. – М.: Юрид. лит., 1982. – 186 с. 5. Погребной А.А. Правовое регулирование оплаты труда руководящих работников и специалистов колхозов: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.06. – М., 1985. – 30 с. 6. Рекомендації по оплаті праці в колгоспах Української РСР. – К.: Урожай, 1982. – 248 с.

Надійшла до редакції 03.11 2008 р.