

нистративный характер. Поэтому стимулирующий механизм, заложенный в них, практически не срабатывает. Внедрение же в практику соглашений о процентных ставках по кредиту способствовало бы экономической заинтересованности сторон.

Целесообразным представляется заключение соглашений между районными АПК и местными учреждениями Госбанка СССР на получение дополнительного лимита долгосрочного кредитования хозяйств в размере 50 % суммы досрочно погашенных ими кредитов, предусмотренного п. 31 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 марта 1986 г.

Таким образом, совершенствование правового механизма кредитования в системе районных АПК, расширение их правосубъектности в применении договорных форм в данной сфере позволит максимально реализовать заложенные в правовом механизме кредитования потенциальные возможности интенсификации кредитных отношений в указанной области.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. 3. СП СССР. 4. Ащесулов А. Т. Кредитные правоотношения колхозов. М., 1970. 5. Беляева З. С. Договор в сфере межхозяйственной кооперации. М., 1985. 6. Попов В. К. Право и материальные интересы в межхозяйственной кооперации. Х., 1983. 7. Пяссель М. А. Финансово-кредитный механизм интенсификации общественного производства. М., 1977.

Поступила в редколлегию 16.02.88

В. С. ШЕЛЕСТОВ, д-р юрид. наук

Харьков

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ КОЛЛЕКТИВНОГО ПОДРЯДА В СИСТЕМЕ АПК

Перестройка общественных отношений, создание нового хозяйственного механизма диктуют необходимость глубоких экономических сдвигов. Предстоит осуществить крутой поворот к интенсификации производства, переориентировать каждое предприятие на наиболее полное и первоочередное использование качественных факторов экономического роста.

Главенствующей формой организации труда в нашем обществе является коллективный труд, в основе которого — социалистическая собственность на средства производства. Ее укрепление и приумножение является важной задачей в условиях реализации концепции ускорения.

В Программе КПСС подчеркивается: «Меры по совершенствованию управления сверху должны сочетаться с развитием коллективных форм организации и стимулирования труда снизу» [1, с. 149]. Следует более активно внедрять научную организацию

труда и коллективный подряд [1, с. 279]. Реализуя указанные положения, Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» ориентирует предприятия на использование бригадного хозрасчета и подряда в качестве основных коллективных форм организации и стимулирования труда [7, с. 34].

Исключительная значимость данного института для существенного улучшения продовольственного снабжения страны особо подчеркивалась в Резолюции XIX Всесоюзной партконференции «О ходе реализации решений XXVII съезда КПСС и задачах по углублению перестройки». Кратчайший путь к решению вопроса лежит через всемерное раскрытие потенциала колхозов и совхозов на основе развития разнообразных форм подряда и аренды [9, 1988, 5 июля]. На это ориентируют и решения мартовского (1989 г.) Пленума ЦК КПСС.

Бригадная форма организации и стимулирования труда — новая прогрессивная форма. Главной задачей развития таких коллективных форм организации труда является существенное повышение эффективности труда новых, а также действующих бригад путем преобразования их в бригады нового типа, создания им необходимых условий для стабильной и высокопроизводительной работы.

Производственные бригады нового типа представляют собой укрупненные структурные подразделения хозяйства, базирующиеся на широком использовании принципов внутрихозяйственного расчета — подрядной форме организации труда, совмещении профессий (должностей), оплате по единому наряду за конечный результат и распределении коллективной оплаты с применением коэффициента трудового участия (КТУ), на общей заинтересованности коллективного труда.

Бригадный хозрасчет вводится в целях наиболее полного использования возможностей коллективных форм организации и стимулирования труда в достижении его высокой производительности, максимальной экономии материальных затрат и ресурсов, привития чувства бережливости и хозяйского отношения к социалистической собственности.

В условиях перехода к экономике высшей организации и эффективности со всесторонне развитыми производительными силами, зрелыми социалистическими производственными отношениями, отлаженным хозяйственным механизмом получает широкое распространение коллективный (хозрасчетный) подряд на уровне бригады, звена, семьи. В то же время возникают ситуации, требующие своего неотложного разрешения и касающиеся как общих, так и частных проблем. Среди общих на первый план выдвигается задача надлежащего правового оформления новых отношений в сфере НОТ и производства. Имеющиеся в данной области нормативные акты [3, 1984, № 1, ст. 1—2; 1987, № 9, ст. 45] не обеспечивают правового урегулирования складывающихся отношений.

Представляется целесообразным принять конститутивный правовой акт на уровне Закона СССР, который выполнял бы двудетную задачу: с одной стороны, была бы подведена общенормативная основа правового урегулирования бригадной формы организации и стимулирования труда и производства, определена система соподчиненных юридических актов, обеспечивающих учет особенностей отдельных отраслей народного хозяйства, в которых она внедряется. Сказанное вытекает из концепции социалистического правового государства, в соответствии с которой идея утверждения господства закона, его верховенство пронизывают все стороны общественных отношений, обеспечивая при помощи политических и правовых механизмов правопорядок в обществе и государстве. Кроме того, в данном правовом акте должны найти отражение общие положения о бригадной форме организации и стимулирования труда, порядке и условиях их образования и функционирования.

В этой связи важно охарактеризовать общий статус анализируемых внутрихозяйственных структурных подразделений, подчеркнув, в частности, следующее: производственная бригада есть первичная ячейка трудового коллектива предприятия, ключевое звено в системе управления производством; бригада объединяет рабочих для совместного и наиболее эффективного выполнения производственного плана (задания) на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за результаты работы; хозрасчетная подрядная бригада создается на добровольных началах на собрании планируемого состава бригады, где обсуждаются количественный состав бригады, кандидатуры членов и совета бригады и другие организационные вопросы (например, тип бригады, порядок изменения ее состава, образование специальных фондов); форма, оптимальный численный и профессионально-квалификационный состав бригады и совета определяются исходя из содержания и сложности производственного процесса, трудоемкости работ, установленных на основе требований НОТ и производства.

Сущность бригадного хозрасчета состоит в планировании работы бригады, учете и сопоставлении всех видов издержек производства с планово-нормативными, в материальном стимулировании коллектива бригады, в повышении качества продукции и экономии всех видов материальных ресурсов. Представляя собой органическую часть полного хозрасчета предприятия (объединения), внутрихозяйственный расчет строится на сочетании оперативно-производственной самостоятельности бригады с централизованным плановым руководством, на соизмерении затрат и получаемого эффекта, установлении прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, повышении взаимной ответственности бригады и администрации за выполнение производственных заданий, единстве личных, коллективных и общественных интересов.

Следует также отметить, что важнейшими средствами воздействия механизма хозрасчета на производственную деятельность бригад являются: четкое технико-экономическое планирование и учет производственно-хозяйственной деятельности бригады; целенаправленная система морального и материального стимулирования коллектива бригады с целью достижения высоких конечных результатов; организация творческого участия бригад в совершенствовании и управлении производственным процессом. С другой стороны, подобный правовой акт должен определить иерархию нормативных актов в исследуемой области отношений, обеспечить надлежащую правовую базу для развития текущего законодательства и таким образом исключить или свести к минимуму ведомственное нормотворчество. На это было обращено особое внимание в материалах июньского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС: «...следует ввести в строгие юридические рамки ведомственное нормотворчество» [2, с. 68]. В «Основных положениях коренной перестройки управления экономикой» отмечается, что необходимо ускорить подготовку общесоюзного акта о порядке разработки и применения ведомственных нормативных актов, принять меры по усилению контроля за соответствием законодательству ведомственных нормативных актов [2, с. 109].

В Резолюции XIX Всесоюзной конференции КПСС «О правовой реформе» акцентируется внимание на усилении контроля за точным соблюдением в ведомственных нормативных актах предписаний законов. Число же таких актов должно быть резко сокращено.

В законодательстве необходимо также точно определить, какие именно структурные производственные подразделения признаются действующими на началах коллективного подряда. Сказанное обусловлено тем, что в одних случаях к ним относят коллективы, работающие на внутрихозяйственном расчете, в других — таковые связывают с наличием договора между правлением колхоза, администрацией совхоза или другого сельскохозяйственного предприятия и бригадой (участком, отделением, фермой и т. д.), коллективной формой оплаты труда по конечным результатам в соответствии с правилами об аккордно-премиальной системе оплаты труда с повременным авансированием [6, с. 11]. Об этом свидетельствует практика работы многих сельскохозяйственных предприятий, например Харьковской области.

На необходимость четкого разграничения в данной области ориентирует ст. 14 Закона СССР «О государственном предприятии (объединении)»: предприятие в процессе производственно-хозяйственной деятельности использует как бригадный хозрасчет, так и подряд в качестве основных коллективных форм организации и стимулирования труда. Аналогичные положения содержатся и в Законе СССР «О кооперации в СССР». Указанным вопросам уделено внимание и в специальной литературе [5, с. 7]. Конечно, хозрасчетные начала не могут выступать в качестве критерия, обеспечивающего отграничение структурных производственных

подразделений, действующих на принципах коллективного подряда, от обычных структурных производственных подразделений. И те и другие в своей деятельности руководствуются общеэкономическими требованиями. Не могут выполнить поставленной задачи и такие положения, как утверждение годового хозрасчетного планового производственного задания, выделение определенных материальных и денежных средств, заключение соответствующего договора, особый порядок расчетов за выполняемые работы и т. д.

Главным для подрядных коллективов является: особый порядок их формирования, работа на единый наряд, совмещение профессий (должностей), тесная зависимость между результатами работы трудового коллектива и оплатой труда, повышенная ответственность участников подрядного договора за конечные результаты труда. Именно такое положение нередко препятствует широкому внедрению коллективной формы организации и оплаты труда — хозрасчетного подряда. Без этого, отмечал М. С. Горбачев на совещании в ЦК КПСС, посвященном задачам партийных и хозяйственных органов по ускорению развития перерабатывающих отраслей АПК, замедляется переход к новым формам хозяйствования. «Многие руководители просто боятся этого, упираются, потому что им в этом случае надо подписать договор, взять взаимное обязательство и в срок его выполнить» [9, 1987, 19 окт.]. Вот почему важно не только определить правовую природу исследуемого договора, но и установить правила, в соответствии с которыми его участники обязаны сформулировать конкретные обязательства, учитывающие их хозрасчетные интересы, и нести всю полноту ответственности за нарушение согласованных условий договора.

Широкое внедрение коллективного подряда на уровне структурного производственного подразделения в системе АПК в известной мере замедляется и тем, что его предприятия и организации, а также их крупные структурные производственные подразделения не переведены на оплату труда от валового дохода, как это рекомендовано постановлением ЦК КПСС и Совета Министров «О дальнейшем совершенствовании экономического механизма хозяйствования в агропромышленном комплексе страны» от 20 марта 1986 г. [3, 1986, № 17, ст. 90]. Между тем распространение использования принципов коллективного подряда в деятельности сельскохозяйственных предприятий и их структурных производственных подразделений с одновременным укрупнением последних, безусловно, может дать положительные результаты. Прежде всего была бы обеспечена органическая связь внутрихозяйственного расчета, принципы которого используются в деятельности структурных производственных подразделений, с полным хозяйственным расчетом, самоокупаемостью и самофинансированием сельскохозяйственных и агропромышленных предприятий и их объединений. Таким путем были бы отработаны принципы коллективного подряда на всех уровнях функционирования хозяй-

ства, включая и его структурные производственные подразделения. В результате значительно сократилось бы количество убыточных и низкорентабельных хозяйств. Сказанное тем более важно, что сельскохозяйственные, промышленные и другие предприятия и организации системы АПК переведены на полный хозрасчет и самофинансирование [9, 1987, 28 нояб.].

Интересы дела требуют, чтобы применение подрядной формы организации труда сопровождалось более последовательным внедрением коллективной оплаты труда. Опыт работы сельскохозяйственных предприятий Харьковской области, и в том числе Валковского района, свидетельствует, что система КТУ применяется преимущественно к таким компонентам оплаты труда, как надбавки и доплаты, и не распространяется в целом на зарплату (оплату) труда всего подрядного коллектива. Между тем оценка труда в подобных подразделениях должна обеспечивать коллективную и личную заинтересованность в достижении конечных высоких результатов и отражать реальный вклад каждого члена трудового коллектива.

В подрядном подразделении должен формироваться фонд коллективной оплаты труда, включающий в себя как оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, так и доплаты и надбавки, причитающиеся членам трудового коллектива. Размер оплаты труда каждого участника подрядного коллектива определяется советом бригады с учетом КТУ. Однако размер оплаты труда в этих случаях не может быть ниже минимальных размеров, установленных действующим законодательством. Такой порядок способствует установлению строгой зависимости оплаты труда от количества и качества произведенной продукции, усиливает контроль за мерой труда и потребления, повышает роль трудовых коллективов в материальном поощрении эффективного труда, совершенствовании распределительных отношений в пределах зарабатываемых коллективами средств и в стимулировании выполнения работ с меньшей численностью работников.

Правовое урегулирование изложенных и других проблем, относящихся к организации коллективного подряда в системе АПК, будет содействовать дальнейшему укреплению и повышению его эффективности, внедрению рациональных форм организации и стимулирования труда.

Список литературы: 1. *Материалы XXVII съезда КПСС*. М., 1986. 2. *Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС*. 25—26 июня 1987. М., 1987. 3. *СП СССР*. 4. *Гудсков А. К., Ляшко В. И., Левин А. Э.* Бригадный хозрасчет: организация и внедрение. М., 1986. 5. *Коллективный подряд в животноводстве*. К., 1987. 6. *О коренной перестройке управления экономикой: Сб. документов*. М., 1987. 7. *Планирование и учет в сельскохозяйственных предприятиях*. М., 1987. 8. *Правда*.

Поступила в редколлегию 19.02.88