

Національний університет  
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

**В.В. Панченко**

**ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКІ ЛОКАЛЬНІ  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ  
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ  
ЯК ФОРМА АГРАРНОГО ПРАВА**

*Монографія*



Харків  
2012

УДК 349.42

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради  
Національного університету  
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»  
(протокол №1 від 07 вересня 2012 року)

**Рецензенти:**

Єрмоленко В.М., доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри аграрного, земельного та екологічного права імені академіка В.З. Янчука Національного університету біоресурсів і природокористування України;

Зуєв В.А., кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін Академії митної служби України.

Панченко В.В.

Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств як форма аграрного права: Монографія. — Харків: Видавництво «С.А.М.», 2012. — 164 с.

ISBN 978-966-8591-99-0

Монографія присвячена дослідженню внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств як форми аграрного права. Розроблено визначення «джерел» та «форм» аграрного права. Okремо досліджено ознаки та особливості внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, які регулюють внутрішні відносини в сільськогосподарських підприємствах, проведено їх класифікацію. Удосконалено визначення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарського підприємства. Сформульовано поняття локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах та запропоновано його стадійність. Особливу увагу приділено оптимізації локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах та визначено перспективні напрями оптимізації локального нормотворчого процесу органами управління сільськогосподарських підприємств. Розроблено відповідні пропозиції і рекомендації щодо вдосконалення системи локальних нормативно-правових актів у сфері регулювання внутрішніх аграрних відносин в сільськогосподарських підприємствах. Сформульовано пропозиції по вдосконаленню аграрного законодавства та висновки, що можуть бути використані для подальшого розвитку теорії аграрного права.

Монографія розрахована на науковців, викладачів, аспірантів і студентів юридичних вищих навчальних закладів, а також на читачів, які цікавляться правовими питаннями, пов'язаними з аграрним правом.

ISBN 978-966-8591-99-0

УДК 349.42

© Панченко В.В., 2012

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИХ ЛОКАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ</b> .....	7
1.1. Поняття та ознаки внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств.....	7
1.2. Класифікація локальних актів та оптимізація нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах .....	27
1.3. Відносини, які регулюються внутрішньогоспо- дарськими локальними нормативно-правовими актами сільськогосподарських підприємств .....	47
<b>РОЗДІЛ II. ВИДИ, ЗМІСТ ОКРЕМИХ ЛОКАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ</b> .....	84
2.1. Статут сільськогосподарського підприємства — особлива форма локального нормативно-правового акта сільськогосподарських підприємств.....	84
2.2. Правила внутрішнього розпорядку сільськогосподарського підприємства .....	94
2.3. Положення про оплату праці в сільськогосподарському підприємстві .....	100
2.4. Положення про виробничі структурні підрозділи та компетенцію їх органів .....	108
2.5. Положення про основні функції органів управління та спеціалістів сільськогосподарського підприємства.....	112
2.6. Положення про внутрішньогосподарський підряд у сільськогосподарському підприємстві .....	129
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	140
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	145

## ВСТУП

За сучасних умов формування правової держави, у зв'язку з розвитком ринкових відносин, реструктуризацією аграрного виробництва, розширенням господарської самостійності сільськогосподарських підприємств є потреба належного правового регулювання суспільних відносин за допомогою не тільки норм чинного законодавства, положень спеціальних законів щодо сільськогосподарських підприємств, а й внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, що приймаються безпосередньо в конкретних сільськогосподарських підприємствах.

Ринкові відносини відкрили додаткові можливості для господарської самостійності і фінансування, реалізації права самоврядування шляхом розроблення локальних нормативно-правових актів щодо формування і розподілу доходу, спрямованих на підтримку ініціативи сільськогосподарських підприємств, вироблення заходів, що сприятимуть підвищенню ефективності виробництва і праці. До локальної нормотворчості сільськогосподарських підприємств належать також встановлення систем оплати праці і форм матеріального заохочення, затвердження положень про преміювання і виплату винагороди за підсумками роботи, надання соціальної-побутової допомоги своїм працівникам тощо. Від повноти врегулювання відносин на локальному рівні в сільськогосподарських підприємствах залежить ефективність аграрного виробництва останніх.

Сьогодні в сільськогосподарських підприємствах виникає потреба в удосконаленні локальних нормативно-правових актів, що зумовлено правовим статусом сільськогосподарських підприємств як аграрних товаровиробників, а також фактичним станом законодавства України щодо сільськогосподарських підприємств, яке не відрізняється високим рівнем досконалості.

Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств — складова системи аграр-

ного законодавства України. Тому їм мають бути притаманні основні риси цього галузевого законодавства у частині встановлення основних принципів та правил щодо врегулювання аграрних відносин, спеціальних нормативно-правових актів стосовно функціонування сільськогосподарських підприємств.

У сучасних умовах не можна розглядати локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств ізольованого один від одного та поділяти їх на види без урахування загального взаємозв'язку, що існує в системі нормативно-правових актів, які врегульовують аграрні відносини.

Викладене підкреслює необхідність комплексного аналізу внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів як форми аграрного права, що регулюють внутрішньогосподарські відносини в процесі виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства, у всебічному дослідженні теоретичних і практичних проблем щодо розробки, прийняття та застосування внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у сільськогосподарських підприємствах.

Відсутність комплексного дослідження щодо внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств як форми аграрного права на рівні монографії та наведені вище обставини, а також необхідність врахування фактичного стану аграрного законодавства України, і зумовили обрання теми монографічного дослідження.

Теоретичною основою для формулювання висновків та практичних рекомендації у монографії стали праці представників вітчизняної і зарубіжної науки різних історичних періодів у галузі теорії держави і права, аграрного, цивільного, господарського, земельного, екологічного, трудового права та інших юридичних наук: С. С. Алексеєва, О. М. Батигіної, З. С. Беляєвої, Г. Ю. Бистрова, С. Ф. Василюка, М. Я. Ващишин, Я. З. Гаєцької-Колотило, В. М. Гайворонського, О. В. Гафурової, А. П. Гетьмана, В. М. Єрмоленка, О. С. Іванова, М. І. Козиря, В. М. Корнієнко, П. Ф. Кулиничча, Т. В. Курман, В. С. Мілаш, М. І. Палладіної,

О. В. Петришина, М. О. Петришиної, О. О. Погрібного, Б. М. Полякова, Т. П. Проценко, П. М. Рабіновича, В. К. Самігулліна, В. І. Семчика, О. Ф. Скакун, А. М. Статівки, Н. І. Титової, В. Ю. Уркевича, В. І. Федоровича, М. В. Цвіка, М. В. Шульги, В. З. Янчука та інших провідних вчених — юристів.

Монографічне дослідження спрямовано на комплексний правовий аналіз внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств як форми аграрного права, що полягає у вивченні правової природи, з'ясуванні змісту та сутності цього явища, формулюванні наукових положень щодо заповнення прогалин, які мають місце в аграрно-правовій теорії з цієї проблематики, обґрунтуванні пропозицій та практичних висновків щодо вдосконалення аграрного законодавства України, а також системи локальних нормативно-правових актів у сфері регулювання внутрішньогосподарських відносин у сучасних сільськогосподарських підприємствах.

Автор висловлює подяку за надані корисні поради по вдосконаленню структури і змісту монографії рецензентам і колективу кафедри земельного та аграрного права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого».

# РОЗДІЛ I

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИХ ЛОКАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

### *1.1. Поняття та ознаки внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств*

Сучасні аграрні перетворення в Україні відкрили нові можливості для підвищення ролі і значення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств. Соціально-економічне становище останніх як суб'єктів аграрного виробництва зумовлює їхню правосуб'єктність. Суб'єктивні права і юридичні обов'язки зазначених суб'єктів відповідно до чинного законодавства полягають у самостійному вирішенні правових питань виробничо-господарської, фінансової, збутової та іншої діяльності.

У вирішенні таких питань поряд з організаційно-управлінськими заходами неправового характеру важливу роль відіграє їх права регуляція, що здійснюється на підставі внутрішньогосподарських нормативно-правових актів [4, с. 54].

Усе це потребує вивчення такого феномену, як внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств, що дозволить визначити місце останніх у механізмі правового регулювання аграрних відносин. Виявлення сутності таких актів неможливе без звернення до самого розуміння поняття «внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств».

У підручниках, навчальних посібниках, виданих останнім часом із аграрного права, внутрішньогосподарські локальні акти сільськогосподарських підприємств розглядаються або як джерела, або як джерела (форми) аграрного права.

Отже, в аграрно-правовій літературі дискусійним і спірним є поняття «джерело» і «форма» аграрного права, які вживаються науковцями. Так, одна група представників науки аграрного права категорію джерел аграрного права розглядає за ознакою нормативно-правового акта, який і є джерелом права, враховуючи належність права України до романо-германської правової системи [39, с. 30]. Друга група учених поняття «джерело» визначає через форми зовнішнього виразу і закріплення правових норм, що врегульовують аграрні відносини [3, с. 66].

Аналогічну думку висловив професор В.П. Жушман, згідно з якою джерела аграрного права — це зовнішня форма вираження волі народу в уніфікованих, диференційованих нормативно-правових актах компетентних органів держави, а також волі колективів сільськогосподарських організацій (підприємств), призначених для регулювання аграрних відносин [52, с. 12].

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок, що ученими поняття «джерела» і «форми» права ототожнюються.

Доречно зазначити, що в сучасній російській аграрно-правовій доктрині відсутнє використання терміна «форми» аграрного права. В основному вченими вживається термін «джерело» аграрного права [7, с. 27; 10, с. 42; 9, с. 29; 72, с. 256].

Доцільно зупинитися на головних підходах до розуміння «джерела» і «форма» права.

Уперше термін «джерело» права було введено у науковий обіг ще за часів Давнього Риму. Тит Лівій у праці «Римська історія» назвав Закони XII таблиць «джерелами всього публічного та приватного права», оскільки давньоримськими правознавцями вони вважалися витокami чинного на той час права. Таке розуміння джерела права відповідає первинному лінгвістичному значенню слова «джерело», під яким розуміється те, що дає початок чому-небудь, звідки походить що-небудь [54, с. 179]. Ця формула була сприйнята правовою свідомістю та згодом міцно увійшла в систему правової термінології. Тому, як зазначає С.Л. Зівс, термін «джерело права» несе у собі спеціальний та умовний зміст, не претендує на граничну точність,



але є зручним у застосуванні. Треба ще вказати на багатозначність поняття «джерело права», що наводить на питання щодо його співвідношення із поняттям «форма права». У спеціальній літературі висловлено думку про те, що саме застосування терміна «джерело права» в юридичному аспекті як документального носія правових норм дозволяє ототожнювати його з поняттям «форми права» [37, с. 4].

Терміни «форма права» і «джерело права» використовуються у тому самому значенні зовнішньої форми об'єктивізації, виразу права. Тобто юридичними джерелами, або формами права, є офіційні форми зовнішнього виразу і закріплення правових норм [67, с. 61].

Здебільшого в юридичній літературі радянської доби джерела права розглядалися в матеріальному та формальному розумінні. У матеріальному сенсі під джерелом розумілася воля панівного класу, у формальному — ті форми, в яких знаходили вияв чинні норми права. Однак ототожнення права із законом, джерел права з формами права прийшло до нас ще з дорадянських часів. У наукових монографіях початку ХХ ст. досить часто можна зустріти посилання на те, що форми, в яких виникають норми права, мають технічну назву — джерела права. У радянський період поняття «система джерел права» традиційно змінювалося поняттям «система законодавства», а проблема джерел права витіснялася питанням щодо співвідношення системи права і системи законодавства. Така ситуація нерідко спостерігається і сьогодні. Наприклад, І. М. Рассолов стверджує, що до джерел права мають бути віднесені лише акти державних органів, якими встановлено правило поведінки, тобто лише нормативні акти [164, с. 186].

Узагалі більшість із сучасних правових видань із теорії права виокремлюють такі різновиди джерел (форм) права: нормативно-правові акти, правові звичаї, правові договори та міжнародні договори [142, с. 110; 155, с. 308—311; 34, с. 120—122; 163, с. 336—368], значно рідше на сторінках наукової та навчальної юридичної літератури зазначається, що зовнішньою формою

виразу права є все те, у чому воно проявляє себе у зовнішньому вигляді, а не лише в офіційній формі виразу [167, с. 142—149].

Звертаючись до етимології терміна «джерело», під останнім розуміється, по-перше, те, що з чого береться, черпається право (форма створення права); по-друге, письмова пам'ятка, документ, на підставі якого базується наукове дослідження; по-третє, вихідна позиція, що є підставою для розвитку певного явища.

Відповідно, як зазначає В. С. Мілаш, етимологічне навантаження категорії «джерело» зумовлює розбіжність у розумінні правової категорії «джерело права». Основні наукові позиції, як стверджує автор, зводяться до таких двох: по-перше, під джерелом права розуміють форму виразу останнього, тобто права; по-друге — підставу його виникнення (різноманітні фактори економічного, політичного, соціального, культурного характеру та ін.) [88, с. 54].

Представники науки загальної теорії права першу позицію розглядають як джерело права в матеріальному розумінні; другу — у спеціально-юридичному розумінні. Поза увагою В. С. Мілаш залишився третій підхід до розуміння джерел права — в ідеалістичному розумінні. Це сукупність юридичних ідей, поглядів, теорій, під впливом яких утворюється і функціонує право [53, с. 293].

Необхідно зазначити, що сьогодні окремі учені поряд із формальними джерелами (формами права) вирізняють змістові, до яких відносять такі антропологічні основи права, як розум і волю [170, с. 136].

Заслуговує на увагу висловлена думка професора В. М. Гайворонського, стосовно того, що як для вітчизняного, так і для зарубіжного права важливим джерелом є наука [40, с. 65].

Це означає, що ідеї, погляди, теорії, які висвітлюються у правовій науці, під впливом яких утворюється і функціонує право, є джерелами права. У сукупності викладене слід розглядати в ідеалістичному розумінні джерела права. На відміну від цього джерела права в матеріалістичному розумінні розглядають-

ся як фактори, які обумовлюють виникнення, розвиток і зміст права [53, с. 293]. Тут мова йде передусім про систему соціально-економічних відносин.

Отже, можна зазначити, що виділяючи норми права за змістовним критерієм, до них слід віднести: а) антропологічні основи права — розум, волю індивідуума (позиції); б) волю державної влади і волю (автономію) учасників суспільних відносин; в) суспільну (неюрідичну) практику (наукові ідеї, погляди, теорії) тощо. Останні є неюрідичними (неофіційними), оскільки не потребують правового закріплення. Разом з тим за певних економічних, політичних, соціальних, культурних, моральних факторів вони породжують, об'єктивно зумовлюють, стають витоками виникнення змісту норм права.

Таким чином, під джерелами аграрного права слід розглядати антропологічні основи права (розум, воля людини), волю державної влади, волю (автономію) учасників суспільних відносин, а також суспільну (неюрідичну) практику (наукові розробки, ідеї, погляди, теорії) тощо, які за певних чинників економічного, політичного, соціального, культурного характеру стають витоками виникнення змісту норм аграрного права, якими регулюються аграрні відносини.

Поряд зі змістовими нормами права виділяють формальні норми права, в яких знаходять зовнішній вияв чинні норми права, у тому числі міжнародного характеру, що санкціоновані або ратифіковані державою.

Професор П. М. Рабінович під формою права має на увазі спосіб внутрішньої організації, а також зовнішнього вияву правових норм, який засвідчує їх державну обов'язковість [142, с. 110]. Тут форми права виступають офіційними способами, формами зовнішнього вияву та закріплення змісту норм права [34, с. 120].

Учені юристи-аграрники до форм права відносять формально визначені, які мають відповідну структуру і викладені переважно на паперових або інших матеріальних носіях норми права. Із цих позицій слід погодитися з професором В. М. Єр-

моленком, який зазначає, що до форм права не належать усні норми звичаєвого та природного права [3, с. 66].

Необхідно зазначити, що в літературі із загальної теорії права нормативно-правові акти розглядаються як офіційні акти компетентних суб'єктів правотворчості, що містять норми права. Вони є однією з форм існування та вираження норм права, є основною формою права [34, с. 122].

Виходячи з цього, в аграрно-правовій літературі науковцями надана класифікація форм аграрного права, з якою слід погодитися [5, с. 72—86; 52, с. 12—14; 3, с. 166—171]. Разом з тим доцільно зупинитися на змістовій класифікації таких форм. Це дасть змогу з'ясувати, чи є підстави для ототожнення поняття «форми» аграрного права і запропонованого вище поняття «джерела» аграрного права.

Класифікувати форми аграрного права можна залежно від юридичної сили нормативно-правових актів, якими регламентуються аграрні відносини. Це насамперед:

- закони — це нормативно-правові акти вищого представницького органу народу, які регулюють найбільш важливі суспільні відносини, виражають волю й інтереси більшості населення та втілюють основні права людини та інші загальнолюдські цінності і мають найвищу юридичну силу щодо всіх інших нормативно-правових актів [143, с. 89]:

а) конституційні (перш за все Конституція України). Так, відповідно до положень ст. 41 Конституції України, в якій закріплено право кожного громадянина мати свою власність, і ст. 36, де йдеться про право всіх громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів [79].

Доречно зазначає професор В.П. Жушман, що Конституція України як Основний Закон становить фундамент для формування й розвитку аграрного права. На основі конституційних норм розвивається і удосконалюється аграрне законодавство. Положення Конституції України визначають права, свободи

та обов'язки людини і громадянина, що повною мірою поширюється і на селян як учасників аграрного виробництва в усіх його формах організації. Усе без винятку законодавство України повинно відповідати положенням Конституції України. Отже, селяни як громадяни нашої держави, «мають право об'єднуватися у сільськогосподарські кооперативи, спілки селян, акціонерні та інші господарські товариства і займатися будь-якою не забороненою законом, підприємницькою діяльністю» [52, с. 14—15].

Слушною є думка професора В. І. Семчика, що Конституція має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Конституція України має бути покладена в основу всіх законів, усієї правової системи і кожної галузі права. Норми законів кожної галузі права, зокрема аграрного, повинні розглядатися крізь призму Конституції України [5, с. 75].

Професор А. М. Статівка також указує на те, що для формування і розвитку аграрного права Конституція України є основою [2, с. 250].

Відповідно до ст. 8 Конституції України вона має найвищу юридичну силу [79, с. 16]. Таким чином, підкреслює професор Н. І. Титова, і аграрне законодавство України повинно розвиватися у загальному гуманістичному соціальному напрямі, визначеному Конституцією [168, с. 39].

Отже, Конституція — «особливий інститут правової системи держави, якому належить правове верховенство стосовно всіх її актів. Це не просто закон, а Основний Закон України. Конституція формує національну систему права, об'єднує чинне законодавство, визначає основи законності і правопорядку в країні» [78, с. 89];

б) звичайні або поточні, наприклад, закони України від 24 червня 2004 року «Про державну підтримку сільського господарства України» [115]; від 19 січня 1991 року «Про господарські товариства» [114]; від 14 лютого 1992 року «Про колективне сільськогосподарське підприємство» [118]; від 17 липня 1997 року

«Про сільськогосподарську кооперацію» [135]; від 19 червня 2003 року «Про фермерське господарство» [138]; від 17 вересня 2008 року «Про акціонерні товариства» [113] та ін. Норми наведених спеціальних законів закріплюють правове становище основних сільськогосподарських товаровиробників і які відповідно до законів від 18.01.2001 року «Про стимулювання розвитку сільського господарства на період 2001-2004 років» [136] та від 18 жовтня 2005 року «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» [137], є сільськогосподарськими підприємствами, визначають умови, порядок їх створення і ліквідацію, суб'єктивні права і юридичні обов'язки тощо.

Слід погодитися із професором В.М. Єрмоленком, який зазначає, що на другому місці за юридичною силою перебувають закони. Закон — це нормативно-правовий акт найвищої юридичної сили, який приймається Верховною Радою України і який урегульовує найважливіші суспільні відносини [3, с. 72].

Необхідно зазначити, що держава, виконуючи покладену на неї правову функцію, забезпечує розробку і прийняття законів, нормами яких регулюються будь-які суспільні відносини в усіх сферах, у тому числі і в сільськогосподарській. Тому велику роль, як зазначає В.М. Корнієнко, в аграрному праві, як і в інших галузях, відіграють закони України — нормативні акти вищої юридичної сили [2, с. 21].

Важливу роль у регулюванні аграрних відносин відіграють підзаконні нормативно-правові акти — це нормативно-правові акти компетентних органів, що видаються на підставі закону, відповідно до закону і на його виконання. До них належать: а) нормативні акти глави держави та вищого органу виконавчої влади (Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України); б) відомчі нормативно-правові (накази та інструкції Міністерства аграрної політики і продовольства, Державного комітету України по земельних ресурсах, Міністерства охорони здоров'я тощо); в) нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування і виконавчої влади на місцях (рішення, розпорядження); г) локальні внутрішньогосподарські

нормативно-правові акти (статути, правила, положення, колективні договори).

Окрему групу форм аграрного права становлять міжнародні договори України. Укладені і належним чином ратифіковані (схвалені, санкціоновані, затверджені) Україною міжнародні договори є невід'ємною частиною законодавства України і застосовуються в порядку, передбаченому для норм цього законодавства. Наприклад, Конвенція МОП № 129 Про інспекцію праці в сільському господарстві (1969 р.), Міжнародна конвенція про захист рослин (1951 р.) та ін. Із запропонованою класифікацією нормативно-правових актів, які регулюють аграрні відносини, слід погодитися, а тому не має потреби детально зупинятися на цьому [39, с. 13—33; 52, с. 12—20; 33, с. 16].

У аграрно-правовій літературі форми аграрного права, окрім зазначеної, подані і за іншими критеріями. Зокрема: а) залежно від юридичної природи (абсолютні та дуалістичні); б) за характером правового регулювання (уніфіковані та диференційовані) тощо.

Головний постулат такої класифікації — висновок про існування цілої системи аграрного законодавства. Як справедливо відзначає М. Я. Ващишин, особливості сільськогосподарського виробництва є тим важливим об'єктивним фактором, що зумовлює відокремлення, спеціальне правове регулювання аграрних суспільних відносин окремою галуззю національної системи законодавства, яке є формою вияву аграрного права [33, с. 16].

Чільне місце в системі аграрного законодавства посідають внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств.

Професор В. М. Єрмоленко слушно зазначає, що локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств є також складовими системи аграрного законодавства. Учений локальні акти відносить до підзаконних внутрішніх нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств [3, с. 77].

Слід погодитися з професором В. П. Жушманом у тому, що реформування суб'єктів аграрного виробництва, створення но-

вих сільськогосподарських формувань, які наділялися більшою свободою у здійсненні підприємницької діяльності і регульовані внутрішньогосподарських відносин, регулюються локальними нормативними актами, що приймаються органами управління, самоуправління сільськогосподарських підприємств [52, с. 17].

Оскільки внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти (статuti, правила, положення, колективний договір) сільськогосподарських підприємств є підзаконними, тобто мають нормативно-правовий характер, то вони є складовими аграрного законодавства, а значить однією із форм зовнішнього вияву норм аграрного права.

Викладене дозволяє зазначити, що вищенаведена система аграрного законодавства, усе різноманіття форм зовнішнього вияву норм, закріплених у нормативно-правових актах, які створюють механізм правового регулювання аграрних відносин за участю аграрних товаровиробників у сфері сільськогосподарської діяльності, є формою аграрного права.

Таким чином, форми аграрного права — це сукупність нормативно-правових актів, тобто офіційні акти — документи компетентних суб'єктів нормотворчості, які містять і закріплюють зміст норм права, завдяки яким регулюються аграрні відносини і які забезпечуються державою.

З огляду на ці міркування можна стверджувати, що існують підстави для розмежування понять «джерело» і «форми» аграрного права. Як вже зазначалось, у матеріальному сенсі під джерелом права слід розуміти чинники в основному соціально-економічного характеру, які обумовлюють виникнення, розвиток і зміст права. В ідеалістичному сенсі джерела права розглядаються як сукупність ідей, теорій, поглядів, вплив яких зумовлює створення і функціонування аграрного права. У спеціально-юридичному розумінні джерела права — це існування норм права, які мають зовнішній вияв і є формою права.

Необхідно підкреслити, що нормативний акт як форма права у практичному житті тільки «для осіб, які застосовують



чи вивчають право, є, так би мовити, і фактичним джерелом» [13, с. 212-213].

Повертаючись до безпосереднього вивчення такого багатогранного правового феномену, як внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств, не слід обмежуватися міркуваннями про те, що вони є складовими системи аграрного законодавства і посідають в ієрархії найнижче місце в механізмі правового регулювання аграрних відносин. Для того щоб скласти цілісне наукове уявлення про внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств, необхідно розкрити сутність, їх правові особливості. Досягти цього можна завдяки визначенню ознак останніх.

Необхідно зазначити, що в аграрно-правовій літературі розглядаються ознаки локальних нормативно-правових актів [39, с. 32; 52, с. 18; 3, с. 77]. Однак визначення окремими науковцями таких ознак здійснюється: по-перше, з урахуванням сукупності тільки існуючих внутрішньогосподарських нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств, яким властиві ті самі ознаки; по-друге, без урахування того, що діють особливі правила щодо порядку їх затвердження; по-третє, без урахування особливих вимог, що висуваються до змісту таких локальних нормативно-правових актів.

На наш погляд, внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актам сільськогосподарських підприємств властиві як загальні, так і специфічні ознаки.

Внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актам притаманні такі загальні ознаки: а) це дозволені вольові акти сільськогосподарських підприємств. Професор В.М. Єрмоленко зазначає, що такі акти існують лише на сільськогосподарських підприємствах, які є юридичними особами. Наприклад, у особистих селянських господарствах локальні правові акти не приймаються [3, с. 77], виражена в них воля спрямована на досягнення бажаних наслідків, а саме — на належне врегулювання внутрішньогосподарських відносин за участю

членів колективно-кооперативного, найманих працівників корпоративного типів сільськогосподарських підприємств і фермерських господарств; б) санкціонований характер норм внутрішньогосподарських локальних актів. Це означає, що «державна не приймає безпосередньо норми таких документів, а покладає повноваження (санкціонує) щодо їх прийняття на відповідні органи управління сільськогосподарських підприємств (загальні збори, керівника та інші органи управління)» [3, с. 77]; в) є підзаконними нормативно-правовими актами права, які стоять на нижчому рівні правового регулювання, мають обмежену сферу дії і не повинні суперечити законам та іншим підзаконним нормативно-правовим актам. Локальне правове регулювання аграрних відносин не повинно суперечити, викривляти, підміняти, тим більше скасовувати чинне законодавство. Локальні нормативно-правові акти приймаються на підставі закону, відповідно до закону і на виконання закону; г) за своїм змістом вони поширюються лише на деякі сфери суспільних відносин, маючи конкретизуючу та деталізуючу властивість, вони компенсують недосконалість законодавства. Локальні акти регулюють такі внутрішні відносини: членські, трудові, організаційно-управлінські, земельні (порядок обміну земельними частками (паями)), майнові (порядок формування майна суб'єктів аграрного виробництва) та ін.

При моделюванні поняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств слід також виходити як із загальних, так і зі специфічних ознак.

До специфічних ознак внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств слід віднести:

а) належним чином оформлені. Сільськогосподарські підприємства є самостійними суб'єктами господарювання. Відповідно до ст. 62 Господарського кодексу України, підприємство, якщо законом не встановлено інше, діє на основі статуту, є юридичною особою [44]. Наведене засвідчує, що статуту юридич-

них осіб та інші установчі документи містять і мають містити норми права, якими регулюються внутрішні відносини у процесі діяльності юридичної особи. Саме тому статут юридичної особи, засновницький договір мають нормативний характер і щодо юридичних осіб, які функціонують у сфері аграрного виробництва, є формою аграрного права. Наприклад, згідно зі ст. 7 Закону України від 17 липня 1997 року «Про сільськогосподарську кооперацію». Статут кооперативу приймається засновниками на установчих зборах. Відповідно до ст. 14 цього Закону загальні збори кооперативу затверджують, вносять зміни і доповнення до статуту, приймають інші нормативні документи кооперативу. Такими є, наприклад, правила внутрішнього розпорядку сільськогосподарського кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, фермерського господарства, в якому працюють наймані працівники, державного сільськогосподарського підприємства, сільськогосподарського товариства з обмеженою відповідальністю, сільськогосподарського акціонерного товариства тощо. Ними регулюються порядок та умови набуття і припинення членства, права та обов'язки членів товариства, порядок і умови господарської діяльності, трудовий розпорядок дня, режим праці у відповідному сезоні сільськогосподарського виробництва, оплата праці, відпусток, дисциплінарної і статутної відповідальності та ін. Сільськогосподарські юридичні особи можуть приймати і інші внутрішньогосподарські локальні нормативні акти, такі як: положення про структурні підрозділи підприємства: бригаду, ферму, цех тощо.

Таким чином, перелічені внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти будуть належно оформлені і вважатимуться формою аграрного права, якщо вони приймаються для регулювання внутрішніх відносин компетентними органами сільськогосподарських підприємств, як юридичної особи (загальними зборами членів сільськогосподарських підприємств колективно-кооперативного типу, акціонерів, учасників корпоративного типу підприємств, головою фермерського

господарства або директором, загальними зборами трудового колективу державного сільськогосподарського підприємства), відповідають законам України і підзаконним нормативно-правовим актам;

б) діють тільки в межах конкретного сільськогосподарського підприємства і поширюються на членів і найманих працівників останнього. Саме тому, що такі акти приймаються на місцях кожним підприємством окремо, їх, як правило, «називають локальними нормативними актами» [4, с. 54]. Вони мають юридичну силу тільки в межах того підприємства, яке їх прийняло [52, с. 18]. Це означає, що локальні правові акти одного сільськогосподарського підприємства не мають юридичного значення для інших підприємств, бо не створюють жодних прав і обов'язків;

в) обов'язкове дотримання і виконання положень нормативно-правових актів керівниками, спеціалістами, рядовими членами, найманими працівниками сільськогосподарського підприємства.

Таким чином, внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарського підприємства — це належним чином оформлені нормативно-правові акти компетентних органів сільськогосподарського підприємства, як юридичної особи, що діють тільки в межах такого конкретного підприємства з метою врегулювання внутрішніх відносин і які є загальнообов'язковими для виконання керівниками, спеціалістами, членами, найманими працівниками останнього.

В аграрно-правовій літературі окремими ученими акцентується увага на тому, що до локальних актів аграрного права слід віднести нормативні акти державної влади та органів місцевого самоврядування. Наприклад, В.М. Корнієнко зазначає, що «до локальних актів як джерел аграрного права належать нормативні акти органів державної влади та органів місцевого самоврядування, обласних та районних управлінь агропромислового комплексу, органів ветеринарної служби, земельних ресурсів та ін.» [2, с. 18].

Професор В. І. Семчик також до локальних нормативних актів відносить «нормативні акти територіальних громад та органів місцевого самоврядування місцевих державних адміністрацій, районних і обласних управлінь сільського господарства, місцевих органів ветеринарної служби, насінневої служби, земельних ресурсів та ін.» [5, с. 80—82]. На наш погляд, називати такі акти локальними є недоцільним.

Необхідно зазначити, що акти органів місцевого самоврядування видаються на підставі Закону України від 21 травня 1997 року «Про місцеве самоврядування в Україні» [121]. Компетенція сільських, селищних і міських рад закріплена ст. 26, їх виконавчих органів — статтями 27—40, голів цих рад — ст. 42, а районних і обласних рад — ст. 43 цього Закону. Місцеві ради в межах своїх повноважень приймають нормативні акти у формі рішень. Виконавчі комітети цих рад у межах своїх повноважень також приймають рішення. Сільський, селищний, міський голова, голова районної у місті, районної, обласної ради видає розпорядження. Голова місцевої державної адміністрації в межах своїх повноважень згідно з положеннями Закону України від 9 квітня 1999 року «Про місцеві державні адміністрації» [120], видає розпорядження, які є обов'язковими для виконання на відповідній території всіма органами, підприємствами, установами та організаціями, посадовими особами та громадянами. Нормативні акти зазначених органів, як правило, є комплексними, тобто приймаються з широкого кола проблемних питань, серед яких перебувають і аграрні відносини.

Такі акти доцільно називати місцевими, оскільки їх видають місцеві органи самоврядування і державної влади, розраховані як на громадян (фізичних осіб) і юридичних осіб (у тому числі сільськогосподарських підприємств), обмежуються певною адміністративною територією. На відміну від місцевих нормативно-правових актів, локальні мають, як вже зазначалося, ареал поширення їх дії в межах одного підприємства.

Тому, як слушно зазначає професор В. М. Єрмоленко, «локальні акти належать до внутрішніх нормативно-правових ак-

тів у сільськогосподарському підприємстві» [3, с. 77], на відміну від місцевих нормативно-правових актів.

Професор С.С. Алексеев, розглядаючи підзаконні нормативно-правові акти за юридичною силою, з урахуванням таких ознак, як компетенція правотворчого органу і сфера дії акта, ще раніше вказував на чотири їх основні групи: загальні, місцеві, відомчі, внутрішньорганізаційні (локальні) [14, с. 76].

Актам кожного ступеня цієї ієрархії було надано відповідну характеристику в підручниках з теорії держави і права, у монографічній літературі і дисертаційних дослідженнях, проведених ще раніше [92, с. 76—92, 149] та ін.

Разом з тим слід зауважити, що при цьому були суттєві розбіжності у визначенні понять «місцеві» і «локальні».

Розмежування понять «місцеві» і «локальні» має велике значення і сьогодні [165, с. 303] у зв'язку зі спробою розмежування актів державних органів і органів місцевого самоврядування та місцевих органів державної влади, а також локальних нормативних актів сільськогосподарських підприємств.

Терміни «локальний» і «місцевий» є семантично ідентичними [156, с. 266]. Термін «локальний» походить від латинських слів *locus* — місце, *localis* — місцевий, означає віднесення чогонебудь до певного місця в просторі; обмеження поширення будь-якого явища, процесу, можливо, тіснішими кордонами, територіальними межами [28, с. 360]. Локальний — це місцевий, властивий даному місцю [80, с. 159].

Професор С.С. Алексеев термін «місцеві» розглядає ширше. Місцеві підзаконні акти — це нормативні підзаконні акти, що видаються територіальними органами державної влади і управління та поширюються на осіб, які перебувають на даній території. Локальні — це нормативні підзаконні акти, що видаються організацією лише для вирішення своїх внутрішніх питань і діють лише в її межах. Місцеві акти поширюються на всіх осіб на даній території (країни, адміністративно-територіальної одиниці) і присвячені «місцевим питанням», тобто питанням місцевого життя в межах краю, області, району, міста, села.

У той же час він розглядає локальні нормативні акти як один із видів місцевих норм [14, с. 79—82; 13, с. 78, 229—230].

Л.С. Зівс відзначає, що нормативно-правові акти місцевих рад правильніше було б назвати не «місцевими нормативними актами», а «локальними», оскільки в історичному плані це найточніше відображає реальне співвідношення між поняттями «локальних» і «місцевих» актів [61, с. 139].

Уявляється, що вказані автори по-різному визначають зміст поняття «місцевий». На практиці зазвичай застосовується термін «місцеві», коли мова йде про місцеві органи влади і управління районного міського і нижчого рівня і тому найбільш вдалим буде визначення: місцеві нормативно-правові акти — це акти, які видаються місцевими органами влади і управління і діють на підвідомчій ним території. А наступну після місцевих сходинку в ієрархії нормативно-правових актів займають локальні нормативні акти. Розмежування нормативно-правових актів органів місцевої державної влади та локальних нормативних актів також проводять інші науковці [165, с. 303].

Таким чином, викладене дозволяє зробити висновок, що немає підстав для включення локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств (за наявності таких ознак, як компетенція нормотворчих органів, сфери дії) до актів органів місцевого самоврядування і місцевих органів державної влади. Останні у змістовому розумінні необхідно розглядати ширше, на відміну від локальних.

Тому при прийнятті внутрішньогосподарського нормативно-правового акта сільськогосподарського підприємства доцільно використовувати термін «локальний», а не називати його «місцевий».

Варто погодитися з висловленою у спеціальній літературі точкою зору, за якою локальні нормативно-правові акти необхідно відрізнити від локальних індивідуальних актів, які містять індивідуальні приписи, стосуються конкретних осіб і вичерпуються, як правило, разовим застосуванням. Індивідуальні акти відіграють роль юридичних фактів, на підставі яких вини-

кають, змінюються, припиняються відповідні правовідносини [39, с. 32].

У дослідженні нас цікавлять внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти як форми аграрного права, що приймаються в сільськогосподарському підприємстві і спрямовані на врегулювання широкого спектру внутрішніх відносин, прийняття яких викликане головним чином тими ж причинами, що і на всіх інших підприємствах. Оскільки положення нормативно-правових актів загального характеру повною мірою не завжди можуть застосовуватися до внутрішніх відносин, наприклад, трудових, то деякі з них у конкретних сільськогосподарських підприємствах відрізняються значним різноманіттям і виникає необхідність у прийнятті внутрішньогосподарських локальних нормативних актів, що враховуватимуть відповідні умови конкретного сільськогосподарського підприємства [85, с. 65; 76, с. 8].

В умовах кризи аграрного сектора економіки дуже актуальним є посилення державного регулювання шляхом належного правового забезпечення [21, с. 92]. Вдосконалення норм права є закономірним процесом, зумовленим зміною економічних соціальних та інших обставин [20, с. 31]. Але законодавець не ставить собі за мету видавати нормативно-правові акти, положення яких розраховані на конкретне сільськогосподарське підприємство.

Разом з тим не можна не враховувати те, що прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у сільськогосподарському підприємстві викликане значною мірою і наявністю специфіки сільськогосподарського виробництва, яка обумовлена тим, що селянство історично є особливим соціальним прошарком і має особливий шлях розвитку [8, с. 17—23]. Тут історично використовуються особливі форми організації сільськогосподарського виробництва: розмаїття ґрунтових і природно-кліматичних умов, що суттєво впливають на розміщення і спеціалізацію підприємств, використання землі як головного засобу виробництва тощо.



В аграрно-правовій літературі правильно підкреслюється, що специфіка сільського господарства повинна всебічно враховуватися при правовому регулюванні діяльності сільськогосподарських підприємств [8, с. 20—21; 31; 147, с. 113-118]. Мова йде про ті особливості виробництва в сільському підприємстві, які пов'язані з природно-кліматичними умовами, із сезонністю, просторовою розташованістю [179, с. 18—30].

Саме цим можна пояснити головну необхідність прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у сільськогосподарському підприємстві.

Втім, якщо до недавнього часу об'єктивною необхідністю прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів була перш за все специфіка сільського виробництва, то зараз цього вимагає також і діяльність сільськогосподарських підприємств в умовах переходу до ринкових відносин, де виробничо-господарська і особливо соціальна їх діяльність здійснюється на принципах самостійності і самофінансування відповідно до чинного законодавства.

Необхідно зазначити, що роль і значення локального правового регулювання внутрішньогосподарських відносин у сільськогосподарському підприємстві за сучасних умов переходу і освоєння ринкових механізмів господарювання зросли ще більш. Отже, підвищуються роль і значення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів як правової форми регулювання виробничо-господарських відносин у сільськогосподарських підприємствах. Прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативних актів щодо найбільш життєво важливих питань для сільськогосподарського підприємства, його членів, найманих працівників сприяє покращенню роботи сільськогосподарських підприємств у цілому. До того ж внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти до мінімуму зводять необхідність прийняття з кожного питання інших підзаконних нормативних актів. Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти дозволяють регулювати важливі питання протягом тривалого часу і постійно,

разом з тим це не виключає можливості за необхідності вносити зміни та доповнення, оскільки аграрні відносини, як і будь-які інші, мають динамічний характер.

Кількість внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, що приймаються, визначається органами управління сільськогосподарських підприємств. Із розвитком ринкових відносин все більше питань внутрішньогосподарського життя таких підприємств регулюватимуться рішеннями, які виходять від самих трудових колективів і органів управління сільськогосподарських підприємств.

Це пояснюється тим, що внутрішньогосподарське локальне регулювання відносин за умов ринкової економіки не лише значно розширюється, а й підвищується його значення для підприємства як суб'єкта ринкових відносин. Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сучасних сільськогосподарських підприємств істотно відрізняються від аналогічних актів радянського періоду як за формою, а особливо за змістом. Варто зазначити, що на сьогодні проблемою оптимізації регулювання відносин у сільськогосподарському підприємстві внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами із пристосуванням їх до сучасних ринкових відносин, по суті, ніхто не займається.

Правовою основою, як вже зазначалося, для розробки і прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів є нормативно-правові акти загального і спеціального характеру, тобто чинне аграрне законодавство України. Разом з тим внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств повинні розроблятися не лише на основі чинного законодавства, а й на основі науково обґрунтованих рекомендацій з урахуванням взаємодії об'єктивних закономірностей і суб'єктивного чинника, спираючись на результати узагальнення практики щодо розвитку окремих видів відносин. Останні вимагають широкого розуміння юридичної природи локальних нормативно-правових актів, що є формою аграрного права, які можуть містити як деталізу-

ючі, так і конкретизуючі норми, що дає змогу усунути прогалини у законодавчому регулюванні аграрних відносин.

У цьому контексті існує потреба у з'ясуванні питань щодо класифікації зазначених локальних актів і порядку їх прийняття в сільськогосподарських підприємствах.

### ***1.2. Класифікація локальних актів та оптимізація нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах***

Для досягнення наукової обґрунтованості будь-якої класифікації потрібно визначити її критерії. Розмірковуючи щодо критеріїв класифікації нормативно-правових актів, професор С. С. Алексєєв зазначає, що «вихідним критерієм для віднесення нормативного акта до того чи іншого виду є його юридична сила» [15, с. 43].

Тому важливе значення для здійснення обґрунтованої класифікації має характеристика актів, що врегульовують аграрні відносини, як цілісної органічної системи, якій притаманний єдиний юридичний механізм. До цієї системи, як вже зазначалося, належать різні види нормативно-правових актів, які можуть бути поділені на більші чи менші групи за різними підставами.

Стосовно внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств, підставою їх поділу є порядок набрання чинності. Тому в більшості випадків представники аграрно-правової науки внутрішньогосподарські локальні акти за порядком набрання чинності класифікують на дві групи. Наприклад, В. В. Янчук до першої групи відносить внутрішньогосподарські нормативно-правові акти, які набувають чинності з моменту реєстрації підприємства у відповідних державних органах. До другої — акти, що набувають чинності відразу з моменту прийняття їх найвищими органами самоврядування господарств — загальними зборами членів підприємств, акціонерів, учасників товариств з обмеженою відповідальністю та членів трудового колективу орендного підприємства тощо. Науковець до першої групи локальних нор-

мативно-правових актів відносить лише статут підприємства, а в господарських товариствах — установчий договір та статут. До другої — всі інші внутрішньогосподарські корпоративні правові акти [4, с. 54].

Аналогічну думку наводить професор В. П. Жушман. Він зазначає, що внутрішньогосподарські нормативно-правові акти за порядком набрання чинності поділяються на дві групи. До першої групи належать внутрішньогосподарські нормативно-правові акти, які набирають чинність з моменту реєстрації підприємства у відповідних державних органах. До них належать статут кооперативу чи іншого кооперативного підприємства, а в господарських товариствах, зокрема у товариствах з обмеженою відповідальністю, — установчий договір та статут. До другої належать нормативно-правові акти, що набирають чинності з моменту прийняття їх найвищими органами самоврядування товаровиробників — загальними зборами членів кооперативів, зборами акціонерів або учасників товариств з обмеженою відповідальністю тощо [52, с. 18].

В. М. Корнієнко з урахуванням порядку набрання чинності ці акти також поділяє на дві групи [2, с. 23].

Окремі представники аграрно-правової науки запропонували розширену класифікацію внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів. Так, професор В. М. Єрмоленко зазначає, що доцільно застосувати до локальних правових актів сільськогосподарських підприємств таку класифікацію: 1) акт, що визначає основи локальної нормотворчості (Положення про порядок розробки і прийняття локальних нормативних актів); 2) установчі документи (статут, засновницький договір); 3) акти регулювання трудових відносин (Правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, Інструкція з охорони праці); 4) організаційно-управлінські акти (рішення загальних зборів, правління, накази і розпорядження керівників підприємства, Положення про ревізійну комісію, Положення про правління, Положення про генерального директора (або директора) тощо); 5) акти фінансово-економічного змісту

(Положення про розподіл (використання) прибутку, Положення про нарахування і порядок оплати дивідентів, Положення про фонди і резерви та інше) [3, с. 77—78].

Запропоновані авторами класифікації зводяться в основному до групування видів внутрішньогосподарських актів як результату локальної нормотворчості сільськогосподарських підприємств. Унаслідок цього з'являється більша кількість видів локальних актів наведеної другої групи, що є чинними з моменту затвердження їх найвищими органами управління сільськогосподарських підприємств. Останні мають бути зацікавленими в розробці і прийнятті локальних актів саме тих, про які ведуть мову згадані науковці, що належать до другої групи. Це дає можливість належним чином урегулювати різні за характером внутрішньогосподарські аграрні відносини.

Як свідчить практика, у сільськогосподарських підприємствах фермерського типу, окрім статуту, майже відсутні локальні акти, які віднесені науковцями саме до другої групи. Правила внутрішнього розпорядку (даної групи локальних актів) мають лише 50–55% сільськогосподарських підприємств колективно-кооперативного і корпоративного типів [89, с. 74—75].

Такий стан свідчить про відсутність на сьогодні належного рівня правової роботи в сільськогосподарських підприємствах і неефективність локальної нормотворчості останніх.

Із запропонованою класифікацією внутрішніх локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств за такою підставою як порядок набрання ними чинності, і залежно від цього їх групувати, слід погодитися.

Разом з тим обмежувати класифікацію локальних актів сільськогосподарських підприємств лише групуванням останніх за юридичною силою, є недостатнім. Насправді, проблема типології локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств не обмежується науковою обробкою зазначених актів, що врегульовують внутрішньогосподарські відносини. Групування цих актів за видами — це лише початок класифікації.

Поза увагою науковців залишається важлива підстава для поділу внутрішніх локальних нормативно-правових актів — за функціональним призначенням останніх.

За таких умов слід зазначити, що нормам, які знаходять свій зовнішній вияв у внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах сільськогосподарських підприємств, притаманні функції правових норм, що закріплені в загальних і спеціальних законодавчих актах. При цьому вони в одних випадках є первинними, а в інших — деталізуючими або конкретизуючими.

У юридичній літературі поняття «деталізація», «конкретизація», «доповнення» і «усунення прогалин» за допомогою внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів трактується по-різному.

Норми внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств можуть в одних випадках деталізувати, а в інших — конкретизувати окремі положення нормативно-правових актів загального характеру. Наприклад, необхідність у деталізації і конкретизації положень нормативно-правових актів загального характеру відносно умов праці в сільськогосподарських підприємствах виникає, якщо окремі питання регламентовані в них частково або не повною мірою.

Р.І. Кондратьєв, проводячи чітку межу між роз'ясненням норми і деталізацією її змісту, ставить знак рівності між деталізацією і конкретизацією [77, с. 30].

В.К. Самігуллін вияв права конкретизації бачить у деталізації змісту визначених правових норм [150, с. 40].

Схожої думки дотримується С.Ф. Василюк, який зазначає, що «щодо нормотворчої діяльності сільськогосподарських підприємств (дану думку автор висловив стосовно нормотворчої діяльності колгоспів), під конкретизацією норм права ми будемо вважати їх деталізацію» [32, с. 44].

Уявляється, що конкретизація норм відрізняється від деталізації, вона спрямована не на появу нового правила, а на уточ-

нення наявної норми. З цього приводу професор С. С. Алексєєв указує: «Норми, які конкретизують закон, не містять нічого принципово нового. Вони лише уточнюють, конкретизують те, що вже дано в законі, чи роблять логічні висновки щодо закону, як це робиться при деталізації» [16, с. 92].

Як приклад деталізації і конкретизації можна назвати прийняття на основі Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» Статуту кооператива і конкретизації Правил внутрішнього розпорядку кооператива. Положення загальних і спеціальних нормативно-правових актів співвідносяться з нормами внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів як загальне і особливе. Норми внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств містять основні ознаки загальних і спеціальних аграрних нормативно-правових актів.

Необхідно відрізнити конкретизацію правових норм на стадії правотворчості і на стадії правозастосування, які відрізняються перш за все кінцевими результатами: у другому випадку, на відміну від першого, процес конкретизації завершується створенням індивідуального правила поведінки [149, с. 7; 182, с. 11—12], яке повинно бути закріплене.

Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств можуть не лише конкретизувати окремі положення нормативно-правових актів загального характеру, а й доповнювати їх. Конкретизація і доповнення є самостійними формами розвитку конкретного акта і їх не можна ототожнювати [86, с. 106].

Доповнення, у свою чергу, відрізняється від деталізації тим, що воно не спрямоване на створення деталей, уточнення за допомогою внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів.

При доповненні положень нормативно-правових актів загального характеру, які регулюють суспільні відносини, у внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах ці положення можуть бути закріплені з деякими доповненнями,

спрямованими на регулювання цих же відносин, але з новим змістом, тобто у внутрішньогосподарській локальній нормативно-правовий акт може бути перенесена норма нормативно-правового акта загального характеру і поряд із нею додаткова, яка регулює ті самі відносини. Тому, для ясності, доцільно говорити про деталізацію положень нормативно-правових актів загального характеру лише за допомогою конкретних положень внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів. Це дві різні за обсягом нормотворчості і практичної цінності дії, але в обох випадках унаслідок деталізації «встановлюються нові норми, що «впливають» із норм першопочаткового акта» і які є первинними.

Тому не можна погодитися з поняттям «доповнення», коли говорять, що положення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів лише уточнюють, доповнюють стосовно конкретних відносин те, що вже є в нормативно-правових актах загального характеру, або роблять логічні висновки з цих актів. Напевно, йдеться про конкретизацію, а не про доповнення.

В.К. Самігуллін розглядає усунення прогалин поряд із конкретизацією як одну з двох основних функцій внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів. «Усунення прогалин у праві локальними нормами можливо, а в окремих випадках і необхідно» [150, с. 41]. У юридичній літературі немає єдності в поглядах з приводу усунення прогалин у праві внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами.

Г.А. Дубських і М.І. Палладіна з таким категоричним висновком незгодні [47, с. 26; 95, с. 49]. Вони заперечують можливість заповнення прогалин внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами і визнають лише правоконкретизуючу функцію останніх.

В.А. Тарасова, Ф.М. Левіант і С.С. Карінський вказують на можливість такого заповнення прогалин [162, с. 94; 85, с. 63—66; 66, с. 47—55].



С. Ф. Василюк, хоча і допускає таку можливість, але бачить її в доповненні: «якщо норми, які конкретизують, уточнюють та деталізують положення основних норм, то доповнюючі формують нові положення, заповнюючи, як правило, прогалини у правовому регулюванні» [32, с. 73].

Щодо заповнення прогалин в аграрному законодавстві внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами сільськогосподарських підприємств, спростовуючи всі категоричні висновки з цього приводу, хочеться зазначити, що таке заповнення можливе і може становити виняток.

По-перше, сама природа нормативно-правових актів загального характеру, яка належить до аграрного законодавства, її особливості, що пов'язані зі специфікою сільськогосподарського виробництва, залишає можливість і необхідність локального регулювання. Тому необхідно більше говорити про інші форми, а не про заповнення прогалин в аграрному законодавстві.

По-друге, багато положень законодавства України, які регулюють суспільні відносини на промислових підприємствах, є неприйнятними для регулювання відносин у сільськогосподарських підприємствах. Процеси, що відбуваються з подальшим поглибленням ринкових відносин в аграрному секторі, на практиці породжують розробку і прийняття таких внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, які будуть неприйнятними для регулювання відносин у не-сільськогосподарських сферах діяльності, тобто пристосовані з урахуванням кліматичних умов та специфіки сільськогосподарського виробництва безпосередньо для сільськогосподарських підприємств.

По-третє, заповнення прогалин внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами можливо тільки в разі подальшої появи прогалин, що викликається наявністю нових відносин, які і не могли бути передбачені законодавцем [14, с. 76].

Характеризуючи природу внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, останнім часом деякі автори

надмірно ускладнюють традиційне трактування соціального призначення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів. Так, А. М. Куренний пише, що внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти виконують роль «ратифікації», за якої учасники виробничо-господарських відносин повинні висловити своє ставлення до прийнятих «угорі» документів [81, с. 60].

Уявляється, що таке трактування проблеми виходить за межі необхідності з'ясування дійсного місця внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у системі аграрного права як його форми.

Розглядаючи питання, пов'язані з деталізацією, конкретизацією норм внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств, а також заповненням прогалин у праві, слід виходити із розуміння понять і змісту здійснюваних дій, які виникають у ході локальної нормотворчості. Тоді стануть наочними як процеси деталізації і конкретизації загальних положень законодавства внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами у цілому, так і процеси деталізації, конкретизації у виняткових випадках, і заповнення прогалин нормами внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів зокрема.

Проте безпосередні завдання, що вирішуються за допомогою внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів при регулюванні суспільних відносин, відрізняються від завдань нормативно-правових актів загального характеру. У зв'язку з цим значний інтерес становить розгляд, поряд із специфічними функціями внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів (деталізуюча, конкретизуюча), також і загальних функцій, які притаманні всім нормативно-правовим актам [165, с. 240—243; 166, с. 202—205].

Свої специфічні функції внутрішньогосподарський локальний нормативно-правовий акт виконує лише стосовно нормативно-правових актів загального характеру, інакше, вийшла б деталізація заради деталізації, конкретизація заради конкретизації.

Функціональний аспект локального правового регулювання можна розглядати в різній площині залежно від завдань, що стоять перед дослідником. У сучасній філософській літературі функції соціальних явищ і процесів мають два значення:

— роль, яку вони виконують щодо суспільної системи більш високого рівня організації;

— специфічний прояв їх властивостей у цій системі відносин [157, с. 506—509].

Отже, це стосується і функції правових явищ та процесів.

Стосовно досліджуваної проблеми доцільно розглянути два функціональних аспекти: соціальне призначення внутрішньогосподарського локального нормативно-правового акта в системі нормативно-правових актів, що регулюють аграрні відносини, і специфічні функції внутрішньогосподарського локального нормативно-правового акта, що виявляються при правовому регулюванні аграрних відносин.

Реалії сучасного стану правотворення в державі свідчать, що локальні нормативно-правові акти можуть містити як первинні, так і конкретизуючі норми. Це дозволяє усунути прогалини, що мають місце у законодавчому регулюванні важливих суспільних відносин. Наприклад, земельні відносини у сільськогосподарському кооперативі є визначальними, тобто базовими. Однак, ст. 22 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», яка повинна регулювати земельні відносини в кооперативі, містить відсылку до Земельного кодексу та законів України.

Разом з тим цей Кодекс, визнавши правовий режим земель фермерського господарства, особистого селянського господарства тощо, не згадує про таких суб'єктів сільськогосподарського землекористування, як сільськогосподарські кооперативи [59].

Проте специфіка земельних відносин у кооперативі є істотною. Вона не може обмежуватися лише регулюванням у Земельному кодексі земельних відносин за участю юридичних осіб, статус яких мають і сільськогосподарські кооперативи. Тому у статуті конкретного сільськогосподарського кооперативу за-

значені відносини мають бути урегульовані. При цьому норми, які регулюють земельні відносини і закріплені у статуті, повинні бути деталізуючими. Тут норми Кодексу виступають первинними, а норми статуту — деталізуючими.

О. В. Гафурова, досліджуючи земельні відносини в сільськогосподарських виробничих кооперативах, слушно зазначає, що Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію» передбачено, що при вступі до кооперативу громадянин може передати до пайового фонду належну йому на праві власності земельну ділянку. Слід зауважити, що законом не передбачено обов'язкове формування засновниками (членами) пайового фонду сільськогосподарського виробничого кооперативу за кількістю їх земельних ділянок. Тому, наголошує автор, у своїх статутах кооперативи мають право самостійно вирішувати це питання [41, с. 129—131].

Виходячи з цього, якщо у статуті сільськогосподарського виробничого кооперативу буде закріплена норма щодо обов'язкового формування засновниками (членами) пайового фонду сільськогосподарського виробничого кооперативу за кількістю їх земельних ділянок, то зазначена норма статуту буде деталізованою. Первинною щодо наведених відносин виступає норма, яка закріплена у ст. 78 Земельного кодексу України, що за змістом включає право володіти, користуватися і розпоряджатися земельними ділянками.

В. Ю. Уркевич, досліджуючи проблемні питання правового режиму неподільного і пайового фондів сільськогосподарських кооперативів, указує, що, з одного боку, земля (мається на увазі її вартість) не входить до складу неподільного фонду (ст. 21 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію»), а з другого — вона може входити до складу пайового фонду, оскільки може виступати як пайовий внесок (статті 1, 20 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію»). В. Ю. Уркевич, погоджуючись із думкою професора В. І. Семчика та О. Онищенко про те, що як і будь-який пай, правокористування земельною ділянкою, що передається кооперативу, повинно бути обчис-

лено у грошовому виразі й зараховано до пайового фонду [153, с. 212; 94, с. 60], зазначає, що вартість земельної ділянки може входити або до пайового фонду сільськогосподарського кооперативу при передачі її членом як пайовий внесок, або ж до складу неподільного фонду при передачі її в користування кооперативу чи придбанні її останнім у власність не в результаті отримання від члена як пайовий внесок. На думку автора, слід усунути існуючі вади Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» щодо правового статуту майнових фондів сільськогосподарських кооперативів, і посилити роль внутрішньокооперативних нормативних актів у регулюванні цих відносин. Слушно пропонує науковець, що «в кожному кооперативі, окрім Статуту, повинні бути прийняті Положення про пайовий і неподільний фонди...» [172, с. 100—101]. В.Ю. Уркевич зазначає, що кожному кооперативу належить визначити оптимальне співвідношення розмірів пайового і неподільного фондів (наприклад, розмір неподільного фонду можна обмежити або конкретною величиною в гривнях, або ж у відсотках до пайового фонду) і закріпити таке співвідношення у Положенні про пайовий і неподільний фонди [172, с. 106—107].

Отже, викладене дозволяє зробити висновок, що первинними є норми Земельного кодексу, які регулюють земельні відносини за участю юридичних осіб, статус яких мають кооперативи. У Статуті конкретного сільськогосподарського кооперативу внутрішньогосподарські земельні відносини мають бути урегульовані нормами, які, виходячи із функціонального призначення, є деталізованими щодо тих норм, які містяться у Положенні про пайовий і неподільний фонди, і є конкретизуючими.

Детальний розгляд права на оплату праці членів сільськогосподарських виробничих кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств свідчить, що норми, які закріплюють такі права, містяться в різних формах аграрного права. Наприклад, Конституцією України як Основним Законом гарантується своєчасне одержання заробітної плати (ч. 7 ст. 43) та передбачено, що вона повинна виплачуватися праців-

никам не рідше ніж два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі затримання виплат за заробітною платою працівникам нараховується компенсація за кожен місяць затримки. Ця норма закріплена Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 року «Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати» [117]. Але у статутах деяких сільськогосподарських виробничих кооперативів навіть передбачено, що їх члени не можуть звертатися до суду з позовною заявою про стягнення невиплаченої їм заробітної плати на користь частини членів кооперативу (п. 10.7 Статуту сільськогосподарського виробничого кооперативу «Україна», с. Плосько-Забузьке Вільшанського району Кіровоградської області) [160]. Таке застереження є грубим порушенням прав працюючих і свідчить про те, що ці невиплати стали звичайним явищем [41, с. 98—99].

Мінімальні гарантії щодо оплати праці працюючих осіб, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами всіх форм власності та господарювання, закріплено ст. 3 Закону України від 23 березня 1995 року «Про оплату праці» [123], а також статтями 2, 5, 23 цього Закону закріплені відповідно види, система і форми оплати праці.

Спеціальними законами: від 17 липня 1997 року «Про сільськогосподарську кооперацію» (п. 3 ст. 35); від 14 лютого 1992 року «Про колективне сільськогосподарське підприємство» (п. 2 ст. 19) передбачено, що зазначені сільськогосподарські підприємства самостійно визначають форми, види і систему оплати праці членів даних підприємств, спеціалістів з урахуванням норм і гарантій, встановлених законодавством [135; 118].

Пленум Верховного Суду України звернув увагу, що особливості оплати праці членів кооперативів визначаються законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі

Кодексу законів про працю і прийнятих відповідно до нього актів законодавства України (п. 3 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці») [69, с. 899—900].

О. В. Гафурова слушно зазначає, що у правовому регулюванні оплати праці в кооперативах основну роль повинні відігравати локальні нормативно-правові акти (статуту, положення про оплату праці тощо), які затверджуються загальними зборами. Зважаючи на низький рівень локальної нормотворчості, у кращому випадку, ці питання врегульовуються в колективних договорах або ж взагалі залишаються без вирішення [41, с. 99].

Отже, викладене дозволяє стверджувати, що вищенаведені нормативно-правові акти містять первинні норми щодо врегулювання відносин по оплаті праці осіб, які є членами сільськогосподарських виробничих кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств.

Деталізація даного положення закріплюється відповідно у статуті окремо взятого сільськогосподарського підприємства.

Згідно зі статутом розробляються і приймаються вищими органами управління колективно-кооперативного і корпоративного типів сільськогосподарського підприємства Положення про оплату праці, застосування форм, видів, системи і порядку нарахування грошової винагороди залежно від галузі виробництва (рослинництво, тваринництво) тощо.

Таким чином, на наш погляд, класифікувати внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств, що є формою аграрного права, доцільно не лише за порядком набрання ними чинності, а також і за їх функціональним призначенням, що дозволяє вирішити завдання в процесі практичного застосування Статуту (як деталізованого локального акта), Правил внутрішнього розпорядку, Положення про оплату праці, Положення про пайовий і неподільний фонди та ін. (як конкретизовані локальні акти)

з метою належного врегулювання внутрішніх відносин у сільськогосподарських підприємствах.

Сьогодні чинне законодавство не визначає кола питань, які можуть бути закріплені у внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах, переліку обов'язкових для прийняття в сільськогосподарських підприємствах локальних нормативно-правових актів [98, с. 118—120].

У практичному плані перелік обов'язкових для прийняття у сільськогосподарських підприємствах внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів цілком може бути передбачений [146, с. 35—38].

Визначення такого переліку сприятиме взаємній злагоженості внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів і нормативно-правових актів загального характеру як між собою, так і усередині сільськогосподарського підприємства.

Прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів має бути викликано внутрішніми потребами сільськогосподарського підприємства.

Отже, у сучасних умовах формування правової держави, а також у зв'язку з розвитком ринкових відносин, реструктуризацією аграрного сектору економіки, розширенням господарської самостійності сільськогосподарських підприємств існує потреба правового регулювання суспільних відносин за допомогою не тільки норм чинного законодавства, положень спеціальних законів щодо сільськогосподарських підприємств, а й внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, що приймаються безпосередньо в конкретних сільськогосподарських підприємствах [97, с. 157—159].

Прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у сільськогосподарських підприємствах здійснюється з метою деталізації і конкретизації загальних норм чинного законодавства та положень спеціальних законів щодо сільськогосподарських підприємств з урахуванням економічних, організаційних, соціальних, кліматичних та інших



особливостей умов діяльності кожного сільськогосподарського підприємства [97, с. 157—159].

Належне співвідношення положень внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств із приписами спеціальних законів щодо сільськогосподарських підприємств є важливим фактором підвищення соціальної активності членів зазначених підприємств, як суб'єктів внутрішньогосподарських відносин, сприяє розширенню прав господарської самостійності цих підприємств та створює передумови для ефективної виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств, орієнтованих на стабільний економічний результат [97, с. 157-159].

Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти, як і нормативно-правові акти загального характеру, покликані спеціальними засобами забезпечити оптимізацію суспільного і виробничого життя. Тому важливо, щоб нормотворчий процес у межах конкретного сільськогосподарського підприємства був оптимізований, щоб не було неясностей щодо порядку розробки і прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів.

Локальний нормотворчий процес у сільськогосподарських підприємствах в нинішніх умовах повинен відповідати демократичним принципам: законності, відкритості, гуманізму, колегіальності і професійності, науковості та здійснюватися з дотриманням правил нормотворчої техніки [43, с. 56—57]. Усе це потребує встановлення такого порядку підготовки, обговорення і затвердження локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств, який би забезпечував активну й ефективну участь у ньому членів колективно-кооперативного та працівників, акціонерів, учасників корпоративного типів сільськогосподарських за призначенням підприємств, виходячи з потреб соціально-економічного розвитку останніх.

М. О. Петришина, досліджуючи характеристику нормотворчого процесу в органах місцевого самоврядування, слушно зазначає, що нормотворчий процес повинен відповідати об'єк-

тивним закономірностям розвитку суспільства, бути науково обґрунтованим, враховувати досягнення науки і техніки, ґрунтуватися на теоретичних розробках проблем, що потребують нормативного вирішення. Важливе значення має використання зарубіжного і вітчизняного досвіду, участь у розробці актів кваліфікованих фахівців, представників різних галузей науки, вчених-юристів [105, с. 329—335]. Безумовно, зазначене повною мірою стосується і локального нормотворчого процесу.

Необхідно звернути увагу на те, що локальний нормотворчий процес у сільськогосподарських підприємствах не слід розглядати як тотожність нормотворчої діяльності, оскільки остання за своїм змістом як поняття є ширшою. С.В. Ухіна зазначає, що до початку організації нормотворчого процесу здійснюється діяльність щодо виявлення необхідності у правовому регулюванні відповідних суспільних відносин на місцевому рівні, а вже як наслідок цього — здійснюється розробка проекту нормативно-правового акта. Зазначені дії, які безпосередньо не породжують правових норм, однак є передумовами для прийняття нормативно-правового акта, здійснюються до внесення проекту акта до представницького органу і не включаються в нормотворчий процес, але вони виступають невід'ємною частиною нормотворчої діяльності. Важливим у нормотворчості є нормотворчий процес, який включає внесення проекту в порядку реалізації нормотворчої ініціативи, його подальше обговорення, розгляд та ін. [175, с. 4—10].

Таким чином, локальна нормотворчість у сільськогосподарських підприємствах складається із двох етапів. На першому етапі відбувається виявлення необхідності у правовому регулюванні відповідних внутрішніх відносин у межах конкретного підприємства, що є передумовою для розробки проекту відповідного локального нормативно-правового акта сільськогосподарського підприємства. Другий етап локальної нормотворчості охоплює розробку, обговорення, розгляд проекту і прийняття локального нормативно-правового акта сільськогосподарського підприємства, що і власне є нормотворчим про-

цесом. Процес підготовки, обговорення, прийняття відповідного локального акта здійснюється завдяки виконанню певних дій. Ці дії пов'язані між собою, є відокремленими від комплексу дій і процедур, що, у свою чергу, створюють самостійну стадію нормотворчого процесу [108, с. 159—160].

Доцільно зазначити, що термін «процес» бере початок від латинського *processus* — просування, що означає порядок розгляду та прийняття рішення за справою. Для локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах це означає проходження локального нормативно-правового документа стадій від моменту волевиявлення до його оприлюднення органами управління сільськогосподарського підприємства.

Аналіз спеціальної літератури свідчить, що науковці не дійшли згоди щодо стадійності наведеного процесу [19; 38; 46, с. 8—13; 175, с. 4—5]. Існує розмаїття наукових поглядів щодо стадійності нормотворчого процесу в органах місцевого самоврядування.

З огляду на це більш вдалою і слушною є пропозиція М. О. Петришиної. Запропоновані нею стадії нормотворчого процесу в органах місцевого самоврядування є всеохоплюючими і разом з тим конкретними стосовно кожної із них [106, с. 4—5].

У аграрно-правовій науці стадії локального нормотворчого процесу майже не досліджувалися. Отже, є потреба у з'ясуванні цих питань. Це дасть можливість оптимізувати локальну нормотворчість у сільськогосподарських підприємствах, як цього вимагає сьогодення.

За аналогією стадійності нормотворчого процесу в органах місцевого самоврядування можна запропонувати, з урахуванням певних особливостей, такі стадії локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах: а) ініціювання доцільності розробки локального акта, визначивши предмет правового регулювання. Ініціатор повинен чітко сформулювати питання, подати пропозицію про внесення питання, указати доповідача з цього питання. Із нормотворчою ініціативою може виступити орган управління сільськогосподарського підпри-

ємства, член органу правління, профспілковий комітет, спеціалісти та ін.; б) прийняття рішення про підготовку проекту локального нормативно-правового акта. Рішення про підготовку проекту відповідного локального акта може бути прийнято на підставі: рішення засновників, рішення засідань правління колективно-кооперативного типу сільськогосподарського підприємства, якщо воно прийнято більшістю голосів за наявності не менше 2/3 складу членів правління, рекомендацій спеціалістів, групи членів і найманих працівників, звернення депутатських груп сільської, селищної ради тощо; в) розробка проекту акта. Розробка проекту локального внутрішньогосподарського акта здійснюється за рішенням органу управління сільськогосподарським підприємством робочою групою із залученням представників робочого колективу, спеціалістів, вченими, представниками громадськості тощо; г) попередній розгляд проекту локального акта. Проекти вважатимуться належним чином підготовленими, якщо вони попередньо розглянуті фахівцями-юристами, юридичною службою управління агропромислового розвитку при райдержадміністрації та ін.; д) безпосередній (офіційний) розгляд проекту локального акта сільськогосподарського підприємства. Офіційний (безпосередній) розгляд проекту локального нормативно-правового акта сільськогосподарського підприємства із встановлених процедур відбувається на засіданні виконавчо-розпорядчого органу управління сільськогосподарського підприємства, в тому порядку, в якому вони затверджені; е) прийняття та затвердження локального нормативно-правового акта, його оформлення і набрання ним чинності. Статут чи установчий документ про створення юридичної особи як локальні акти деталізованого характеру належать до правових норм, санкціонованих державою. Ця обставина, як зауважує професор В. І. Семчик, підтверджується тим, що зміни і доповнення до вказаних актів набирають чинності тільки з моменту їх державної реєстрації у відповідному органі [5, с. 84]. Згідно зі ст. 14 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» загальні збори, як вищий орган уп-

равління кооперативу, затверджують правила внутрішнього розпорядку та інші нормативні документи, як акти конкретизуючої спрямованості, набирають чинності з моменту затвердження їх наведеним вищим органом управління.

Таким чином, як наукова категорія в аграрному праві, локальний нормотворчий процес у сільськогосподарських підприємствах — це закріплена законодавством компетенція органів управління сільськогосподарських підприємств щодо загальних правил поведінки, пов'язаних із здійсненням дій по розробці, прийняттю, внесенню змін та доповнень до приписів внутрішньогосподарських деталізуючих або конкретизуючих локальних нормативно-правових актів.

На жаль, як свідчить практика, на сьогодні в сільськогосподарських підприємствах локальний нормотворчий процес перебуває на неналежному рівні. Це зумовлено тим, що не використовуються, як цього вимагають реалії, організаційні, правові, матеріально-фінансові важелі впливу на нормотворчий процес у сільськогосподарських підприємствах. Як наслідок в останніх, як уже зазначалося, окрім статуту, іноді можуть бути прийняті правила внутрішнього розпорядку, інші — просто відсутні. Це не дає можливості всебічно і на належному рівні врегулювати різноманітні суспільні відносини, виходячи з конкретних умов окремо взятого сільськогосподарського підприємства.

Локальна нормотворча робота в сільськогосподарських підприємствах, зокрема, її результати, досягнення яких можливе за умови застосування локального нормотворчого процесу, не перебувають під постійним контролем із боку відповідних підрозділів органів державного регулювання сільським господарством, органів місцевого самоврядування і органів місцевої державної влади.

Наприклад, в Ізраїлі згідно із законом «Про земельне володіння Ізраїля» на Державне земельне управління покладена функція контролю за якісним складом фахівців-агрономів та ін. Тому в статутах кибуца закріплено положення, згідно з яким виконувати функції агронома може тільки член кибу-

цеа, який має вищу освіту [68, с. 76]. Зазначене є свідченням того, що посилений контроль із боку держави за використанням земельних ділянок вимагає від сільськогосподарських виробничих структур якісного, висококваліфікованого кадрового складу, який повинен забезпечувати високий рівень аграрного виробництва. Такий підхід знаходить закріплення у статутах кибуцеа.

Отже, стоїть питання про оптимізацію локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах.

Необхідно зауважити, що складовими оптимізації (від латинського *optimus* — найкращий, покращення) локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах є: по-перше, проходження проекту деталізованого або конкретизованого локального нормативно-правового акта сільськогосподарського підприємства від виявлення необхідності у нормативному регулюванні внутрішніх відносин до розробки, обговорення, розгляду проекту і прийняття локального акта; по-друге, ретельний аналіз і обґрунтування витрат (матеріальних, фінансових, організаційних та ін.) з метою отримання бажаного результату від проекту; по-третє, зміст проекту локального нормативно-правового акта, враховуючи передбачені мінімальні негативні наслідки, має якнайефективніше впливати на внутрішньогосподарські відносини; по-четверте, запропонований проект локального акта повинен мати відповідну форму зовнішнього виразу [176, с. 84] (письмову форму); по-п'яте, за змістовим вираженням проект локального акта сільськогосподарського підприємства має характеризуватися лаконічністю, однозначністю і зрозумілістю його норм [55, с. 179—180] тощо.

Водночас поряд з оптимізацією локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах необхідно підвищувати організацію нормотворчої роботи у зазначених підприємствах. Усе це є можливим за умов запровадження єдиних концептуальних підходів до регулювання означених питань.

Прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів повинно бути викликано внутрішніми потребами сільськогосподарського підприємства. Що стосується питань процедури (процесу) розробки і прийняття локальних актів, то доцільно Департаменту правової та законопроектної роботи Міністерства аграрної політики та продовольства України розробити Інструкцію про порядок розробки і прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств. Структура Інструкції повинна містити: загальні положення; види внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, які можуть бути прийняті в сільськогосподарському підприємстві; компетенцію органів управління сільськогосподарського підприємства у сфері локальної нормотворчості; порядок розробки внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у сільськогосподарському підприємстві; порядок прийняття, внесення змін та скасування внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів у сільськогосподарському підприємстві; набрання чинності внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами в сільськогосподарському підприємстві.

Запропонована Інструкція допоможе не тільки оптимізувати локальний нормотворчий процес, підвищити у цілому нормотворчу роботу в сільськогосподарських підприємствах, а також, що важливо, позитивно вплинути на врегулювання широкого кола реальних конкретних внутрішніх аграрних відносин, які існують в аграрному виробництві, що є предметом регулювання локальних нормативно-правових актів.

### ***1.3. Відносини, які регулюються внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами сільськогосподарських підприємств***

Перехід до ринкових відносин не означає збільшення хаосу і неорганізованості. Навпаки, організованість у ринкових умовах ще більше зростає, проте, цю організованість тепер мен-

шою мірою забезпечує держава, а більшою — самі сільськогосподарські підприємства. При цьому зростає значення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, що приймаються в сільськогосподарських підприємствах. Саме вони значною мірою регулюють соціально-економічні, виробничі, організаційно-управлінські, культурно-побутові, земельні, майнові, трудові відносини, а також відносини, пов'язані з плануванням, фінансуванням, дисципліною, з організацією, охороною і оплатою праці в конкретному сільськогосподарському підприємстві. Адже найважливіше призначення внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів полягає, як вже зазначалося, у деталізації і конкретизації загальних норм чинного законодавства і положень спеціальних законів щодо конкретного сільськогосподарського підприємства стосовно цілей і завдань останнього [97, с. 157-159].

Доцільність локального правового регулювання внутрішніх аграрних відносин обумовлена перш за все системою аграрного права, у якій виражена аграрна політика держави, воля і цілеспрямована його діяльність із врегулювання аграрних відносин на користь всього суспільства, а також специфікою і характером аграрних відносин, пов'язаних з особливим шляхом розвитку селянства та із специфікою й особливостями самого сільськогосподарського виробничо-господарського процесу. Різноманіття аграрних відносин вимагає не лише регулювання їх різними нормативно-правовими актами, а й одноманітного регулювання в рамках єдиної законності, тобто співвідношення нормативно-правових актів загального характеру і внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів щодо правового регулювання цих відносин. Їх поєднання є вираженням основоположного комплексного методу аграрного права — методу правильного поєднання державного регулювання сільського підприємства у цілому з розвитком господарської самостійності і виробничої ініціативи всіх сільськогосподарських товаровиробників і демократичними засадами їх трудових колективів [8, с. 15].



Правове регулювання аграрних відносин внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами спрямоване на досягнення бажаного результату, якого законодавець бажав при введенні правового регулювання цих відносин. До них належать: досягнення господарського результату у виробничо-господарській діяльності сільськогосподарського підприємства шляхом раціонального розміщення продуктивних сил, установлення відповідних правил поведінки для учасників аграрних відносин; підвищення соціальної активності і професійного рівня членів трудових колективів сільськогосподарських підприємств. За такого регулювання має бути досягнутий найбільш максимальний бажаний результат, оскільки в цьому і полягає сенс локального правового регулювання.

Проте досягнення необхідного результату — складний процес, який залежить від належного визначення меж застосування локального правового регулювання. У юридичній літературі щодо цього визначення не має єдиної думки. Одні автори вважають, що межі локального правового регулювання повинні визначатися в централізованому порядку [77, с. 93], другі відзначають, що локальне регулювання має бути доповненням до централізованого з тих питань, вирішення яких складає компетенцію підприємств [95, с. 193], треті прямо вказують: «межі локального правового регулювання можуть встановлюватися не тільки шляхом прямого закріплення в актах загального характеру («прав та обов'язків») підприємств приймати відповідні правові норми, але і безпосередньо визначенням кола питань, які не підлягають локальному регулюванню» [18, с. 6].

Думається, межі локального правового регулювання визначаються державою залежно від рівня розвитку суспільства, продуктивних сил і виробничих відносин і закріплюються у нормативно-правових актах загального характеру. На даному етапі розвитку суспільства процеси, які відбуваються як в економіці, так і в суспільному житті, вимагають розширення сфери локального правового регулювання. І необов'язково законодавчо закріплювати коло питань, що не підлягають локальному пра-

вовому регулюванню. Ці межі залежать від виду регульованих аграрних відносин і від завдань, що стоять перед аграрним сектором економіки, від аграрної політики держави. Отже, внутрішньогосподарські локальні нормативні акти сільськогосподарських підприємств є похідними від нормативно-правових актів загального характеру, тобто локальне правове регулювання повинно проводитися в межах єдності, відповідати інтересам всього суспільства і має бути спрямоване на досягнення бажаного результату, замислюваного законодавцем.

Правове регулювання внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами аграрних відносин в умовах демократизації сучасного суспільства спрямоване також на вирішення завдань щодо створення максимального простору для самоврядності колективу, розвитку ініціативи, налагодження механізму виявлення і формування інтересів всіх соціальних груп у межах окремих сільськогосподарських підприємств. Уявляється, що там, де правове регулювання внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами аграрних відносин набуло розвитку, там і сільськогосподарські підприємства працюють успішніше.

При здійсненні правового регулювання аграрних відносин внутрішньогосподарської діяльності сільськогосподарських підприємств важливим є урахування технологічних, кліматичних та інших об'єктивних особливостей і специфіки ведення виробничо-господарської діяльності сільськогосподарським підприємством. Треба зазначити, що здійснення правового регулювання аграрних відносин внутрішньогосподарської діяльності сільськогосподарських підприємств вимагає не лише урахування, а й безпосереднього закріплення внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами особливостей виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства.

Наприклад, згідно зі ст. 20 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» майно належить сільськогосподарському кооперативу на праві власності. Право власності сільсько-

господарського кооперативу — це сукупність правових норм, покликаних регулювати відносини щодо володіння, користування й розпорядження власним майном на свій розсуд.

Як уже зазначалося, у ст. 20 Закону «Про сільськогосподарську кооперацію» встановлено, що єдиним власником майна є сільськогосподарський кооператив. Що стосується прав засновників (членів) на це майно, то більшість дослідників стверджують, що між самим кооперативом і його засновниками (членами) виникають певні зобов'язальні відносини. Цю позицію найбільш послідовно обґрунтував професор В.І. Семчик, який вважає, що у засновників (членів) сільськогосподарського кооперативу виникає право на пай (майновий або земельний). Але це не право власності як один із видів речових прав, а право вимоги як один із видів зобов'язального права. Право вимоги означає, що особа (фізична чи юридична), в якій частка у власності юридичної особи виражається паєм, має право отримати його в натурі або компенсацію за нього в разі виходу зі складу юридичної особи або її ліквідації. Пай не має речових ознак. Він вимірюється лише у вартісному вираженні, а тому не може бути об'єктом права власності [152, с. 232].

Втім, на нашу думку, зміст права на пай не вичерпується лише правом вимоги. Як і інші види зобов'язальних прав, зміст права на пай становить певний комплекс прав та обов'язків, що їх мають сільськогосподарський кооператив та його члени. Так, член сільськогосподарського кооперативу у зв'язку із внесенням майна має право брати участь в управлінні майновими об'єктами кооперативу, вимагати розподілу частини доходу кооперативу на паї, вимагати повернення паю (майна, яке припадає на пай) у разі виходу з кооперативу. На члена кооперативу покладено обов'язок, який ґрунтується на інституті членства щодо майнового внеску. Що стосується самого сільськогосподарського кооперативу, то він має аналогічні обов'язки стосовно члена кооперативу.

Право на пай пов'язане з правом членства в сільськогосподарському кооперативі. Моментом виникнення права на пай

є момент прийняття особи до сільськогосподарського кооперативу як його члена (тобто виникнення членства), а точніше, передачі майна (внеску) кооперативу. Доки існують членські відносини, існує і право на пай. Припиняється воно разом із припиненням членства (вибуттям члена зі складу кооперативу) — з моменту отримання особою свого майна. Право на пай припиняється також у разі ліквідації самого сільськогосподарського кооперативу [172, с. 100-110].

Розгляд суб'єктного складу майнових відносин у сільськогосподарському кооперативі дає можливість перейти до визначення кола об'єктів, які можуть належати на праві власності такому кооперативу. У статті 20 Закону «Про сільськогосподарську кооперацію» міститься перелік майна, що може належати йому на праві власності: будівлі, споруди, гроші, майнові внески його членів, виготовлена ним продукція, доходи, одержані від її реалізації та іншої діяльності, передбаченої статутом кооперативу, а також інше майно, придбане на підставах, не заборонених Законом. Отже, цей перелік не є вичерпним, але такий поділ майна не має класифікуючих ознак.

У сучасних умовах все більшого значення набуває поділ майна на рухоме і нерухоме.

Розглядаючи більш детально окремі об'єкти права власності сільськогосподарського кооперативу, необхідно зауважити, що серед них можна виокремити такі групи:

- земля (земельні ділянки);
- інша нерухомість — будівлі, споруди, обладнання;
- виготовлена продукція, обігові кошти;
- доходи в грошовому виразі, отримані від статутної та іншої діяльності;
- інше майно, придбане на підставах, не заборонених законом.

У його основу покладено ступінь зв'язку того чи іншого майнового об'єкта з землею. До нерухомого майнового об'єкта належать земельні ділянки, ділянки надр, відокремлені водні об'єкти і все, що міцно пов'язано із землею, у тому числі ліси,

багатолітні насадження, будови й споруди, які при відокремленні від землі фактично знецінюються. Речі, які не належать до нерухомості, включаючи гроші й цінні папери, вважаються рухомим майном. Характерною рисою нерухомого майна є зв'язок його правового режиму з правом на земельну ділянку, на якій споруджено майнові об'єкти. Правовий режим такого майна розглядається разом із земельною ділянкою.

Одним із вихідних принципів створення й діяльності будь-якого кооперативу є заснування спеціальних майнових фондів — неподільного й пайового, кожний із яких має специфічний правовий режим.

Із позицій економічних відносин майно сільськогосподарського кооперативу поділяється на основні фонди й обігові кошти, виробничі запаси й незавершене виробництво, сировину, матеріали у виробництві, готову продукцію, гроші; щодо спрямування коштів підприємства — на фонд накопичення і фонд споживання; з урахуванням цільового призначення фондів — на статутний фонд, резервний фонд, резерв сумнівних боргів тощо. Це не виключає можливості існування спеціальних натуральних фондів — фонду оплати праці, насінневих, фуражних та ін. Розмежування ж майна сільськогосподарського кооперативу на пайовий і неподільний фонди відбиває специфіку майнових відносин, що існують між самим кооперативом та його членами, і має самостійне юридичне значення.

У статті 26 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» закріплено правило, згідно з яким формування в цих організаціях як пайового, так і неподільного фонду є обов'язковим. Як вже зазначалося, неподільний фонд утворюється за рахунок вступних внесків і майна кооперативу (за винятком землі). Пайові внески його членів до нього не включаються. Вступними внесками формування неподільного фонду лише започатковується. Надалі він поповнюється вартістю майна, накопичуваного кооперативом у процесі його діяльності.

Кооперативний принцип створення неподільного резерву засновано на тому, що метою кооперативної діяльності є не на-

копичення капіталу для наступного розподілу між окремими членами кооперативу, а, скоріше, створення спільного капіталу, що використовується на загальне благо всіх членів кооперативу.

Якщо раніше серед характерних рис неподільного фонду майна називали неподільність, незменшуваність, постійне зростання та цільове використання, то тепер називають особливі джерела його утворення (вступні внески та майно кооперативу), неподільність (члени кооперативу не мають права претендувати на його частку) та цільове використання (цей фонд повинен використовуватися на загальнокооперативні цілі). З урахуванням цього можна зробити висновок, що неподільний фонд — це частина майна сільськогосподарського кооперативу у вартісному виразі, до якої включається вартість вступних внесків та іншого майна кооперативу, що характеризується неподільністю та цільовим призначенням.

Що стосується пайового фонду майна, то вищезгаданий Закон майже не містить ніяких правових норм, які визначали б його правовий режим. Виходячи з того, що пайові внески членів кооперативу не включаються до неподільного фонду, можна зробити висновок, що саме вони і утворюють пайовий фонд. Пайовим внеском можуть виступати гроші або майно. Майно повинно бути оцінено органами управління сільськогосподарського кооперативу. Після передачі майна кооперативу в його члена виникає право на пай — частку в майні кооперативу у вартісному вираженні.

«Пайовий внесок» і «пай» — це не одне і те ж поняття, їх слід чітко розмежовувати. До паю, основу якого становить пайовий внесок, включаються також додаткові внески (якщо такі є) і частка майна кооперативу, яка була розподілена на паї членів (кооперативні виплати).

За сучасних умов правовий режим пайового фонду майна сільськогосподарського кооперативу характеризується такими ознаками, як специфічне джерело його утворення (обов'язкові та додаткові пайові внески), його подільність і зворотність внесків (у разі вибуття члена кооперативу повертає його пай),

а також нарахування в установлених розмірах відсотків (кооперативних виплат) із доходу кооперативу. До пайового фонду входить не майно чи майнові фонди, а лише його вартість. З урахуванням цього слід погодитися з В. Ю. Уркевичем, що пайовим фондом можна вважати частину майна сільськогосподарського кооперативу у вартісному вираженні, до якої включається вартість пайових внесків членів кооперативу, що характеризується подільністю, зворотністю внесків та нарахуванням в установлених розмірах відсотків із доходу кооперативу [172, с. 100—110].

Згідно зі ст. 25 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», у разі виходу з кооперативу його члени мають право на отримання майнового паю натурою, грішми або, за бажанням, цінними паперами відповідно до його вартості на момент виходу, а земельної ділянки — в натурі (на місцевості). Для забезпечення інтересів членів кооперативу, які залишаються, було б доцільним повертати пай у грошовій формі і тільки як виняток — у натурі. Проте це не стосується земельної ділянки, оскільки вона характеризується особливими ознаками і має бути повернена членові в натурі (на місцевості). Як правило, членові кооперативу повертається не та сама земельна ділянка, бо кооператив, будучи власником земельної ділянки, переданої як пайовий внесок, може нею розпорядитися на свій розсуд: побудувати на ній будівлі, споруди, використати її в інших господарських цілях. І навіть якщо буде повернена та сама земельна ділянка, її біологічні властивості можуть бути вже іншими. У цих випадках кооператив повинен компенсувати членові різницю між вартістю переданої земельної ділянки і тієї, що повертається, у грошовій чи майновій формі [172, с. 100—110].

Слід також зауважити, що, на відміну від інших фондів сільськогосподарського кооперативу, пайовий і неподільний фонди існують протягом усього часу функціонування цього підприємства.

Серед об'єктів права власності як сільськогосподарського кооперативу, так і іншого сільськогосподарського підприємства, особливе місце належить землі (земельним ділянкам). Вона

є особливим природним об'єктом, посідає домінуюче місце в складі єдиного природного комплексу. Сучасна теорія земельного права розглядає землю як особливий вид нерухомості. Перш за все йдеться про регулювання внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами внутрішньогосподарських земельних відносин. Регулюванню земельних відносин сільськогосподарських підприємств традиційно приділялося досить багато уваги [109].

Земельні відносини посідають домінуюче місце в системі аграрних відносин. Від їх стану залежить рівень сільського господарства в цілому. Тому цілком зрозуміло, що важливим елементом аграрної реформи, яка проводиться в Україні з початку 1990-х років, є реформування земельних відносин.

Монополія виключної державної власності на землю, безоплатність землекористування, вилучення земель із цивільно-правового обороту та інші засади, на яких базувалися земельні відносини у радянський період, є неприйнятними за умов розвитку ринкових відносин. Сьогодні необхідним є формування земельних відносин принципово нового змісту та якості з урахуванням нових форм власності та господарювання, які базувалися б на вимогах сучасної економіки.

Головним завданням земельної реформи в Україні, яка є комплексом економічних, організаційних, соціальних та правових заходів, спрямованих на перетворення земельних відносин, є перерозподіл земель з метою розвитку ефективного сільськогосподарського виробництва на основі реорганізації старих і створення нових організаційно-правових форм сільськогосподарської діяльності [60].

На перших етапах відбулися позитивні зміни у земельному законодавстві. З прийняттям редакції Земельного кодексу України від 18 грудня 1990 року [57] відбулася демонополізація власності на землю в Україні шляхом проголошення трьох форм власності на землю: приватної, колективної та державної.

Земельна власність набула чітко вираженого аграрного характеру, оскільки переважно земельні ділянки сільськогоспо-



дарського призначення визнавалися об'єктами права колективної та приватної власності. Серед суб'єктів права власності на землю домінуючу роль почали відігравати громадяни. Землекористування землею стало платним — у формі земельного податку або орендної плати. Усі ці зміни у земельному законодавстві були покликані якісно змінити структуру земельних відносин, пристосувати її до умов ринкової економіки.

Із набранням чинності Земельним кодексом України в новій редакції та Постановою Верховної Ради України від 15 березня 1992 р. «Про прискорення земельної реформи та приватизації землі» [133], незважаючи на велику кількість нового у земельному законодавстві, другий етап земельної реформи також бажаного результату не дав. Реформування земельних відносин у сфері сільськогосподарського виробництва в цей час зводилося переважно до приватизації громадянами України земельних ділянок, які раніше були надані їм у користування.

Сприяти цьому процесу повинен був і Декрет Кабінету Міністрів України від 26 грудня 1992 року «Про приватизацію земельних ділянок» [131].

Проте принципових змін у методах здійснення реформи не сталося і під час другого етапу. Як і на першому, так і на другому етапах головна роль у реформуванні земельних відносин була відведена місцевим радам народних депутатів [1]. За межами земельної реформи знову залишилися землі сільськогосподарських підприємств.

Тільки ближче до середини 1990-х років головний наголос земельної реформи було спрямовано на сферу сільськогосподарського виробництва, у тому числі й земельні відносини в самих сільськогосподарських підприємствах. Стало зрозумілим, що без цього земельна реформа приречена. Законодавчою основою цих процесів були укази Президента України від 8 серпня 1995 року «Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам та організаціям» [129] та від 10 листопада 1994 року «Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільсько-

господарського виробництва» [122] і деякі інші нормативно-правові акти.

Саме з прийняттям Указу Президента України від 10 листопада 1994 року «Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва» пов'язують початок третього етапу земельної реформи, на якому головну увагу стали приділяти реформуванню земельних відносин у колективних сільськогосподарських підприємствах.

Варто погодитися з думкою професора М. В. Шульги в тому, що зазначені укази надали земельній реформі певної сільськогосподарської спрямованості. Реформування земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах передбачалося здійснювати не адміністративними методами, які переважали на перших двох етапах, а шляхом реструктуризації землеводінь колективних сільськогосподарських підприємств [183].

Реформування земельних відносин у сільськогосподарському секторі передбачалося здійснювати кількома етапами, кожен з яких відрізнявся своїми завданнями і методами. На першому етапі відбувалося роздержавлення земель шляхом передачі їх у колективну власність сільськогосподарським підприємствам та організаціям. Право колективної власності на земельну ділянку посвідчувалося відповідним Державним актом, форма якого була розроблена заздалегідь [140]. Землі передавались у колективну власність місцевій раді безоплатно на підставі рішення загальних зборів відповідних колективних агроформувань. Тільки протягом 1995 року у колективну власність було передано близько 90 % землі усіх колективних сільськогосподарських підприємств та кооперативів і цю процедуру майже завершили [91, с. 3].

На другому етапі реформування земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах необхідно було розділити землі, передані у колективну власність, на земельні частки (паї) шляхом їх паювання та сертифікації. Відповідно до Указу Президента України «Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприєм-

ствам та організаціям», паювання земель передбачає визначення розміру земельної частки (паю) кожного члена колективного сільськогосподарського підприємства без виділення земельних ділянок у натурі (на місцевості). Указ Президента України «Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам та організаціям» визначає також коло осіб, які мають право на земельну частку (пай). До них належать члени колективного агроформування, у тому числі і пенсіонери, які раніше працювали в ньому. Право на земельну частку (пай) посвідчується сертифікатом, який при виході власника паю з підприємства і відведення земельної ділянки в натурі (на місцевості) підлягає обміну на Державний акт на право приватної власності на цю земельну ділянку.

Із паюванням земель, переданих у колективну власність, пов'язана зміна юридичної природи власності на землю в колективних сільськогосподарських підприємствах. Після завершення паювання колективна власність на землю як така фактично припинила своє існування. Відбулася її плавна трансформація у спільну пайову власність, яка трактується як підвид приватної власності на землю. Отже, можна констатувати, що колективна форма власності на землю, якій відводилася роль перехідної форми власності на землю, виконала своє завдання. Колективне сільськогосподарське підприємство як юридична особа у зв'язку з цим, по суті, перестало бути суб'єктом права власності на землю.

У результаті процесів паювання близько 6,5 млн громадян України стали власниками невеликих за розмірами земельних паїв. Надзвичайно важливим у такій ситуації є питання їх подальшого використання із збереженням цільового (сільськогосподарського) використання [91, с. 3].

У зв'язку з цим третій етап реформування земельних відносин у сільськогосподарському виробництві передбачає використання власниками їхніх земельних паїв переважно для організації сучасних організаційно-правових форм сільськогосподарської діяльності.

Указ Президента України від 10 листопада 1994 року «Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва» передбачає, що власники земельних паїв можуть добровільно створити на базі належних їм земельних ділянок спільні сільськогосподарські підприємства, асоціації, спілки, акціонерні товариства, кооперативні підприємства та організації. В Україні найбільшого поширення набули фермерські господарства, приватні орендні підприємства, аграрні акціонерні підприємства та товариства з обмеженою відповідальністю. Але правовий режим земель, переданих товариствам з обмеженою відповідальністю, не визначено, оскільки Земельний кодекс не визнає їх суб'єктами права власності на землю [154, с. 23-25]. Власники земельних паїв, крім того, мають право дарувати їх, обмінювати, здавати під заставу, надавати в оренду і продавати громадянам України без зміни їх цільового призначення. Отже, процес роздержавлення земельної власності у сільському господарстві сприяє розвитку ринку земельних ділянок в Україні. Треба мати на увазі, що отримувати свої земельні паї в натурі (на місцевості) їх власники мають право тільки у випадку виходу з колективних агроформувань і це створює певні труднощі на практиці.

Більшість власників земельних ділянок, вийшовши з колективних сільськогосподарських підприємств, сьогодні не спроможні самостійно вести ефективне сільськогосподарське виробництво. Перспективним видається передача їх у користування іншим особам (фізичним чи юридичним) на умовах оренди. Сприяє розвитку орендно-земельних відносин в Україні Закон від 6 жовтня 1998 року «Про оренду землі» [125], який визначив як загальні умови виникнення, реалізації і припинення права на оренду земельних ділянок, так і окремі специфічні умови оренди земель сільськогосподарського призначення, зокрема земельних паїв.

Оренда земельних ділянок сільськогосподарського призначення має істотні особливості, які підкреслюють принцип пріоритету сільськогосподарського землевикористання. До цих

особливостей насамперед можна віднести наявність обмежень, які встановлені законом для оренди земельних ділянок сільськогосподарського призначення.

По-перше, орендарі земельних ділянок сільськогосподарського призначення повинні відповідати певним вимогам, установленим законодавством, — ними можуть бути тільки юридичні особи, установчими документами яких передбачена сільськогосподарська діяльність, а також фізичні особи, що мають необхідну кваліфікацію або досвід роботи у сільському господарстві.

По-друге, здавати земельні ділянки сільськогосподарського призначення в оренду дозволено тільки за умови збереження їх сільськогосподарського використання.

По-третє, орендовані сільськогосподарські землі, за деякими винятками, не можна здавати в суборенду на відміну від земельних ділянок несільськогосподарського використання.

На практиці члени колективних сільськогосподарських підприємств часто «передають» в оренду свої земельні паї підприємству, не оформивши виходу з нього. Разом з тим об'єктом оренди може бути земельна ділянка, яка перебуває у власності громадянина, а не абстрактний земельний пай, а у власність громадянина земельна ділянка переходить тільки після його виходу із сільськогосподарського підприємства. Тому слушною є думка професора В.І. Семчика, що передача земельних паїв в оренду є неприйнятною і життя доведе нереальність такої передачі [154, с. 23-25].

Тобто метою земельної реформи є реформування існуючих земельних відносин на основі вільного вибору форм і методів господарювання, високоефективного та екологічно безпечного використання сільськогосподарських угідь, охорони і відтворення родючості ґрунтів, вирішення на цій основі продовольчої проблеми і створення конкурентоздатного агропромислового комплексу. Вона розрахована на порівняно тривалий час, але цей процес уповільнювався відсутністю законодавчого підґрунтя. Земельний кодекс України, прийнятий у 1991 році, не був підготовлений до чинного правового регулювання су-

спільних відносин, пов'язаних із власністю на землю. Унаслідок цього відсутність належного правового регулювання веда до неузгодженості в управлінні земельними ресурсами, зниження економічної ефективності їх використання, негативно позначалася на охороні землі.

Прийнятий 25 жовтня 2001 року новий Земельний кодекс України [58] спрямований на більш ефективне використання земельно-ресурсного потенціалу країни шляхом включення землі в економічний обіг, на удосконалення системи державних гарантій. Він є документом ринкового спрямування, орієнтованим на забезпечення цивілізованих земельних відносин, які відповідають сподіванням народу.

На сучасному етапі процес реформування земельних відносин продовжується. І тут необхідно усвідомлювати, що успішне вирішення соціально-економічних завдань, які стоять перед Україною, значною мірою визначається існуючим порядком використання земель сільськогосподарського призначення для виробництва продуктів харчування рослинного і тваринного походження.

Із метою визначення основних засад реформування земельних відносин Указом Президента України від 30 травня 2001 року схвалено Основні напрямки земельної реформи в Україні на 2001—2005 роки, серед яких слід визначити:

- забезпечення подальшого розвитку власності на землю;
- удосконалення земельних відносин у сільськогосподарському виробництві;
- розвиток ринку земель;
- розвиток кредитування під заставу землі, у тому числі іпотечного кредитування;
- удосконалення порядку справляння плати за землю;
- удосконалення моніторингу земель, порядку ведення державного земельного кадастру та оцінки земель;
- фінансове забезпечення проведення земельної реформи;
- підвищення ефективності державного управління земельними ресурсами;

— поліпшення організації контролю за використанням і охроною земель;

— удосконалення нормативно-правової і методичної бази розвитку земельних відносин.

У земельному законодавстві сьогодні є чимало прогалин. Зокрема, практично не врегульовано правовий режим земель, переданих сільськогосподарським кооперативам чи господарським товариствам.

Наявність цих та багатьох інших проблем свідчить про необхідність удосконалення земельного законодавства та практики його застосування.

Таким чином, успішне вирішення стратегічних завдань земельної реформи потребує комплексного і цілеспрямованого проведення юридичних, економічних, організаційних та науково-технічних заходів стосовно удосконалення земельних відносин.

Зокрема, окрім земельних відносин, наприклад, Закон України «Про сільськогосподарську кооперацію» неповно врегулює майнові відносини у сільськогосподарських кооперативах. Приєднуємось до позиції В.Ю. Уркевича, який вважає за необхідне «... посилити роль внутрішньогосподарських актів у регулюванні відносин щодо формування майнових фондів сільськогосподарських кооперативів (в кожному окремому кооперативі окрім Статуту мають бути прийняті Положення про пайовий і неподільний фонди, Положення про кооперативні виплати на паї тощо). Кожен кооператив повинен знайти оптимальне співвідношення розмірів пайового та неподільного фондів та закріпити його у своїх локальних нормативних актах...» [171, с. 5—10].

У внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах можна закріпити відносини володіння, управління і користування землею, тобто питання, пов'язані із землекористуванням. Наприклад, локальне закріплення права володіння земельною ділянкою орендним колективом захистить від незаконного вилучення ділянок, сприятиме стійкому веденню

господарства. Маючи земельні ділянки, ці колективи по-своєму управляють ними в наданих розмірах: планують розміщення сільськогосподарських культур і господарських споруд, здійснюють правильність сівозмін та інші дії з метою виконання поставлених завдань. Звідси випливають і питання правильного користування землею: обробка землі, посівів сільськогосподарських культур і використання для господарських потреб. Закріплення цих питань у внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах дає можливість виокремити орендне землекористування від користування землею самими сільськогосподарськими підприємствами. Усе це, у свою чергу, сприятиме закріпленню відповідальності різних суб'єктів земельних відносин.

Стосовно майнових відносин у фермерських господарствах слушною є думка Єрмоленко В. М., що в режимі правового регулювання внутрішніх майнових відносин у фермерському господарстві намітилась стійка тенденція превалювання дії локальних нормативних актів.

Законодавство визначає загальний режим майна та надає правові основи для побудови моделі внутрішніх майнових відносин на розсуд членів господарства залежно від виду внутрішніх відносин, зумовлених відповідними юридичними фактами [49, с. 9-11].

Приєднуючись до думки Єрмоленко В. М., можна стверджувати, що за сучасних умов злагоджений процес внутрішньогосподарських відносин значною мірою забезпечується внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами сільськогосподарських підприємств.

Що ж стосується регулювання внутрішньогосподарських виробничих відносин сільськогосподарських підприємств, важливим аспектом у ньому є планування. Відомо, що за нинішніх умов пряме державне планування виробництва сільськогосподарської продукції законодавством не передбачено. Держава щодо виробництва сільськогосподарської продукції сьогодні здійснює індикативне (рекомендаційне) планування на основі



науково обґрунтованих прогнозів розвитку сільськогосподарського виробництва.

На підставі цих прогнозів із боку держави складаються різні програми, які стимулюють розвиток тих або інших галузей сільськогосподарського виробництва, тих або інших сфер аграрної інфраструктури. На основі цих державних прогнозів і цільових програм сільськогосподарського підприємства самостійно здійснюють планування свого виробництва.

Виходячи з цього планування виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств на близькі і віддалені періоди відповідно до потреб ринку і можливостей отримання необхідних ресурсів видається об'єктивною необхідністю.

Процес планування дозволяє побачити весь комплекс майбутніх операцій щодо сфери виробничої діяльності підприємства і задалегідь передбачити, яким буде її корисний результат [141, с. 123-145].

У спеціальній літературі під плануванням (у широкому сенсі) розуміється діяльність, що полягає в розробці і практичному здійсненні планів, які визначають майбутній стан економічної системи, шляхів, способів його досягнення [144, с. 249].

З точки зору підприємства на мікроекономічному рівні планування — це засіб здійснення дії, заснований на свідомості, вольові рішення суб'єктів мікроекономіки, механізм, який замінює ціни та ринок [161, с. 12].

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що планування — це визначення мети розвитку сільськогосподарського підприємства, методів, засобів її досягнення, розробка програми, плану дій різної деталізації на перспективу, це одна з важливіших передумов оптимального управління сільськогосподарським виробництвом. У сучасній економічній ситуації неможливо досягнути бажаних результатів без планування своїх дій та не прогнозуючи наслідків. На думку Є. О. Уткіна, «робота без плану є реакцією на здійснювані дії, діяльність на основі плану — реакція на передбачені і заплановані явища» [174, с. 88].

Порядок розробки, затвердження і виконання планування виробничої діяльності сільськогосподарського підприємства передбачається в його Статуті. Контроль за плануванням також передусім здійснюється самими органами управління сільськогосподарських підприємств. Держава ж свої контрольні функції в цій сфері сьогодні здійснює через бухгалтерські звіти і баланси, а також банківські операції сільськогосподарських підприємств.

За умов ринкової економіки в питаннях планування виробничої діяльності центр тяжіння переноситься на рівень саме сільськогосподарських підприємств. Сьогодні кожне сільськогосподарське підприємство, дійсно, самостійно визначає, що і в якому обсязі проводити, кому і за якою ціною реалізовувати. При цьому дані державного індикативного планування (конкретні державні цільові програми) служать орієнтиром для сільськогосподарських підприємств.

Основним плановим актом для виробництва сільськогосподарської продукції є відповідне вирішення органу управління сільськогосподарським підприємством, тобто внутрішньогосподарський локальний нормативно-правовий акт цього сільськогосподарського підприємства.

На нашу думку, в сучасних умовах планування виробничої діяльності сільськогосподарського підприємства слід визнати правовою сферою регулювання саме внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти. Раніше, коли сільськогосподарські підприємства виступали «гвинтиком» у єдиній адміністративно-командній економічній системі, їх планування не були внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами. Усі нормативно-правові акти щодо планування у сфері виробничої діяльності тоді мали загальний характер.

По-перше, такими вони були, тому, що в той період основні показники планових завдань спускалися зверху і сільськогосподарські підприємства, по суті, їх не могли ні змінити, ні не виконувати. Тоді плануванням у сфері виробничої діяль-

ності сільськогосподарських підприємств було виконання нормативно-правових актів загального характеру — планів розвитку сільськогосподарського виробництва [65, с. 112].

По-друге, в актах щодо планування у сфері виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств того часу не містилися елементи «творчості» [63, с. 152]. Тому внутрішньогосподарський локальний нормативно-правовий акт як форма права закладає певний «творчий елемент»: у ньому мають бути встановлені нові (деталізуючі, конкретизуючі тощо) правові норми. Якщо цього немає, то не можна говорити про локальну нормотворчість.

Сьогодні ж планування у сфері виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств доцільно регулювати внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами, оскільки зараз в них виражається воля самоврядного підприємства, його членів, особливо це стосується перспективного планування сільськогосподарського підприємства.

На нашу думку, з урахуванням значущості внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів щодо планування у сфері виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств за сучасних умов, слід було б активно застосувати бізнес-план. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 1998 року «Про особливості проведення санації підприємств в АПК» [127] пропонується макет такого структурного бізнес-плану. В ньому перелічені основні параметри, що мають бути відображені в бізнес-плані сільськогосподарського підприємства. До них належать: 1) план виробництва підприємства (перелічуються основні види продукції, обсяг випуску, частка кожного в загальному обсязі, її оптова ціна); 2) план розвитку асортименту продукції (пропозиції щодо його зміни); 3) дослідження (моніторинг) ринку (підприємства, що виробляють аналогічну продукцію, вивчення конкурентів та їх продукції); 4) план збуту (основні споживачі продукції, асортимент, ціна); 5) фінансовий план (сума витрат на придбання обладнання, нових технологій, термін придбання, розрахун-

кові відносини у процесі господарської діяльності та виконання договірних зобов'язань, кредитні відносини, баланс грошових витрат і надходжень); 6) вплив на природне середовище (визначаються заходи щодо охорони землі та інших природних ресурсів, із тим, щоб виробництво не позначалося на екологічній обстановці); 7) програма зменшення ризику та страхування (передбачаються заходи щодо зменшення або уникнення ризику у випадках настання форс-мажорних обставин). Даний макет може бути використаний усіма сільськогосподарськими підприємствами. Уявляється, що такий бізнес-план допоміг би, по-перше, більш грамотно і на рівні сучасних ринкових вимог здійснювати планування у сфері виробничої діяльності сільськогосподарськими підприємствами; по-друге, упорядкувати напрями і види виробничо-господарської діяльності. Звичайно, бізнес-план не повинен і не може обмежувати самостійність сільськогосподарських підприємств у розробці і прийнятті внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів щодо планування виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств. Основне завдання такого бізнес-плану полягає в контексті локального нормотворчого процесу сільськогосподарських підприємств, у наданні допомоги в розробці і здійсненні контролю за виконанням свого планування у сфері виробничої діяльності сільськогосподарськими підприємствами.

Отже, важливим внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актом виробничого характеру за ринкових умов є бізнес-план сільськогосподарських підприємств. Бізнес-план — це найважливіший комплексний документ, який регламентує виробничо-господарську діяльність сільськогосподарського підприємства, розробляється на рік і на перспективу.

Ефективність виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств знаходиться у прямій залежності від реалізації комерційного планування, тобто від виконання його бізнес-плану. У процесі здійснення своїх організаційно-управлінських посадових функцій керівники і фахівці підприємства зобов'язані використовувати всі доступні їм організаційно-управлінські,

економічні і трудові ресурси за умови їх реалізації відповідними правовими засобами. З цією метою сільськогосподарське підприємство визначає свої загальні цілі, поточні, оперативні, розробляє шляхи їх здійснення, а також забезпечує постійний контроль за виконанням вказаних у бізнес-плані показників. У бізнес-плані окреслюються конкретні завдання, які ставляться перед сільськогосподарським підприємством, визначаються доцільність і обсяги залучення капіталовкладень (інвестицій). Ці завдання мають бути конкуруючими, із визначенням точних термінів виконання, мати розроблену маркетингову стратегію сільськогосподарського підприємства [7, с. 532].

Іншими словами, бізнес-план виступає як об'єктивна оцінка власної господарської діяльності підприємства і в той же час як необхідний інструмент проектно-інвестиційних рішень відповідно до потреб ринку. Можна погодитися з думкою про те, що бізнес-план — це одночасно пошукова, науково-дослідна і проектна робота [174, с. 3].

В економічній літературі бізнес-план визначається як план здійснення бізнес-операції, дій підприємства, який містить відомості про підприємство, товар, його виробництво, ринки збуту, маркетинг, організації операцій та їх ефективність [161, с. 35].

Бізнес-плани сільськогосподарських підприємств це розраховані і обґрунтовані плани виробничо-фінансового розвитку на довгу перспективу. Вони служать базою для річних виробничо-фінансових планів сільськогосподарських підприємств. Бізнес-плани мають велике значення при вирішенні питань інвестування сільськогосподарських підприємств, їх довгострокового кредитування тощо. Будучи прийнятими найвищим органом управління сільськогосподарського підприємства, бізнес-плани стають важливими внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами, що визначають параметри стратегічного розвитку сільськогосподарського підприємства.

Слід зазначити, що сьогодні значна кількість сільськогосподарських підприємств не розробляють і не приймають бізнес-планів. Проте це положення слід віднести до негативної сто-

рони розвитку сільськогосподарських підприємств і пояснити тим, що багато управлінців сільськогосподарських підприємств ще не розуміють його значення в забезпеченні розвитку сільськогосподарського підприємства. Ігнорування бізнес-планів свідчить про слабе входження ринкових відносин у діяльність сільськогосподарських підприємств, у їх взаємовідносини з обслуговуючими банками та іншими сервісними організаціями.

Мета розробки бізнес-плану — спланувати виробничо-господарську діяльність сільськогосподарського підприємства на найближчий і віддалений періоди відповідно до потреб ринку і можливостями отримання необхідних ресурсів.

За умов становлення ринкових економічних відносин особливої значущості набуває пошук покупців виробленої сільськогосподарської продукції, виявлення запитів і потреб споживача, організаційно-правове забезпечення збуту сільськогосподарської продукції власного виробництва, рентабельність виробництва і прибуток. Це ще одна мета розробки бізнес-плану [82, с 98-120].

Крім того, бізнес-план допомагає вирішити такі важливі питання:

- визначити конкретні напрями господарської діяльності підприємства, цільові ринки і місце підприємства на цих ринках;

- сформулювати довготривалі і короткострокові цілі підприємства, стратегію і тактику їх досягнення;

- вибрати асортимент і визначити показники сільськогосподарської продукції, яка буде запропонована сільськогосподарським підприємством споживачам; оцінити виробничі і невиробничі витрати;

- визначити склад маркетингових заходів щодо вивчення ринку, стимулювання продажів, ціноутворення і т. ін.;

- оцінити фінансовий стан підприємства і відповідність наявних фінансових і матеріальних ресурсів можливостям досягнення поставлених цілей і т. ін.

Отже, бізнес-план дозволяє проаналізувати можливості господарської діяльності сільськогосподарського підприємства

та обґрунтувати вибір пріоритетних цілей, тобто визначити стратегію функціонування підприємства [82, с 98-120].

Виходячи з цього, доцільно ст. 28 Закону «Про сільськогосподарську кооперацію», ст. 13 Закону «Про колективне сільськогосподарське підприємство», п. 2 ст. 24 Закону «Про фермерське господарство» доповнити положенням такого змісту: «самостійно планує свою господарську діяльність і приймає нормативний документ щодо планування останньої».

Необхідність сучасних аграрних перетворень в Україні, соціального відродження села обумовлена переходом до ринкових відносин. Аграрні перетворення неодноразово проводилися в країні і раніше, але, по суті, вони не давали позитивних результатів. У деяких періодах відбувався певний підйом сільськогосподарського виробництва, але в цілому економіка аграрного сектору занепадала. Основні засади розвитку соціальної сфери села являють собою комплекс пріоритетних економічних, правових, політичних і соціальних заходів, спрямованих на відродження села, поліпшення організації життєзабезпечення сільського населення як структурної складової стратегії здійснення аграрної і земельної реформ.

Важливість здійснення соціально-економічного реформування на селі обумовила необхідність розробки і прийняття спеціального законодавства щодо врегулювання цих відносин. Першим законом, у якому були викладені правові завдання соціальних перетворень на селі, став Закон України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві» (у редакції від 15 травня 1992 року) [134].

Відповідно до цього Закону пріоритетність економічного і соціального розвитку села в Україні забезпечується державою шляхом здійснення таких організаційно-економічних і правових заходів:

— надання агропромисловим товаровиробникам права вільного вибору форм власності і напрямів трудової та господарської діяльності, власності на результати своєї праці;

— створення необхідної ресурсної бази для всебічного задоволення виробничих потреб і розвитку соціальної інфраструктури сільського господарства;

— зміна державної інвестиційної політики, зокрема спрямування на першочергове формування матеріально-технічної бази по виробництву засобів механізації, хімізації, переробної промисловості, будівельної індустрії і наукового забезпечення для агропромислового комплексу, поліпшення його соціально-економічного становища та соціальних умов життєдіяльності трудових колективів;

— ресурсного забезпечення капітальних вкладень для соціально-економічного розвитку села та агропромислового комплексу;

— створення умов для еквівалентного товарообміну між промисловістю та сільським господарством на основі паритетного ціноутворення на їх продукцію;

— удосконалення регулювання відносин агропромислових товаровиробників і держави за допомогою кредитування, оподаткування, страхування;

— спрямування демографічної політики на зміну міграційних процесів на користь села, створення соціально-економічних умов для природного приросту сільського населення, всебічного розвитку селянської сім'ї;

— підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів та працівників масових професій для всіх господарств і напрямів виробничої діяльності;

— створення рівних можливостей для всіх громадян, які постійно проживають у сільській місцевості, у задоволенні соціальних, культурно-освітніх і побутових потреб;

— формування системи аграрного законодавства, спрямованого на здійснення аграрної і земельної реформ у цілому і соціально-економічного розвитку села зокрема.

З метою створення саме такої системи Верховною Радою і Президентом України, з порівняно невеликим інтервалом у часі, було прийнято ряд винятково важливих законодавчих



актів, з усієї сукупності яких особливе місце посідають закони України «Про фермерське господарство», «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про особливості приватизації майна в агропромисловому комплексі» [126], Указ Президента України «Про невідкладні заходи щодо реформування аграрного сектора економіки», Закон «Про стимулювання розвитку сільського господарства на період 2001—2004 років» [136], Земельний кодекс України. Ці та інші правові акти закріпили положення про відмову держави від монопольного володіння і розпорядження землею, визнання приватної власності на землю і надання їй рівноправності з іншими формами власності, створення умов для становлення і розвитку індивідуально-селянського, фермерського укладу тощо. Указані правові положення набули важливого соціально-економічного значення, оскільки вони сприяли формуванню нової психології селянина, який відчув себе господарем у здійсненні соціально-економічних перетворень у продовольчому секторі економіки.

Незважаючи на прогресивну спрямованість розробленого і прийнятого законодавства, зміни в земельних відносинах на селі на краще не відбувалися.

Припинення державної монополії на землю, її приватизація обумовили необхідність прискорення процесу паювання колективних земель. Ці важливі питання були вирішені указами Президента України від 10 листопада 1994 року «Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва» та від 8 серпня 1995 року «Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам і організаціям».

Ними було передбачено паювання сільськогосподарських угідь, переданих у колективну власність колективним сільськогосподарським підприємствам, сільськогосподарським кооперативам, сільськогосподарським акціонерним товариствам, у тому числі створених на базі радгоспів та інших державних сільськогосподарських підприємств після перетворення їх у колективні сільськогосподарські підприємства з видачею кож-

ному члену цих сільськогосподарських утворень сертифікату про право на земельну частку (пай). Указом Президента України «Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектора економіки» був завершений процес паювання земель і реформування колективних сільськогосподарських підприємств із створенням на основі приватної власності на землю таких сільськогосподарських виробничо-господарських формувань, як: акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю; приватно-орендні підприємства, фермерські господарства, сільськогосподарські кооперативи і ін.

Важливе місце в комплексі правових заходів, спрямованих на соціальний розвиток села, посідають заходи з приватизації державного майна, які здійснюються відповідно до законів України «Про приватизацію майна державних підприємств» [130], «Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію)» [132], «Про особливості приватизації майна в агропромисловому комплексі». Усі ці та інші нормативні акти (постанови Кабінету Міністрів України, відомчі акти) визначають порядок та особливості приватизації майна в агропромисловому комплексі.

Свого часу, при перетворенні колгоспів у радгоспи та інші державні підприємства, передача майна відбувалася на безоплатній основі. У процесі приватизації радгоспів та інших державних підприємств майно передавалося на цій же правовій основі. Робилося це з метою відшкодування колишнім колгоспникам вартості раніше переданого ними майна державі, що було важливим чинником забезпечення життєдіяльності сільського населення, надання їм реального права на придбання частки майна внаслідок приватизації та реформування державних підприємств.

Отримавши свої земельні паї, селянські сім'ї можуть нарешті визначитися щодо форми господарювання і фермерське господарство, приватно-орендне, кооператив, товариство з обмеженою відповідальністю, акціонерне товариство тощо. Передача землі у власність селян є реальною передумовою розвитку під-

приемницької діяльності на селі і успішного її поєднання з виконанням підприємцями широкого кола соціальних функцій із надання допомоги сільському населенню і перш за все уразливим його верствам: інвалідам, пенсіонерам, дітям. Формування зазначених підприємницьких структур на селі пов'язане також із наданням належних побутових і соціально-культурних послуг приватним підсобним господарствам і забезпеченням робочими місцями сільського населення.

Отже, законодавство України надає агропромисловим товаровиробникам право вільного вибору форм власності і напрямів трудової і господарської діяльності, забезпечує умови для відродження і розвитку фермерських господарств, особистих селянських господарств, створює умови раціонального використання і збереження селянами переданих їм у власність і наданих у користування земель, соціального їх захисту.

За сучасних умов проблеми соціальної діяльності сільськогосподарських підприємств зазнають деяких істотних змін. Раніше вся соціальна інфраструктура села перебувала у віданні сільськогосподарських підприємств. Вони відали будівництвом і обслуговуванням клубів, дитячих ясель і садів, значні витрати направляли на вміст підшефних шкіл, лікарень, ділянок фельдшерів тощо. Сільськогосподарські підприємства займалися також дорожнім будівництвом, газифікацією і електрифікацією сіл і багатьма іншими соціальними проблемами [27, с. 3—14]. Сьогодні значна частина об'єктів соціальної інфраструктури села передана на баланс органів місцевого самоврядування [124]. Однак від соціальної діяльності сільськогосподарські підприємства повністю не позбавлені. Втім, соціальна діяльність сільськогосподарських підприємств сьогодні зазнає істотних змін. Соціальна діяльність сільськогосподарського підприємства в умовах ринкової економіки перш за все спрямована на задоволення матеріальних і культурних (духовних) потреб працівників сільського господарства, пенсіонерів, сільської інтелігенції з тим, щоб вони мали нормальні умови праці і життя, своєчасно отримували пенсії. Тому і сьогодні велике значення

для жителів сіл має надання їм допомоги в будівництві житла, у веденні особистого селянського господарства, заготівлі дров, кормів для худоби та ін. Важливе також залучення сільських працівників до культурних заходів. З цією метою сільськогосподарські підприємства за свій рахунок повинні запрошувати артистів, лекторів, організовувати проведення свят, спортивних заходів, закупувати подарунки [177, с. 94—106] тощо. Сільськогосподарські підприємства повинні надати допомогу своїм працівникам, пенсіонерам, сільській інтелігенції в будівництві індивідуальних житлових будинків. Така допомога здійснюється як на стадії придбання будівельних матеріалів, так і в процесі будівництва індивідуального житлового будинку. Ця допомога виявляється як через надання пільгових позик, виділення деяких будівельних матеріалів, так і транспортних засобів. Порядок надання такої допомоги має бути заздалегідь визначений і здійснюється на явній основі. Сільськогосподарські підприємства мають і власний житловий фонд, користування яким також визначається самими органами управління сільськогосподарських підприємств. У внутрішньогосподарських локальних нормативних актах багатьох колгоспів і радгоспів передбачалися додаткові пільги для тих, хто навчається без відриву від виробництва [27, с. 25].

Так, наприклад, у правилах внутрішнього розпорядку може бути закріплене положення про те, що, ті хто навчається у навчальних закладах без відриву від виробництва, за інших рівних умов мають переважне право на отримання путівок у санаторії, дома відпочинку, а також путівок в оздоровчі табори, дитячі установи для своїх дітей, на благоустрій житла, отримання допомоги щодо ведення особистого селянського господарства.

Значну увагу сільськогосподарські підприємства повинні приділяти підготовці і перепідготовці кадрів, передбачати певні пільги для закріплення кадрів на селі.

У сучасних умовах важливим стимулятором до добросовісної праці стають надбавки до пенсій, пільги з оплати комунально-побутових послуг тощо. І сьогодні виробництво і культура,

праця і побут, виробнича і соціальна інфраструктура є тісно взаємозв'язаними. Тому сільськогосподарські підприємства зараз, тобто в умовах переходу до ринкових відносин, не можуть оптимально функціонувати без активної соціальної діяльності.

Водночас, на відміну від минулих років, коли держава сама відповідала і за виробництво сільськогосподарської продукції, і за соціальну інфраструктуру села, сьогодні вона не зобов'язала сільськогосподарські підприємства займатися соціальною діяльністю. Якщо раніше майже у будь-якій сфері соціальної діяльності сільськогосподарських підприємств були багаточисельні партійно-державні постанови [93], то в наш час держава взагалі не втручається у сферу соціальної діяльності сільськогосподарських підприємств. У чинному законодавстві дуже мало уваги приділяється соціальній діяльності сільськогосподарських підприємств.

За відсутності зазначених нормативно-правових актів, які б регулювали відносини соціального характеру за участю сільськогосподарських підприємств, такі відносини можуть і повинні бути врегульовані внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актом — Правилами внутрішнього розпорядку. Цим питанням буде присвячено окремий підрозділ цього дослідження.

Важливою сферою локального правового регулювання внутрішньогосподарських відносин сільськогосподарських підприємств є трудові відносини. За умов розвитку ринкових відносин подальше розширення самостійності сільськогосподарських підприємств у сфері правового регулювання умов праці своїх робітників є, на нашу думку, об'єктивною потребою практики. Робота сільськогосподарських підприємств за ринкових умов характеризується новим підходом, який полягає в тому, щоб найраціональніше поєднувати інтереси суспільства, колективу і окремого працівника. Встановлення чітких та ефективних правових засобів регулювання праці членів сільськогосподарських підприємств має важливе значення, оскільки впливатиме на ефективність процесу правозастосування.

Дослідження з цього питання проводилися у різні часи: починаючи з 50-х років ХХ ст. у теорії колгоспного права [104, с. 92—103; 12, с. 117—125; 36; 35, с. 20—29; 181, с. 54—57] та закінчуючи сучасним періодом [50, с. 51—55; 51, с. 177—185; 70; 90, с. 71—80; 17, с. 78—82; 62, с. 22—29].

Однак дотепер єдиної позиції щодо правової регламентації праці членів сільськогосподарських підприємств не склалося, існують суперечливі думки, що ці відносини регулюються нормами аграрного або ж, навпаки, трудового права.

Історично така форма праці, як праця членів сільськогосподарських підприємств, виникла наприкінці ХІХ — на початку ХХ ст.; вона дозволяє суміщати в одній особі власника та працівника. На думку С. Ю. Іванова, її слід називати «кооперативною формою праці», вона є самостійною формою праці, що має низку ознак, які відрізняють її від найманої праці [62, с. 22—29]. Звідси В. В. Жернаков дійшов висновку, що трудове законодавство не може регулювати відносини із застосуванням праці власників, які працюють на своїх підприємствах, бо там немає найманої праці [51, с. 183—184].

Встановлюючи, які ж приписи щодо регламентації трудових відносин членів сільськогосподарських підприємств містить чинне законодавство України, звернемося до норм Кодексу законів про працю України [69], ст. 3 якого визначено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. А у частині 2 ст. 3 Кодексу законів про працю України зазначається, що особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств визначаються законодавством та їх статутами. Тобто законодавством, яке перебуває за межами законодавства про працю, та статутами визначаються лише особливості, а основні питання праці у них повинні регулюватися трудовим законодавством. Однак у тій же ч. 2 ст. 3 Кодек-

су законів про працю України йдеться про надання членам названих сільськогосподарських підприємств гарантії лише щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів у порядку, передбаченому законодавством про працю.

Звернемося до положень, які містяться у спеціальному аграрному законодавстві щодо регулювання трудових відносин.

Так, у ст. 35 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» закріплене таке: «Трудові відносини членів кооперативу... регулюються цим Законом, законодавством про працю, статутом та правилами внутрішнього розпорядку кооперативу», у цій нормі міститься посилання на «законодавство про працю» як джерело правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських кооперативах.

Отже, регулювання трудових відносин сільськогосподарських підприємств здійснюється нормами аграрного законодавства, зі встановленням нормами трудового лише окремих гарантій, пов'язаних із застосуванням їх праці. Такого висновку доходять й окремі представники науки трудового права [50, с. 52—53].

Аналіз правового регулювання аграрних трудових відносин дозволяє глибше розкрити зміст цих відносин, розкрити єдність складових його елементів і встановити місце і значення кожного з них у системі правової дії на суспільно-трудові відносини.

У сфері локального правового регулювання трудових відносин сільськогосподарських підприємств важливе місце займають: Статут сільськогосподарського підприємства, Правила внутрішнього розпорядку, Положення про оплату праці, Положення щодо соціальних питань і охорони праці.

Взагалі серед цих локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств найважливіше значення має Статут конкретного суб'єкта аграрного господарювання.

Тому статuti сільськогосподарських підприємств використовуються як основний регулятор трудових відносин [179, с. 60—68].

Статuti є юридичною базою для розвитку всієї системи внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів,

що регулюють внутрішньогосподарські аграрні трудові відносини [101, с. 268-270].

Питання, що стосуються організації, оплати і дисципліни праці у Статуті сільськогосподарського підприємства, зазвичай виділяються в окремий розділ. Форми організації виробництва і праці регулюються локальними нормами залежно від конкретних умов господарства і рівня механізації, спеціалізації і технології виробництва. Дуже важливим є, на наш погляд, включення до статутів положення про добір кадрів з урахуванням їх кваліфікації, досвіду роботи, навиків.

Керуючись Статутом сільськогосподарських підприємств, відповідний орган управління сільськогосподарського підприємства розробляє Правила внутрішнього розпорядку, Положення про оплату праці, які детальніше регламентують трудові відносини в сільськогосподарському підприємстві.

Наступним важливим внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актом, який регулює трудові відносини в сільськогосподарських підприємствах, є Правила внутрішнього розпорядку конкретного сільськогосподарського підприємства. Згідно з чинним законодавством, трудовий розпорядок на підприємствах визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими загальними зборами сільськогосподарського підприємства. Кожне сільськогосподарське підприємство має можливість розробки своїх правил внутрішнього розпорядку самостійно. Це, у свою чергу, зумовлює ширше залучення працівників до управління сільськогосподарським підприємством, що сприяє підвищенню ефективності виробництва, посиленню дії на економічні результати сільськогосподарського підприємства [159, с. 75-76].

Відмітною ознакою Правил внутрішнього розпорядку сільськогосподарських підприємств є їх безпосередній зв'язок із конкретними виробничими умовами, у яких вони реалізуються. У той же час дослідження практики розробки і прийняття Правил внутрішнього розпорядку в сільськогосподарських підприємствах показують, що в них не завжди чітко і детально



визначаються особливості праці тих, хто працює у галузі тваринництва, механізаторів і деяких інших категорій працівників сільськогосподарського підприємства. У цих правилах зазвичай не уточнені в цілому питання робочого часу, не передбачаються локальні норми заохочення. У багатьох правилах відсутні і відповіді на питання про те, за яку саме дисциплінарну провину може бути застосоване дисциплінарне стягнення тощо.

Для локального правового регулювання умов праці працівників у сільськогосподарських підприємствах повинні прийматися окремі положення щодо особливостей деяких професій і умов виробництва. Ці положення доповнюють Правила внутрішнього розпорядку, відображають специфіку виробництва і професії. У цих внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах містяться спеціальні правові норми, що поширюються лише на ці групи працівників. Більше того, вирішення питань, пов'язаних зі створенням і забезпеченням здорових і безпечних умов праці, тепер більшою мірою залежить від самих працедавців і колективів сільськогосподарських підприємств, їх виконавчо-розпорядчих органів. Особливо це стосується сфери матеріально-технічного забезпечення заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці, організації і діяльності служби по охороні праці тощо.

Втім діяльність сільськогосподарських підприємств показує, що ще не всі працедавці повною мірою використовують надані чинним законодавством можливості в конкретному вирішенні питань охорони здоров'я своїх працівників. Але як би там не було, без локального регулювання відносин по охороні праці нам сьогодні не обійтися. Багато відносин по охороні праці, в загальному вигляді визначені чинним законодавством, об'єктивно потребують конкретизації стосовно різних форм організації сільськогосподарського виробництва, до різних галузей виробництва, професій і умов праці робітників у сільськогосподарському підприємстві. Тому завдання полягає в розробці застосовуваної до різних умов моделі локального правового регулювання відносин охорони праці і надання юридичної до-

помоги у впровадженні такої моделі у практику роботи сільськогосподарських підприємств.

В умовах впровадження ринкових механізмів у сільськогосподарську економіку великого значення набувають внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти, розраховані на стимулювання роботи, на активізацію трудових відносин. Сфера використання стимулюючих заходів у сфері трудових відносин досить широка. Нормативно-правові акти загального характеру передбачають в основному загальні вимоги щодо економічної відповідальності підприємств. У конкретних же сільськогосподарських підприємствах ці вимоги, на наш погляд, мають бути реалізовані стосовно кожного структурного підрозділу і кожної ланки керівників сільськогосподарського підприємства. Ці конкретні заходи стимулювання нормативної роботи у сфері трудових відносин можуть бути передбачені саме у відповідних внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах сільськогосподарських підприємств.

Положення про оплату праці, що приймаються в сільськогосподарських підприємствах, та інші спеціальні внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти про різного роду заохочення [179, с. 18-30], також виконують стимулюючу роль у внутрішньогосподарській діяльності сільськогосподарського підприємства. Сільськогосподарські підприємства можуть розробити внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти щодо конкретних умов виробництва, що відображені, і за багатьма іншими сферами внутрішньогосподарського життя. Норми, які містяться у внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах, мають правовий характер, оскільки їм властиві ознаки, які характеризують будь-які норми нормативно-правового акта: неконкретність адресатів; розраховані на невизначену кількість випадків; збереження дії нормативних розпоряджень незалежно від числа їх виконання.

Слід зазначити, що в системі внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів зазначені нами вище спеціальні положення правил і посадових інструкцій знаходяться

на «нижчому рівні» і є похідними від внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, що діють у межах сільськогосподарського підприємства у цілому.

Ці внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти мають також свої особливості. Вони поширюються на вузьке коло осіб, володіють обмеженою нормативністю і, як правило, мають авторитарний характер, тобто за характером і способом прийняття вони затверджуються керівником сільськогосподарського підприємства.

У той же час внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств мають велике значення для регулювання внутрішньогосподарських трудових відносин. Тому з врахуванням їх важливості, а також значної специфічності, нам видається, що мають бути розроблені Примірні положення про всі ланки сільськогосподарського підприємства, з урахуванням особливостей всього сільськогосподарського виробництва. Думається, що це може правильно орієнтувати нормотворчу діяльність, яка відбувається на рівні сільськогосподарського підприємства, полегшити вирішення завдання, спрямованого на розширення і поглиблення правового регулювання внутрішньогосподарських трудових відносин.

Досягнення найбільш гармонійного поєднання інтересів колективу і окремого працівника вимагає подальшого вдосконалення організаційно-правових форм регулювання умов праці, побуту і відпочинку працівника. Виконання цього важливого завдання безпосередньо пов'язане з подальшим розширенням сфери і вдосконаленням локального правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах.

Таким чином, викладене дозволяє стверджувати, що різноманітний характер внутрішніх відносин, які виникають у сільськогосподарських підприємствах, має бути належно врегульований через оптимізацію локальної нормотворчості, внаслідок чого закріплюються норми у внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах як форми аграрного права і які мають зовнішній вигляд (вид) та зміст.

## **РОЗДІЛ II**

### **ВИДИ, ЗМІСТ ОКРЕМИХ ЛОКАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

#### *2.1. Статут сільськогосподарського підприємства — особлива форма локального нормативно-правового акта сільськогосподарських підприємств*

Зважаючи на різноманітний характер внутрішньогосподарських відносин внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти, що приймаються сільськогосподарським підприємством для регулювання внутрішньогосподарських відносин, також мають бути за змістом різноманітними [102, с. 187—188].

Як вже зазначалось, на практиці в більшості випадків у сільськогосподарських підприємствах обмежуються прийняттям лише декількох внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, серед яких Статут як основний внутрішньогосподарський локальний нормативно-правовий акт, що регламентує діяльність сільськогосподарського підприємства в цілому [102, с. 187—188].

Перелік обов'язкових положень, які необхідно включати до статуту сільськогосподарських підприємства як одного з його основних актів, визначають залежно від видів підприємств. Розрізняють нормативно-правові акти загального характеру стосовно підприємств та положення спеціальних законів про окремі види підприємств [112, с. 304].

Регламентуючи діяльність сільськогосподарського підприємства в цілому, статут приймається конкретним сільськогосподарським підприємством із дотриманням вимог, наприклад, закріплених ст. 7 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», щодо сільськогосподарських кооперативів, ст. 1 Закону України «Про фермерське господарство», що стосуються фермерських господарств та набирає чинності з моменту

державної реєстрації сільськогосподарського підприємства. Усі інші внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти такі, як Правила внутрішнього розпорядку, Положення про оплату праці, Положення про структурні підрозділи та ін., з моменту їх затвердження органами управління сільськогосподарського підприємства.

Статут сільськогосподарського підприємства є особливою формою правового регулювання внутрішніх відносин у сільськогосподарських підприємствах. Оскільки він є внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актом, сфера його правового впливу, як вже зазначалося, поширюється тільки на внутрішні відносини у сільськогосподарському підприємстві.

Статут сільськогосподарського підприємства є як правоутворюючим, так і праворегулюючим актом. У цьому виявляється така його специфічна ознака, як універсальність. Статут регулює не певний вид відносин, а широке коло різнорідних внутрішньогосподарських відносин: земельні, трудові, майнові, організаційно-управлінські [102, с. 187-188]. Істотною відмінністю статуту від інших внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарського підприємства, форми аграрного права, є норми деталізованого характеру, які закріплені і знаходять свій зовнішній вираз у ньому.

Наприклад, згідно зі ст. 7 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» у Статуті визначаються: найменування кооперативу та його місцезнаходження; предмет і мета діяльності; порядок вступу до кооперативу і виходу з нього; порядок визначення розміру та порядок внесення вступного внеску і паю; склад засновників кооперативу; права і обов'язки членів кооперативу; органи управління, порядок їх формування і компетенція; формування неподільного та інших фондів; форми трудової участі та оплати праці членів виробничого кооперативу та форми господарської участі членів обслуговуючого кооперативу; розподіл доходів кооперативу; співвідношення між кооперативними виплатами і виплатами на паї; умови реорганізації та ліквідації кооперативу.

Приписи, що містяться в Законі України «Про сільськогосподарську кооперацію», є обов'язковими для закріплення у Статуті кожного сільськогосподарського кооперативу, імперативні за своїм характером. До Статуту сільськогосподарського кооперативу можуть включатися й інші положення, пов'язані з особливостями діяльності кооперативу, що не суперечать законодавству України.

Свого часу, досліджуючи правове регулювання внутрішнього розпорядку ще у колгоспах (у межах колгоспного права), С. Ф. Василюк правильно наголошував і послідовно доводив, що «центральне місце серед нормативних актів, що регулюють внутрішній розпорядок у колгоспах, належить Примірному Статуту колгоспу і Примірним правилам внутрішнього розпорядку колгоспу. На їх основі у відповідності з ними в колгоспах розробляються і приймаються відповідні локальні акти» [32, с. 34].

Професор Н. І. Титова визначає поняття «статут» як звід правил, норм, які визначають завдання, склад, структуру, порядок створення (і припинення) певної організації, основи її діяльності, земельні, трудові, майнові засади, управлінські відносини тощо [168, с. 39].

Статут сільськогосподарського підприємства — універсальна форма регулювання суспільних відносин у процесі організаційної, виробничо-господарської та культурно-побутової діяльності сільськогосподарського підприємства. Наявність статуту — обов'язкова і невід'ємна ознака функціонування сільськогосподарського підприємства. Як вже зазначалося, за своєю правовою природою статут є локальним нормативно-правовим актом. Його розробляють і приймають члени сільськогосподарського підприємства, він відображає їх колективну волю, інтереси у регулюванні діяльності сільськогосподарського підприємства. Про універсальність статуту сільськогосподарського підприємства як основного правового документа, що регулює його діяльність, свідчить те, що у статуті фіксується низка суттєвих правових моментів, які визначають юридичні параметри діяльності кооперативу: його правосуб'єктність, структуру,

наявність відокремленого майна, повноваження і види органів управління, характер діяльності, найменування тощо.

Слушною є думка В. Ю. Уркевича, який вважає, що сільськогосподарські кооперативи мають комплексну правосуб'єктність, зміст якої становлять цивільна, майнова, земельна, господарська, трудова, організаційна, управлінська, фінансова правосуб'єктності, які, поєднуючись у перебігу господарської діяльності, утворюють аграрну правосуб'єктність сільськогосподарського кооперативу, зміст якої є здатністю володіння і реалізації сукупності прав та обов'язків, які виникають під час ведення сільськогосподарської діяльності [171, с. 45]. Основним комплексним локальним нормативно-правовим актом, який у своєму змісті враховує аграрну правосуб'єктність сільськогосподарського кооперативу, є, безумовно, статут сільськогосподарського кооперативу.

Як «основний закон» сільськогосподарського підприємства статут встановлює принципові положення виробничої і організаційно-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства, визначає принципи взаємовідносин сільськогосподарського підприємства в особі його органів управління з його підрозділами, членами сільськогосподарського підприємства, посадовими особами, особами, що працюють у сільськогосподарському підприємстві за трудовим договором (угодою). Як «основний закон» статут не має за мету конкретизувати регламентування всіх відносин, які становлять предмет його регулювання.

Положення Статуту служать юридичною базою для подальшої нормотворчої і правозастосовної діяльності сільськогосподарського підприємства. Інші види внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів приймаються на підставі статуту та на виконання приписів «основного закону» сільськогосподарського підприємства і мають на меті конкретизацію його нормативних положень та впровадження їх у життя. Лише за наявності такої відповідності можна розглядати законність цих норм, їх обов'язкове виконання при повсякденному опера-

тивному регулюванні внутрішньогосподарських відносин [103, с. 96-98].

Статут як основний правовий документ є основою для розробки проектів і затвердження інших внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, наприклад, Правил внутрішнього розпорядку, Положень про оплату праці, Положень про структурні підрозділи тощо. Статут у цьому разі служить правовою базою для розробки і прийняття зазначених внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів та розробки і прийняття інших внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів, які регулюють внутрішньогосподарські відносини в сільськогосподарському підприємстві. Положення прийнятих внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів мають відповідати статуту і не суперечити йому, а положення самого статуту не повинні суперечити приписам спеціальних законів щодо сільськогосподарських підприємств [97, с. 157-159].

Необхідно зазначити, що на практиці, на жаль, у більшості випадків Статуту в сільськогосподарських підприємствах є недосконаліми і не відповідають теоретичним вимогам щодо статуту як основного внутрішньогосподарського локального нормативно-правового акта, який регламентує діяльність сільськогосподарського підприємства.

Наприклад, у селі Кошари Роздільнянського району на Одещині навколо місцевого сільськогосподарського кооперативу «Світанок» виник конфлікт. Найбільша проблема кооперативу полягає в тому, що він має двох голів: О. Колесник і нещодавно обраного голову І. Васька. Причину такої ситуації слід вбачати в недосконалості статуту. Одним із розділів кооперативу «Світанок» є розділ «Членство в кооперативі». У ньому зазначається, що в кооперативі може бути просте і асоційоване членство: член кооперативу — фізична або юридична особа, яка зробила вступний і пайовий внески у розмірах, визначених статутом кооперативу, визнає принципи і мету кооперативу, дотримується вимог даного статуту і користується правом ухвального голо-



су у кооперативі; асоційований член кооперативу — фізична або юридична особа, що зробила пайовий внесок і користується правом дорадчого голосу в кооперативі. Виникає запитання: чим відрізняється «член кооперативу» від «асоційованого члена» і в якому порядку набувається статус члена або асоційованого члена кооператива «Світанок». Дати відповідь на це запитання неможливо, тому що таке положення не закріплено в статуті цього кооперативу. О. Колесник запевнила, що це Типовий статут, який надали юристи райдержадміністрації. О. Колесник переконана, що членами кооперативу є тільки семеро осіб (разом із нею), яких у додатку до зареєстрованого райдержадміністрацією статуту записано як «засновників кооперативу». Всі інші, близько трьохсот пайовиків, є лише асоційованими членами, а отже, жоден із них вирішального голосу не має. Природно, що це викликає обурення пайовиків. Чому вони раптом всі виявилися «безголосими»?

А тепер знову звернімося до Статуту кооперативу «Світанок», де написано, що вищим органом управління кооперативу є загальні збори, які обирають шляхом прямого таємного голосування голову кооперативу терміном на три роки та членів правління і членів ревізійної комісії. Нібито все зрозуміло, але загальні збори передбачають і обов'язкову (для кворуму) участь у них асоційованих членів. Якщо передбачають, то з яким правом голосу — лише дорадчим? Тоді хто ж має право вирішального голосу? Невже тільки ті семеро нотаріально завірених «засновників»?

У протоколі зборів, який засвідчує обрання О. Колесник головою кооперативу в червні 2006 р., виявилось, що замість «загальних зборів кооперативу», що передбачено статутом, її обрали «збори засновників» у складі всього лише п'яти осіб, серед яких і О. Колесник, яка була тоді головним бухгалтером кооперативу. Ні правління, ні ревізійної комісії на цих зборах обрано не було, тобто порушені основні положення Статуту. На яких підставах О. Колесник керувала упродовж трьох років кооперативом «Світанок» незрозуміло. Те саме зафіксовано у протоколі

зборів кооперативу «Світанок» від 3 червня 2009 р. Відтак знову сотні членів цього кооперативу були позбавлені права не те, щоб обирати голову та правління кооперативу і навіть бути присутніми на цих «зборах засновників».

На альтернативні, тепер уже звітні збори членів сільськогосподарського виробничого кооперативу «Світанок», організовані «ініціативною групою», зібралось аж 137 осіб і всі з вирішальним (ухвальним) голосом, як зазначено у протоколі. Тобто «ініціативна група» інакше тлумачить окремі положення Статуту кооперативу «Світанок», має зовсім інше розуміння того, хто в кооперативі є «членом із вирішальним голосом», а хто «асоційованим членом із дорадчим голосом» та хто насправді повинен обирати голову, правління кооперативу тощо. Ці збори одностайно обрали головою кооперативу «Світанок» І. Васька, також обрали правління у складі шістьох осіб та ревізійну комісію. Втім їх теж було проведено із деякими порушеннями. Зокрема, у порядку денному зборів було записано статутний пункт про «звіт голови кооперативу та головних спеціалістів кооперативу за період 2006—2009 роки». Проте ні О. Колесник, ні спеціалісти там не звітували і навіть не були присутніми, тобто «звітні збори» звітними не були [151].

У статуті мають бути закріплені деталізовані норми, наприклад, щодо порядку вступу громадян до сільськогосподарського кооперативу та виходу з нього членів кооперативу. Інші норми, зокрема, щодо порядку використання робочого часу, матеріального та морального заохочення членів кооперативу, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, застосування заходів дисциплінарного впливу в разі порушення ними трудової дисципліни тощо, закріплюються у Правилах внутрішнього розпорядку з урахуванням умов та специфіки конкретного сільськогосподарського кооперативу [107, с. 38].

Відповідно до ст. 35 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» сільськогосподарські кооперативи самостійно визначають форми, види і систему оплати праці членів кооперативу.

Отже, у статуті конкретного сільськогосподарського кооперативу мають бути закріплені норми, які деталізують застосування форм, видів і систему оплати праці членів кооперативу з урахуванням гарантій, встановлених законодавством. Ніхто не може нав'язати конкретному сільськогосподарському кооперативу умови щодо обмеження рівня заробітної плати, невикористання розрахунків готівкою або тільки у формі натуральної сільськогосподарської продукції та ін. Саме статут окремого сільськогосподарського кооперативу надає йому суб'єктивні права і визначає юридичні обов'язки з питань оплати праці членів кооперативу.

Можна виділити основні обов'язкові положення, які повинен містити статут сільськогосподарського підприємства, тобто дані про сільськогосподарське підприємство, без яких воно вважається таким, що не відповідає вимогам чинного законодавства. Зокрема, це такі дані:

- найменування і вид сільськогосподарського підприємства;
- зазначення власника (склад засновників, учасників) та місцезнаходження сільськогосподарського підприємства;
- предмет та мета діяльності сільськогосподарського підприємства; юридичний статус сільськогосподарського підприємства. Це положення про юридичну особу сільськогосподарського підприємства, про його майно, про самостійний баланс, поточний, валютний та інші рахунки в банках, про фірмову марку та знак для товарів і послуг, про печатку з найменуванням сільськогосподарського підприємства;
- порядок вступу до сільськогосподарського підприємства і виходу з нього;
- порядок визначення розміру та порядок внесення вступного внеску і паю;
- про склад майна сільськогосподарського підприємства: перелік фондів (основні, оборотні, інше майно, статутний фонд, резервний фонд, страховий фонд, інші фонди);
- порядок утворення майна; порядок розподілу прибутків та покриття витрат;

— якщо сільськогосподарське підприємство не є власником майна, включається положення про те, що майно закріплене за ним на праві повного господарського відання, оперативного управління або оренди;

— права і обов'язки членів сільськогосподарського підприємства;

— про перелік органів управління сільськогосподарського підприємства, порядок їх формування, компетенцію;

— форми трудової участі та оплати праці членів сільськогосподарського підприємства;

— розподіл доходів сільськогосподарського підприємства;

— про контрольні органи — спостережну раду, ревізійну комісію (ревізора);

— про порядок припинення діяльності сільськогосподарського підприємства: підстави; орган, що приймає рішення про припинення; порядок створення роботи ліквідаційної комісії; умови розрахунків із бюджетом і кредиторами; розподіл майна, що залишилося.

Також окремими положеннями у статуті сільськогосподарського підприємства визначається порядок внесення змін до статуту.

Крім обов'язкових, до статуту сільськогосподарського підприємства можуть включатися альтернативні положення, які не повинні суперечити чинному законодавству України.

Це положення, пов'язані з особливостями діяльності сільськогосподарського підприємства: про трудові відносини, засновані на членстві, про раду підприємства (порядок її створення, склад, компетенцію), про інші органи, які реалізують повноваження трудового колективу (раду трудового колективу, профспілковий комітет) [24, с. 126].

Статут як внутрішньогосподарський локальний нормативно-правовий акт, що приймається в сільськогосподарському підприємстві, повинен відповідати положенням загальних і спеціальних законів, які займають провідне, визначальне місце в ієрархії нормативно-правових актів.

Норми, що містяться у статуті, повинні відповідати приписам спеціальних законів щодо сільськогосподарських підприємств. Це є важливим фактором підвищення соціальної активності зазначених підприємств як суб'єктів внутрішньогосподарських відносин, сприяє розширенню прав господарської самостійності цих підприємств та створює передумови для ефективної виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств, орієнтованих на стабільний економічний результат [97, с. 157-159].

Таким чином, особливість Статуту, як внутрішньогосподарського локального нормативно-правового акта сільськогосподарського підприємства як форми аграрного права, полягає в тому, що він є: по-перше, основним, оскільки визначає підприємство як статутний суб'єкт; по-друге, конститутивним (від лат. *constitutes* — визначений, від фр. *constitutif* — який складає основу чого-небудь) [169], тобто правоутворюючим, праворегулюючим локальним актом; по-третє, універсальним, адже регулює різні за характером внутрішні відносини (членські, трудові, земельні, майнові, організаційно-управлінські тощо) у конкретному підприємстві; по-четверте, деталізуючим внутрішньогосподарським локальним актом.

На сьогодні відсутній Примірний статут сільськогосподарського виробничого кооперативу. На відміну від цього розроблені і затверджені наказом Міністерства аграрної політики України від 26 червня 2003 р. № 191 «Примірні статuti сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу» [48].

Процедура розробки та затвердження локальних нормативно-правових актів не врегульована чинним законодавством, а це створює певні труднощі для органів управління сільськогосподарського підприємства, які займаються їх розробкою. Полегшити ці завдання, які стоять перед сільськогосподарськими підприємствами, можуть юридичні служби (юрисконсульти) головних обласних та районних управлінь агропромислового розвитку при обласних та районних державних адміністраціях, які повинні надавати методичну допомогу у підготовці

та розробці локальних нормативно-правових актів, які необхідні для ефективної діяльності сільськогосподарського підприємства [99, с. 63-66].

Виходячи з цього, доцільно було б розробити Департаменту правової та законопроектної роботи Міністерства аграрної політики та продовольства України та затвердити наказом Міністерства аграрної політики і продовольства «Примірний статут сільськогосподарського виробничого кооперативу» та «Примірний статут фермерського господарства».

Це дасть змогу організувати відповідну методичну допомогу сільськогосподарським підприємствам у сфері належного здійснення локальної нормотворчості в цих підприємствах [100, с. 129-132].

## ***2.2. Правила внутрішнього розпорядку сільськогосподарського підприємства***

Важливою сферою локального правового регулювання внутрішньогосподарських відносин сільськогосподарських підприємств є трудові відносини. За умов розвитку ринкових відносин подальше розширення самостійності сільськогосподарських підприємств у сфері правового регулювання умов праці членів колективно-кооперативних, фермерських господарств і працівників корпоративних підприємств є, на нашу думку, об'єктивною потребою практики. Робота сільськогосподарських підприємств в умовах ринку характеризується новим підходом, який полягає в тому, щоб раціональніше поєднувати інтереси колективу і окремого працівника.

Це, у свою чергу, зумовлює ширше залучення працівників до управління сільськогосподарським підприємством, що сприяє підвищенню ефективності виробництва, посиленню дії на економічні результати сільськогосподарського підприємства.

Досягнення найбільш гармонійного поєднання інтересів колективу і окремого працівника вимагає подальшого вдосконалення організаційно-правових форм регулювання умов праці, побуту і відпочинку працівника. Виконання цього важливого

завдання безпосередньо пов'язане з подальшим розширенням сфери і вдосконаленням локального правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах.

Трудова дисципліна об'єднує робітників, службовців сільськогосподарських підприємств у трудові колективи. Високий рівень трудової дисципліни складається там, де кожний працівник належним чином виконує свої професійні обов'язки. Основні трудові права та обов'язки робітників і службовців регламентує Кодекс законів про працю України. Обов'язки робітників державних сільськогосподарських підприємств конкретизовані в галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку. На їх основі трудові колективи сільськогосподарських підприємств затверджують за погодженням із профспілковим комітетом правила внутрішнього трудового розпорядку господарства (ст. 142 Кодексу законів про працю України).

У сільськогосподарських підприємствах є блок локальних нормативно-правових актів, що набирають чинності з моменту затвердження їх загальними зборами сільськогосподарського підприємства, приймаються на основі Статуту, як-то: Правила внутрішнього розпорядку, Положення про порядок застосування заходів дисциплінарного впливу, Положення про оплату праці, Положення про преміювання, Положення про ревізійну комісію, Положення про порядок розподілу прибутку, Положення про порядок укладення договорів, Положення про спеціалістів тощо (назви актів можуть дещо різнитись у різних сільськогосподарських підприємствах).

У цьому блоці локальних нормативно-правових актів особливе значення мають Правила внутрішнього розпорядку сільськогосподарського підприємства. Цей акт приймає вищий орган управління сільськогосподарського підприємства у порядку локальної нормотворчості, містить обов'язкові для виконання правила поведінки (норми), дотримання яких забезпечується заходами переконання та заходами примусу [75, с. 320].

Сама назва Правил внутрішнього розпорядку підкреслює, що цим документом регулюється не лише трудовий розпорядок,

а й інші питання внутрішнього життя сільськогосподарського підприємства. Внутрішній розпорядок сільськогосподарського підприємства — це система повсякденних внутрішньогосподарських земельних, трудових, організаційних, управлінських, культурно-соціальних, побутових та інших відносин. Як зазначає професор В. В. Петров, специфіка функціонування сільськогосподарського виробництва потребує особливого режиму часу роботи і відпочинку. У цьому виявляється своєрідна ознака трудової дисципліни у сільському господарстві. Прийняті на підставі Статуту сільськогосподарського підприємства з урахуванням інших законодавчих актів Правила внутрішнього розпорядку є другим за значенням після Статуту внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актом, що регулює виключно питання внутрішнього розпорядку та має найбільший після Статуту ступінь універсальності [107, с. 38].

Правила внутрішнього розпорядку сільськогосподарського підприємства регламентують організацію виробництва і праці, порядок використання робочого часу, часу відпочинку, заохочення працівників, порядок притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, питання охорони праці і обслуговування особистих потреб членів сільськогосподарського підприємства, а також відносини з працівниками, які можуть залучатися до роботи у сільськогосподарське підприємство за трудовим договором. Норми, що закріплені і знаходять свій зовнішній вираз у зазначених Правилах, конкретизують окремі положення Статуту сільськогосподарського підприємства. Вони визначають правила поведінки членів сільськогосподарського підприємства, спеціалістів, керівників структурних підрозділів, зміст їхніх основних прав та обов'язків. Правила внутрішнього розпорядку повинні бути стабільними, тобто діяти протягом кількох років, хоча за необхідності деякі їх положення можуть бути уточнені чи доповнені, причому ці зміни повинні затверджувати загальні збори членів сільськогосподарського підприємства. З моменту затвердження загальними зборами вони набувають чинності. Норми, які закріплені у Правилах



внутрішнього розпорядку, мають значний юридичний вплив на вирішення конфліктів, що виникають у взаємовідносинах між органом управління сільськогосподарського підприємства і спеціалістами, між органом управління, спеціалістами і членами сільськогосподарського підприємства [22, с. 160].

У правових нормах різного рівня встановлена система стимулювання праці: види заохочень, підстави для заохочення і порядок їх застосування.

Заохочення за видами поділяються на: моральні й матеріальні, індивідуальні та колективні.

До моральних належать такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. Моральне заохочення працівників можна визначити як засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці. Відповідно до ст. 143 Кодексу законів про працю України, до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, які містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього розпорядку. Тобто питання заохочення цілком віднесені до сфери локального правового регулювання. У правилах внутрішнього розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення, в інших внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актах — положеннях про преміювання передбачаються показники (підстави), досягнення яких дає право на відповідний вид матеріального або морального заохочення, умови позбавлення заохочення.

Згідно зі Статутом і Правилами внутрішнього розпорядку сільськогосподарського підприємства за досягнення високих результатів у виробництві, розробку та втілення пропозицій щодо його вдосконалення, багатолітню бездоганну працю в сільському господарстві та інші заслуги загальні збори сільськогосподарського підприємства (збори уповноважених) або правління за погодженням із профспілковим комітетом можуть визначати заходи заохочення: оголошення подяки, видача

премії, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою.

Загальні збори сільськогосподарського підприємства (збори уповноважених) можуть встановити інші заходи морального та матеріального заохочення. Пропозиції щодо заохочення обговорюються на зборах або раді виробничого підрозділу і вносяться на розгляд правління сільськогосподарського підприємства. За порушення статуту підприємства, правил внутрішнього розпорядку, невиконання рішень загальних зборів (зборів уповноважених), правління сільськогосподарського підприємства, розпоряджень посадових осіб, порушення виробничої і трудової дисципліни, запізнення або невихід на роботу, самовільне її залишення, появу на роботі в нетверезому стані тощо, а також невиконання без поважних причин обов'язкового мінімуму трудової участі в суспільному виробництві, недбале ставлення до майна сільськогосподарського підприємства, самовільне використання техніки, робочої худоби та іншого майна підприємства в особистих цілях, невиконання встановлених норм і правил техніки безпеки та за інші порушення на винних можуть бути накладені загальними зборами (зборами уповноважених) або правлінням сільськогосподарського підприємства такі стягнення, як: догана, звільнення з посади (роботи) з обов'язковим наданням іншої роботи; попередження про звільнення з роботи, виключення з членів підприємства [179, с. 60—68].

Виключення з членів сільськогосподарського підприємства, яке створено на принципах членства як крайній захід стягнення, застосовується загальними зборами сільськогосподарського підприємства до осіб, які систематично порушують статут або правила внутрішнього розпорядку. До працівників державних сільськогосподарських підприємств або тих, які працюють за контрактом чи трудовим договором у вищевказаних підприємствах і припустилися аналогічних порушень, застосовуються згідно з Кодексом законів про працю України такі заходи, як розірвання трудового договору чи контракту.

На практиці у Правилах внутрішнього розпорядку в сільськогосподарських підприємствах не завжди чітко і конкретно визначаються особливості праці щодо працюючих у тваринництві, рослинництві або зайнятих на механізованих роботах машиністів-трактористів і деяких інших категорій працівників сільськогосподарського підприємства.

У Правилах внутрішнього розпорядку зазвичай не уточнені в цілому питання робочого часу, не передбачаються локальні норми заохочення. У значній кількості Правила внутрішнього розпорядку відсутні і закріплені норми щодо умов і порядку застосування дисциплінарного впливу на порушників трудової дисципліни.

Не ставлячи за мету висвітлення у практичній площині широкого спектру відносин, які регулюються конкретизуючими нормами, що закріплюються і знаходять свій зовнішній вираз у Правилах внутрішнього розпорядку сільськогосподарських підприємств, необхідно приділити увагу юридичній природі такого акта, що впливає на зміст останнього.

На наш погляд, з'ясувати юридичну природу Правил внутрішнього розпорядку доцільно через розгляд співвідношення Правил внутрішнього розпорядку і Статуту сільськогосподарського підприємства. Тут варто зазначити, що, по-перше, Статут у системі локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств є загальним, а Правила внутрішнього розпорядку виступають частиною цієї системи і є формою конкретизації положень Статуту. По-друге, норми, які містяться і закріплені в Правилах внутрішнього розпорядку, є юридично значущими, з огляду на те, що містять визначений імператив для тих, кому адресовані, є обов'язковими, і їх слід пов'язувати із визначеними правовими наслідками. По-третє, Правила внутрішнього розпорядку отримують санкцію від органу управління сільськогосподарським підприємством і є базою для подальшої локальної нормотворчої роботи в сільськогосподарському підприємстві. Тут існує «ступінчастість» у регулюванні внутрішніх відносин.

### **2.3. Положення про оплату праці в сільськогосподарському підприємстві**

Оплата праці — це винагорода за працю, яку вкладає працівник у сільськогосподарське виробництво. За умова ринкових відносин значно зростає роль нормування праці. За його допомогою можна оцінити трудовий внесок працівників з урахуванням кількості та якості, витраченої на виробництво певної продукції. Для цього необхідно застосовувати обґрунтовані нормативи часу, виробітку, обслуговування, точного обліку праці кожного працівника, обсягу виробленої ним продукції.

Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, від нових економічних відносин. Важливу роль при цьому відіграє професійна підготовка працівників, які є учасниками трудових відносин.

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що за її однакових затрат можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від природно-кліматичних умов, від родючості землі, від сортів насіння. Усе це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм та систем оплати праці.

Існуюча в сільськогосподарських підприємствах оплата праці поділяється на основну та додаткову.

Основна оплата праці — це винагорода, що являє собою заробіток, який нараховується за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості.

Додаткова оплата — це винагорода за працю понад установлені норми, за одержання понадпланового врожаю, за винахідливість, трудові успіхи. Вона включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії.

Питання оплати праці регулюється Законом України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці», законами України «Про сіль-

ськогогосподарську кооперацію», «Про фермерське господарство» тощо, а також локальними нормативно-правовими актами.

Законодавство передбачає можливість застосовувати оплату праці в сільському господарстві поряд із грошовою і в натуральній формі. В сучасних умовах, за наявності гострої нестачі коштів зросла роль натуральної оплати праці. Підприємство самостійно розпоряджається виробленою продукцією і вирішує, яку її частину віддати на натуральну оплату. Це відображається в Положенні про оплату праці конкретного сільськогосподарського підприємства, яке приймається загальними зборами як вищим органом управління.

Натуральна оплата праці може застосовуватися тільки як частка основної грошової оплати. Вона широко застосовується при розрахунках із сезонними найманими працівниками при оплаті за збирання врожаю картоплі, цукрових буряків, овочів, плодів, ягід. Натуральна оплата може здійснюватися не тільки рослинницькою продукцією, а й молоком, м'ясом [17, с. 78-82] тощо.

Окремі технологічні процеси в рослинництві потребують оптимальних агротехнічних строків і відповідної якості (обробка ґрунту, сівба, збирання врожаю), бо це визначатиме долю майбутнього врожаю. Такі особливості умов праці вимагають застосування поточного преміювання, інших заохочень.

У тваринництві праця організовується таким чином: поголів'я худоби закріплюється за окремими тваринниками або за відповідною бригадою, ланкою чи фермою. Залежно від форми організації праці застосовуються індивідуальна або колективна оплата праці, преміювання. Нараховується оплата за натуральними показниками, тобто за живою вагою худоби, за одержання приплоду, а також одержання яєць птахоферми, меду пасіками, надою молока на фермах та ін. Тут застосовується нормування праці, де використовуються норми обслуговування, виробітку, часу, чисельності. Зазначені норми праці розробляються із поліпшенням організаційно-технічних умов виробництва, переглядаються за широкої участі членів

колективно-кооперативного і корпоративного типів сільськогосподарських підприємств і спеціалістів з урахуванням конкретних умов підприємств і затверджуються вищими органами управління останніх. Наприклад, норми обслуговування худоби (продуктивної, робочої) визначаються згідно з положенням нормування праці. При цьому мають враховуватися раціональне використання кормів, конкретні умови праці, добросовісне ставлення до виконання своїх обов'язків, безперервний стаж роботи, фахова підготовка тощо.

Праця осіб управлінсько-обслуговуючого персоналу винагороджується на основі посадових окладів або відповідно до умов контракту. З метою підвищення зацікавленості керівників і спеціалістів державного і колективного типів підприємств вважається за доцільне проводити оплату їхньої праці за рахунок фонду оплати праці, що затверджується власником підприємства або радою трудового колективу.

За сучасних умов, коли основними виробниками сільськогосподарської сировини і продуктів харчування є сільськогосподарські підприємства, трудові відносини щодо оплати праці їх працівників є настільки складними, що потребують детального правового регулювання за допомогою законів, нормативно-правових актів загального характеру і локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств. Усі вони мають своїм завданням врегулювати суспільні відносини з питань оплати праці, врахувати особливості останньої залежно від галузі сільськогосподарського виробництва і забезпечити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні рівня виробничо-господарської діяльності, гарантувати за допомогою правових засобів права працівників сільського господарства.

У житті суспільства та діяльності держави відносини з питань оплати праці громадян є настільки важливими, що потребують спеціального врегулювання, де передбачено, що кожен має право на працю, а це включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку кожен вільно обирає або на яку віль-

но погоджується, а також на заробітну плату, не нижчу від визначеної Законом України 24 березня 1995 р. «Про оплату праці».

Зазначений Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які на підставі трудового договору перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання і з окремими громадянами, а також сфери державного й договірної регулювання оплати праці. Закон спрямований на забезпечення відновлювальної та стимуляційної функцій заробітної плати.

Закон України «Про оплату праці» містить визначення основної категорії інституту правового регулювання оплати праці — заробітної плати.

Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує за трудовим договором працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Стаття 2 Закону «Про оплату праці» визначає структуру заробітної плати, розмежовуючи її на основну і додаткову. Основна заробітна плата являє собою винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. Різновидом додаткової заробітної плати є премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань.

Статтю 8 цього Закону передбачено правила державного регулювання оплати праці. Держава регулює оплату праці пра-

цівників підприємств усіх форм власності та господарювання через установаження розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також оподаткуванням доходів працівників. Закон регламентує умови визначення розміру мінімальної заробітної плати. Це робиться з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на одну працездатну особу.

Отже, у Законі України «Про оплату праці» викладено основні правові норми щодо регулювання трудових відносин із приводу оплати праці. Однак у Законі не передбачено, яким чином ця правова норма має здійснюватися, скажімо, при вирішенні питань оплати праці працівників колективних сільськогосподарських підприємств і фермерських господарств з урахуванням специфіки умов виробництва сільськогосподарських підприємств. Застосування цих правових норм щодо працівників сільськогосподарського виробництва вимагає врахування особливостей цієї галузі сільського господарства. Тобто відображення цих особливостей сільськогосподарського виробництва щодо конкретного сільськогосподарського підприємства повинно бути викладено в Положенні про оплату праці в сільськогосподарському підприємстві, але не всупереч вищевказаному Закону України «Про оплату праці».

Законом «Про сільськогосподарську кооперацію» визначаються правові засади організації та оплати праці членів кооперативу і найманих працівників. Відповідно до ст. 35 трудові відносини членів кооперативу регулюються цим Законом, законодавством про працю України, Статутом та Правилами внут-



рішнього розпорядку. Як вже зазначалось, оскільки відносини щодо оплати праці в конкретному сільськогосподарському підприємстві не визначаються законодавством, то останні самостійно визначають форми, системи і розміри оплати праці його членів і найманих працівників з урахуванням норм і гарантій, встановлених законодавством. Наприклад, оплата праці в сільськогосподарських кооперативах здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена кооперативу і зумовлюється підсумковими результатами. Розмір прибутку, одержуваного в порядку оплати праці, не обмежується. Законом «Про сільськогосподарську кооперацію» передбачено такі форми оплати праці — грошову і натуральну. Визначені цією правовою нормою правила відповідним чином закріплюються у статуті конкретного кооперативу та в чинних у ньому локальних нормативно-правових актах про оплату праці.

Правове регулювання оплати праці працівників державних сільськогосподарських підприємств здійснюється відповідно до положень чинного законодавства щодо цих підприємств, перш за все — це Господарський кодекс [44]. На його основі підприємство самостійно визначає фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів влади, встановлює форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Підприємству надано право використовувати державні тарифні ставки, посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності та умов виконуваних ними робіт [23, с. 130—134].

Суспільно-політичне, економічне, соціальне і правове становище колективних сільськогосподарських підприємств є таким, що кожне з них правомочне регулювати суспільні відносини з питань оплати праці його членів через прийняття його органами самоврядування відповідних локальних нормативних актів. За своїм змістом вони повинні відповідати Конституції України, Закону України «Про оплату праці», Статуту даного сільськогосподарського підприємства, з метою забезпечення

науково-практичної обґрунтованості цих локальних нормативно-правових актів, зокрема Положення про оплату праці в конкретному сільськогосподарському підприємстві. Свого часу, в недалекому минулому, органи державного управління сільським господарством, представницькі органи колгоспів спільно з керівниками останніх і науковцями розробили Рекомендації про оплату праці в колгоспах Української РСР, які були прийняті Радою колгоспів УРСР і схвалені Радою Міністрів УРСР [148]. Керуючись ними, кожне сільськогосподарське підприємство розробляло на підставі свого статуту і приймало на загальних зборах Положення про оплату праці в колгоспах. За своєю юридичною природою Рекомендації були рекомендаційним актом. Це означає, що правила, які вони містять, не породжували суб'єктивних прав та юридичних обов'язків ні для органів самоврядування, ні для членів підприємства. На сьогодні суб'єктивні права для сільськогосподарського підприємства та його членів (а також осіб, які працюють за трудовим договором) створюють норми Положення про оплату праці в конкретному сільськогосподарському підприємстві. Кожне таке Положення як конкретизований внутрішньогосподарський локальний нормативно-правовий акт є правовою основою для застосування форм, видів, системи оплати праці, а також для вирішення трудових спорів із питань оплати праці, що виникають між органами управління і членом сільськогосподарського підприємства.

У Положеннях про оплату праці містяться норми, які набувають принципового значення для належного регулювання і гарантування прав членів даного підприємства з питань оплати їх праці. Це положення про створення фонду оплати праці та визначення нормативів відрахувань до нього, про зв'язок і взаємозалежність його зростання та піднесення продуктивності праці. Варто мати на увазі, що в цьому Положенні доцільно закріпити норму, згідно з якою, якщо внаслідок стихійного лиха, неврожаю або інших причин не буде одержано запланованого валового доходу і у зв'язку з цим виникне розбіжність

між фондом оплати праці та виділеними для цього з валового доходу коштами, то сума, якої бракує, покривається за рахунок коштів, одержаних від органу страхування на відшкодування збитків від стихійного лиха та інших несприятливих умов [148]. Положення про оплату праці повинні містити й інші норми, спрямовані на врегулювання матеріальної заінтересованості працівників сільськогосподарського підприємства та на охорону трудових прав.

За сучасних умов у вирішенні питання щодо оплати праці в сільськогосподарських підприємствах через відсутність рекомендаційних актів певну роль змогли б відіграти і рекомендації, викладені в Методичному посібнику з організації та оплати праці в колгоспах, радгоспах та інших сільськогосподарських підприємствах, розробленому з ініціативи Міністерства сільськогосподарства і продовольства України в 1991 р. [87]. За своїм призначенням і змістом рекомендації по оплаті праці слід розглядати як рекомендаційний акт, а його рекомендаційні положення доцільно використовувати при розробці і прийнятті Положення про оплату праці членів сільськогосподарських підприємств — як локального акта конкретизованого характеру.

Вищезазначений Закон України «Про оплату праці» підлягає застосуванню щодо осіб, які працюють у сільськогосподарському підприємстві на підставі трудового договору, контракту. Але він не містить відповіді на запитання: чи поширюється його дія на членів сільськогосподарського підприємства? Оскільки таке сільськогосподарське підприємство провадить свою діяльність на основі поєднання колективної власності, яка належить йому як юридичній особі, і приватної власності його членів, то державна влада не є правомочною регулювати трудові відносини між ним та його членами. Тому названим Законом регулюються лише трудові відносини, які виникають, змінюються і припиняються відповідно до трудового договору або контракту з особами, які не є членами сільськогосподарського підприємства. Закон України «Про оплату праці» не містить положення про те, що його норми поширюють свою дію на трудові від-

носини, які виникають на підставі членства у сільськогосподарському підприємстві. Це дає підстави вважати, що Закон України «Про оплату праці» не пристосований до регулювання оплати праці щодо членів сільськогосподарських підприємств. Та все ж таки його доцільно враховувати при розробленні і прийнятті Положення про оплату праці в кожному конкретному сільськогосподарському підприємстві.

#### ***2.4. Положення про виробничі структурні підрозділи та компетенцію їх органів***

Можливими формами організації виробництва на сільськогосподарських підприємствах є ділянки, цехи, ферми, бригади, ланки, відділення та інші виробничі підрозділи [6, с. 534]. Структура сільськогосподарського підприємства встановлюється залежно від його розмірів, виробничого напрямку, внутрішньогосподарської спеціалізації, розміщення виробництва, застосування прогресивних форм організації праці та інших умов виробництва. Кожне сільськогосподарське підприємство самостійно визначається щодо зазначеного вище [26, с. 16—19].

Структурні виробничі підрозділи сільськогосподарського підприємства створюються органами управління такого підприємства і затверджуються загальними зборами. Повноваження щодо цього закріплюються в положеннях Статуту сільськогосподарського підприємства.

Найпоширенішою формою організації праці залишаються бригади. Ще раніше вони створювалися за територіальною ознакою — бригада-двір. Проте самі бригади за спеціалізацією були різноплановими: спеціалізовані механізовані тваринницькі, рослинницькі бригади. Пізніше з'явилися будівельні бригади, комунальні, дорожні бригади тощо. У сільськогосподарських підприємствах, відповідно до їх спеціалізації, створюються ланки, бригади, дільниці, цехи, ферми, загони тощо [63, с. 152].

Державним сільськогосподарським підприємствам притаманні такі структурні виробничі підрозділи, як постійні вироб-

ничі бригади, ланки, механізовані загони для виконання спеціалізованих робіт і та ін.

У великих сільськогосподарських підприємствах можуть створюватися галузеві і багатогалузеві, а також комплексні бригади.

Структурним підрозділом також є ділянка. Вона може складатися, залежно від спеціалізації бригади у конкретному сільськогосподарському підприємстві, із різних формувань, наприклад ферми, бригади. Ланка — це внутрішньобригадне (внутрішньоструктурне) стійке формування. Останнім часом у зв'язку з розвитком підсобних виробництв і промислів почали з'являтися такі виробничі підрозділи, як цехи [158, с. 80—90].

Керівництво внутрішньогосподарськими структурними підрозділами здійснюють ланкові, бригадири, завідувачі відділень, цехів, фермам, ділянок.

Згідно з Правилами внутрішнього розпорядку сільськогосподарського підприємства керівник (ланковий, бригадир, завфермою, начальник цеху) виробничого підрозділу встановлює особисто або через фахівців завдання членам сільськогосподарського підприємства на виконання робіт з урахуванням їх виробничої кваліфікації, віку, стану здоров'я; знайомить їх із нормативами виробітку, розцінками за обсяг виконаних робіт; забезпечує працівників необхідними для роботи засобами виробництва, а за потреби і транспортом для поїздки на роботу; закріплює за ланками та окремими працівниками техніку, робочу худобу тощо; найбільш раціонально організовує працю робітників, створює безпечні умови праці, здійснює контроль за якістю і строками робіт, облік праці і заробітку кожного члена підприємства, забезпечує дотримання трудової дисципліни; вживає заходів щодо ефективного використання і збереження державного майна та майна підприємства; організовує ремонт будинків, споруд, транспортних засобів та інвентаря.

Так, ланковий організовує роботу ланки і бере участь у ній разом з усіма працівниками, допомагає керівникові підрозділу в підрахунку заробітків членів ланки, здійснює контроль

за якістю робіт, несе відповідальність за виконання виробничого завдання та розпоряджень керівника виробничого підрозділу і фахівців. Бригадир організовує роботу бригади, веде облік виконаної роботи її членами (ланками), здійснює контроль за якістю робіт, передає дані в підрахунку заробітків, несе відповідальність за виконання виробничого завдання перед керівництвом підприємства тощо.

При здійсненні виробничої і господарської діяльності підрозділів втілюються методи організації і стимулювання праці, які забезпечують в умовах ринкових відносин залежність розмірів заробітної плати працівників від кінцевих результатів сільськогосподарського року.

Упровадження в управлінській діяльності підприємства справжнього самоврядування, демократії, гласності, активної участі працівників у розв'язанні всіх питань внутрішньогосподарського життя забезпечується згідно зі статутом залученням до самоврядування групових колективів у бригадах, фермах, підрядно-орендних та інших виробничо-господарських підрозділах. Організаційно-управлінською формою такого залучення працівників є збори трудового колективу кожного виробничого підрозділу і його рада.

Збори працівників бригади, ферми, іншого виробничого підрозділу скликаються за необхідністю, але не рідше одного разу на квартал радою структурного підрозділу, або за вимогою не менше 1/3 загальної чисельності колективу, або з ініціативи правління чи його голови.

До повноважень даних зборів належать:

— обрання бригадира (керівника підрозділу) на розсуд працівників відкритим або таємним голосуванням із числа членів сільськогосподарського підприємства строком на три роки з наступним затвердженням правління;

— розгляд пропозицій щодо госпрозрахункових завдань підрозділу, визначення заходів щодо їх виконання;

— розгляд пропозицій ревізійної комісії щодо перевірок і ревізій, підрядно-орендних відносин, інтенсивних технологій,

поліпшення стану охорони праці і техніки безпеки, інші питання життя і діяльності бригади, ферми;

— заслуховування звітів ради, керівника, спеціалістів та інших членів бригади, внесення до правління або загальних зборів членів сільськогосподарських підприємств (зборів уповноважених) пропозицій щодо заохочення членів колективу, які сумлінно працюють, притягнення порушників дисципліни до відповідальності;

— внесення правлінню пропозицій щодо накладення стягнення на бригадира (керівника підрозділу) або звільнення із займаної посади, якщо він не виправдав довіри колективу.

Рішення зборів бригади є дійсним, тобто має силу управлінського акта, в разі яких на них є присутніми та беруть участь у голосуванні не менше як 2/3 працівників підрозділу. Воно приймається більшістю голосів. Статут передбачає практику створення поряд зі зборами працівників бригади ради трудового колективу виробничого підрозділу сільськогосподарського підприємства. Згідно зі статутом збори колективу бригади обирають раду виробничого підрозділу на строк, який визначається зборами і закріплений у Положенні про раду виробничих підрозділів сільськогосподарського підприємства.

За радянської доби радою колгоспів Української РСР було прийнято Примірне положення про ради виробничих бригад (підрозділів) колгоспів [111]. Саме цим рекомендаційним актом визначаються порядок їх утворення, права та обов'язки. Рада і голова ради обираються відкритим голосуванням за участю не менше 2/3 членів бригади (підрозділу) більшістю голосів, що визначається зборами.

Рада бригади, ферми, іншого підрозділу є колегіальним виборним органом самоврядування в сільськогосподарському підприємстві, її права та обов'язки мають бути закріплені в Положенні про раду виробничих підрозділів сільськогосподарського підприємства, яке набирає сили локального нормативного акта з моменту його затвердження правлінням сільськогосподарського підприємства.

Компетенцією ради виробничого підрозділу є:

— планування своєї роботи, скликання зборів трудового колективу бригади;

— заслуховування інформації бригадира, завідувача ферми, галузевих спеціалістів про стан господарювання, а також звіти окремих працівників про виконання трудових обов'язків та інші питання, віднесені до повноважень цих зборів.

Засідання ради виробничого підрозділу скликаються в разі потреби, її рішення приймається більшістю голосів.

Наприклад, роботою ради такого виробничого підрозділу, як бригада, керує бригадир (керівник підрозділу). На нього покладається обов'язок організувати виконання рішень і пропозицій, прийнятих радою, доповідати про їх виконання на чергових засіданнях і звітувати про її роботу на зборах трудового колективу бригади як виробничого підрозділу підприємства.

Уявляється, що з метою надання методичної допомоги щодо розробки проектів положень про структурні підрозділи та визначення повноважень їх органів правління, доцільно було б Головним управлінням агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій (відповідні структурні підрозділи — юридичний відділ, юридичні групи) розробити Примірні положення про виробничі структурні підрозділи сільськогосподарських підприємств та компетенцію їх органів. Це дасть можливість оптимізувати локальний нормотворчий процес у сільськогосподарських підприємствах із урахуванням регіональних (місцевих) умов функціонування таких підприємств, а також врахувати їх організаційні, економічні, виробничо-господарські та інші особливості.

### ***2.5. Положення про основні функції органів управління та спеціалістів сільськогосподарського підприємства***

Відповідно до чинного законодавства, зокрема законів України «Про акціонерні товариства», «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про фермерське господарство», «Про колективне сільськогосподарське підприємство» та локальних нормативно-



правових актів, статутів сільськогосподарських підприємств, управлінські відносини, що існують у кожному сільськогосподарському підприємстві, базуються на принципах самоврядування та демократії.

Самоврядування — це соціально-організаторська діяльність колективу, що шляхом власного волевиявлення вирішує свої справи в межах статутної правоздатності [13, с. 212-213]. У сільськогосподарських підприємствах воно здійснюється на основі права їх членів, учасників брати участь у вирішенні всіх питань діяльності цих товаровиробників; виборності та підзвітності виконавчо-розпорядчих органів; обов'язковості виконання рішень, прийнятих більшістю тощо. Поряд із самоврядуванням у сільськогосподарських підприємствах здійснюється на підставі широкої демократії і гласності, тобто на основі участі всіх їх членів, учасників відкритості в обговоренні ними всіх питань внутрішнього життя — виробничих, соціально-побутових [25, с. 137] тощо.

Таким чином, до основних принципів самоврядування та демократичного управління можна віднести:

— участь у вирішенні всіх найважливіших питань діяльності сільськогосподарських підприємств безпосередньо самих їх членів;

— колегіальність і гласність під час обговорення і прийняття рішень із питань діяльності сільськогосподарського підприємства;

— виборність виконавчих органів управління, органів контролю, а також керівників сільськогосподарського підприємства;

— відповідальність і підзвітність перед членами сільськогосподарського підприємства всіх органів управління і посадових осіб;

— свободу критики з боку членів сільськогосподарського підприємства й обов'язку керівників та інших посадових осіб цих утворень своєчасно і ефективно враховувати у своїй роботі критичні зауваження;

— поєднання колегіальності і єдиноначальності під час здійснення своїх функцій органами управління та контролю, де кожний член сільськогосподарського підприємства зобов'язаний підкорятися утвореним органам управління і обраним чи призначеним посадовим особам.

Отже, принципи самоврядування та демократичного управління здійснюються на основі рівного права на участь в управлінні справами сільськогосподарського підприємства, що належить кожному його членові і спрямоване на забезпечення їхньої повноправності і відчуття єдиного господаря при вирішенні всіх питань діяльності сільськогосподарського підприємства.

Управлінські відносини у державних сільськогосподарських підприємствах побудовані за такими основними принципами [71, с. 56]:

— управління сільськогосподарським підприємством згідно зі статутом на основі поєднання прав власника по використанню свого майна і самоуправління трудового колективу;

— здійснення власником своїх прав по управлінню сільськогосподарським підприємством безпосередньо через уповноважені ним органи;

— найм, виборність або ж призначення міністерством чи іншим органом керівника підприємства, який виступає в ролі уповноваженого власником;

— законність в управлінні та відповідальність органів управління та посадових осіб за результати управління і господарської діяльності;

— підзвітність керівника власникові та трудовому колективу.

Аналіз цих принципів свідчить про те, що в умовах ринкових відносин вертикально-управлінські відносини в державних сільськогосподарських підприємствах тісно взаємопов'язуються з горизонтальними управлінськими відносинами.

Професійний склад сільськогосподарського підприємства неоднорідний. Розрізняють керівників, фахівців сільського господарства, осіб управлінського та обслуговуючого персоналу

і кадри масових професій. Очолювати бригади, ділянки, ферми в кооперативних, корпоративних та інших підприємствах повинні кваліфіковані фахівці і керівники цих колективів.

Державне сільськогосподарське підприємство згідно зі ст. 65 Господарського кодексу очолює директор. Він призначається і звільняється з посади власником або уповноваженим ним органом. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт). Заступник директора, головний бухгалтер і спеціалісти сільськогосподарського підприємства призначаються і звільняються з посад за поданням директора власником або уповноваженим ним органом.

Загальні збори членів кооперативного типу підприємства обирають таємним або відкритим голосуванням зі свого складу на певний термін голову кооперативу, який одночасно є головою правління підприємства. Голова здійснює повсякденне керівництво його діяльністю, забезпечує своєчасне проведення загальних зборів, засідань правління та виконання їх рішень, несе відповідальність перед членами підприємства за результати роботи господарства, представляє його без довіреності перед державними органами, підприємствами, організаціями та установами, укладає договори тощо. Розпорядження голови підприємства в усній або письмовій формі в межах його компетенції обов'язкові для всіх членів підприємства та працівників, які працюють за трудовим договором.

Правління підприємства обирає зі свого складу заступників голови підприємства, вносить пропозиції на загальних зборах членів підприємства про їх затвердження, про призначення головного бухгалтера, інших спеціалістів сільськогосподарського кооперативу та про звільнення їх із посади. Заступники голови сільськогосподарського кооперативу та головні спеціалісти несуть відповідальність за стан керованої ними ділянки роботи.

Загальні збори бригади (підрозділу) обирають раду бригади (підрозділу), головою якої є керівник підрозділу, із подальшим її затвердженням правлінням підприємства. Усі інші посадові особи призначаються і звільняються з роботи рішенням

правління підприємства. Рішення правління про призначення та звільнення з роботи головних (старших) спеціалістів і головного бухгалтера затверджуються загальними зборами членів підприємства.

Відмінну від інших групу керівників становлять фахівці сільського господарства, їх правове становище регламентується Положенням про спеціаліста сільського господарства. Його дія поширюється на агрономів, інженерів усіх спеціальностей, зоотехніків, ветеринарних лікарів, економістів, бухгалтерів, які мають вищу або середню спеціальну освіту і працюють безпосередньо в кооперативах та інших сільськогосподарських підприємствах [145, с. 78]. Для здійснення контролю за господарською і фінансовою діяльністю правління та посадових осіб підприємства найвищим органом управління відкритим чи таємним голосуванням (як правило, строком на 3 роки) обирається ревізійна комісія. Підсумки перевірок та інших контрольних дій ревізійна комісія оформляє спеціальним актом, знайомить із ним правління та осіб, діяльність яких перевірялася, доповідає загальним зборам, які приймають рішення про затвердження акта [29, с. 97—102].

Демократія управління справами кооперативів передусім знаходить свій вияв у визначенні вищого органу управління — загальних зборів членів підприємства.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» вищим органом управління кооперативу є загальні збори його членів.

Загальні збори сільськогосподарського кооперативу мають широку компетенцію:

- вносять зміни і доповнення до статуту, приймають нормативні документи кооперативу;
- вибирають шляхом прямого таємного голосування голову кооперативу і членів правління, ревізійної комісії (ревізора), спостережної ради;
- заслуховують звіти органів управління кооперативом про їх діяльність;

— визначають види та розміри фондів кооперативу, порядок їх формування та використання;

— затверджують правила внутрішнього розпорядку, річний звіт і баланс кооперативу, порядок формування і використання доходу кооперативу;

— затверджують рішення правління кооперативу про прийом нових членів;

— вирішують питання про реорганізацію або ліквідацію кооперативу.

Загальні збори членів кооперативу проводяться щорічно після закінчення фінансового року, на них можуть вирішуватись і інші питання, які пов'язані із статутною діяльністю кооперативу. Крім чергових зборів можуть скликатися нечергові за рішенням правління кооперативу або за ініціативою не менше третини членів кооперативу.

Загальні збори є органом безпосередньої демократії. У їх роботі беруть участь усі члени кооперативу. Загальні збори, як зазначалось вище, приймають внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти. Вони набувають юридичної сили лише після їх затвердження загальними зборами. Процедурні правила роботи загальних зборів як органу прямої демократії, вищого загальногосподарського органу впливають із Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» і знаходять своє відображення і деталізацію у статуті кооперативу.

До проведення загальних зборів голова кооперативу і правління повинні провести відповідну організаційно-підготовчу роботу. Під час зборів ведеться протокол, у якому зазначаються прийняте рішення, номер протоколу і дата проведення зборів.

Правління сільськогосподарського кооперативу є колегіальним, виконавчо-розпорядчим органом самоврядування. Його виконавча діяльність полягає в реалізації законів, рішень уряду, міністерств, відомств, а також рішень загальних зборів членів кооперативу.

Правління кооперативу насамперед повинно забезпечити виконання плану соціального і економічного розвитку під-

приємства, виконання договірних зобов'язань перед державою та іншими суб'єктами господарської діяльності. Рішення правління мають обов'язкову силу для всіх членів підприємства і для осіб, що працюють за трудовим договором. Воно несе відповідальність за свою роботу перед загальними зборами членів кооперативу.

Організаційною формою управлінської діяльності правління кооперативу є засідання. Вони проводяться в міру необхідності, але не рідше одного разу на місяць. Результати роботи правління оформляються як рішення. Рішення приймаються більшістю голосів за наявності не менше 2/3 складу членів правління кооперативу.

До компетенції правління кооперативу належать такі питання:

- розробка плану розвитку основних виробництв кооперативу;
- скликання загальних зборів членів кооперативу і контролю за виконанням рішень цих зборів;
- відповідно до статуту підприємства вирішення суттєвих питань господарської діяльності;
- винесення на затвердження загальних зборів рішення про прийняття в кооператив нових членів і припинення членства;
- укладення трудових договорів (контрактів) з виконавчою дирекцією кооперативу в разі найму такої;
- забезпечення збереження майна кооператива;
- вирішення інших питань, покладених на нього загальними зборами.

Правління може делегувати виконавчій дирекції кооперативу право на прийняття поточних рішень.

У кооперативах, де кількість його членів становить менше 10 чоловік, правління не створюється, а функції виконавчорозпорядчого характеру виконує голова кооперативу.

Порядок обрання голови кооперативу визначається статутом підприємства. Він може обиратися відкритим або таємним го-

лосуванням на термін, як правило, на три роки. Головою може бути обраним тільки член кооперативу. Висунення кандидатур для обрання на цю посаду може проводитись і до початку загальних зборів, на зборах структурних підрозділів підприємства. Якщо вибори проводяться на конкурентних засадах, кожен із претендентів повинен мати свою програму, довести її перевагу, свою обізнаність з економічних та юридичних питань тощо. Із висунутих кандидатур члени підприємства на посаду голови обирають найбільш компетентного. Він повинен добре знати особливості виробництва, вміти організувати роботу фахівців та всіх інших членів кооперативу для виконання поставлених завдань.

Голова кооперативу представляє підприємство в державних органах, банківських установах, інших організаціях, а також має право представляти його в загальних, господарських і третейських судах. Від імені підприємства його голова підписує договори та бухгалтерські документи.

Правління кооперативу очолює голова. Він організовує роботу правління, проводить його засідання, керує ходом обговорення питань, бере активну участь у їх вирішенні по суті. Його розпорядження і вказівки обов'язкові для всіх посадових осіб і членів кооперативу. Як голова кооперативу і голова правління він — головна посадова особа в кооперативі.

Правління кооперативу може в окремих випадках наймати виконавчого директора для оперативного управління діяльністю кооперативу. Директор може бути членом кооперативу, його права і обов'язки закріплюються в контракті, який укладає з ним правління кооперативу. Згідно з умовами контракту він відповідає за досягнення результатів роботи кооперативу в період, на який укладено контракт.

У великих кооперативах, де чисельність членів перевищує 50 осіб, для контролю за діяльністю виконавчого органу кооперативу можуть обиратися спостережні ради. Вибори проводяться загальними зборами членів кооперативу відповідно до статуту підприємства. Кількісно спостережна рада стано-

вить 3–5 чоловік, якщо інше не встановлено статутом підприємства. Член спостережної ради не може бути членом правління або ревізійної комісії.

Сільськогосподарський кооператив має у своєму складі низку посадових осіб — фахівців, які відповідають за окремі напрями діяльності підприємства або окремі структурні підрозділи. Заступники голови кооперативу обираються правлінням кооперативу або зборами його членів.

Фахівець — це особа, яка має вищу або середню спеціальну освіту і виконує інженерно-технічні, економічні, сільськогосподарські, зоотехнічні та лісовідновлювальні роботи, тобто агрономами, зооінженери, ветеринарні лікарі, економісти, бухгалтери [30, с. 5—10] тощо.

Функціональні обов'язки і права фахівців реалізуються шляхом їх службових вказівок. Вони можуть бути як письмовими, так і усними. Вказівки фахівців обов'язкові для всіх членів кооперативу. У разі необґрунтованості вказівок фахівця голова підприємства може їх відкликати.

Повноваження головного бухгалтера сільськогосподарського підприємства визначаються нормами Положення про організацію бухгалтерського обліку і звітності в Україні, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. [116].

Головний бухгалтер підприємства організує і несе відповідальність за стан і достовірність обліку та звітності в сільськогосподарському підприємстві. Він здійснює повсякденний контроль за правильним витрачанням коштів і матеріальних цінностей, активно сприяє впровадженню госпрозрахунку і самофінансування, вживає заходів щодо запобігання безгосподарності та марнотратству. Він призначається на посаду з числа членів сільськогосподарського підприємства або приймається на роботу за трудовим договором (контрактом), а звільняється на підставі рішення загальних зборів (зборів уповноважених) за пропозицією правління підприємства. У процесі виконання своїх обов'язків підпорядковується безпосередньо голові під-



приємства, а щодо питань організації порядку і методики ведення бухгалтерського обліку, контролю і складання звітності — податковій інспекції району та головному бухгалтерові районного управління сільським господарством. Головний бухгалтер разом із головою правління підписує річний звіт підприємства і документи з надходження і витрачання коштів та матеріальних цінностей.

Проблеми зростання виробництва сільськогосподарської продукції, впровадження ринково-економічних відносин та задоволення потреб громадян у продуктах харчування висувають значні вимоги до спеціалістів сільського господарства, які працюють у сільськогосподарському підприємстві, потребуючи вдосконалення їх правового статусу.

Згідно зі статутом заступники голови і головні спеціалісти підприємства несуть відповідальність за стан керованої ними галузі або ділянки роботи. Останнім підлегли галузеві спеціалісти і керівники виробничих підрозділів підприємства, їхні вказівки з відповідних питань обов'язкові для членів сільськогосподарського підприємства і осіб, які працюють на підприємстві за трудовим договором. Невиконання розпоряджень і вказівок головних спеціалістів розглядається як порушення трудової дисципліни. У великих господарствах правами головного спеціаліста наділяється головний юрисконсульт сільськогосподарського підприємства.

Галузевими спеціалістами є економіст із нормування, організації та оплати праці, інженер (технік)-нормувальник, агроном-насінневод, агроном-плодоовочівник, зоотехнік із племсправи, інженер (технік) із техніки безпеки праці, інженер (технік)-електрик та ін. На цю посаду призначаються спеціалісти з вищою або середньою спеціальною освітою. Призначення на посаду або звільнення з неї відбувається за рішенням правління та за згодою головного спеціаліста.

Правове становище спеціалістів сільськогосподарського підприємства регламентоване правилами, викладеними в Положенні про спеціаліста сільського господарства.

До названих спеціалістів висуваються такі вимоги: бути достатньо підготовленими для вирішення спеціальних питань, які випливають із особливостей сільськогосподарського виробництва; бути активними, енергійними і цілеспрямованими провідниками в життя завдань з інтенсифікації виробництва сільськогосподарської продукції, впровадження ринкової економіки, забезпечення соціального розвитку села; бути вмільми організаторами і компетентними кваліфікованими порадниками керівників підприємства тощо.

Щодо особливостей галузей сільськогосподарського виробництва визначається коло прав і посадові обов'язки спеціалістів [30, с. 5—10].

Вони мають право:

— використовувати відповідно до чинного законодавства матеріальні, трудові та грошові ресурси для вирішення питань організації та управління галуззю, визначати технологію виробництва і вносити до неї зміни з урахуванням конкретних умов;

— вносити пропозиції щодо добору, розстановки і звільнення працівників, розподілу їх посадових обов'язків, вдосконалення форм і методів економічної роботи, організації та оплати праці, норм виробітку, преміювання та інших видів матеріального і морального заохочення;

— не допускати до роботи осіб, які не мають відповідної кваліфікації, а також не допускати використання машин і обладнання, які не відповідають технічним і технологічним вимогам, правилам техніки безпеки і протипожежної охорони, вживати заходів до порушників трудової та виробничої дисципліни в порядку, передбаченому законодавством;

— не приймати недоброякісно виконаної роботи і вимагати її перероблення, перевіряти додержання агротехнічних, зооветеринарних і технологічних правил, зупиняти виконання роботи у разі порушення цих правил;

— контролювати виконання чинних положень раціонального використання, обліку і фінансування виробництва, додер-

жання режиму економії, бережливості у використанні трудових ресурсів, матеріальних засобів і коштів, активно сприяти підвищенню ефективності ринкових економічних відносин через додержання договірної дисципліни, вживати заходів щодо юридичної охорони інтересів підприємства.

Чинними нормативно-правовими актами визначається компетенція спеціалістів матеріально-побутового характеру. Зокрема, їх наділено правами:

— на забезпечення необхідним транспортом для службових поїздок;

— на пільгове забезпечення житлом у будинках, які належать підприємствам;

— на забезпечення (придбання) в господарстві (за встановленими цінами) продуктами харчування, які виробляються підприємством, а також кормами для худоби, що належать їм за правом приватної власності.

Наведені та інші права спеціалістів поширюються і на тих із них, які стали пенсіонерами.

Посадовими особами сільськогосподарського підприємства є заступники голови, завідувачі дільниць, керівники цехів, бригадири, завідувачі ферм, майстерень і підсобних виробництв та керівники інших виробничих підрозділів і культурно-побутових закладів. Ці посади є виборними — названі керівники обираються на зборах працівників виробничого підрозділу, рішення яких затверджується правлінням. При заміщенні посади надаються переваги особам із спеціальною освітою і значним досвідом юридичної діяльності.

Розпорядження керівника виробничого підрозділу є обов'язковими для всіх працівників, які трудяться в даному підрозділі. У своїй керівній діяльності він звітує правлінню і голові сільськогосподарського підприємства, у спеціальних питаннях виконує вказівки головного (старшого) спеціаліста відповідної галузі виробництва.

Для контролю за фінансово-господарською діяльністю кооперативу вибирається ревізійна комісія (ревізор). Це виклика-

но тим, що вищий орган управління кооперативу не має можливості безпосередньо і постійно контролювати той чи інший вид діяльності підприємства, роботу різних органів і посадових осіб.

Ревізійна комісія є контрольним органом, незалежним від правління та посадових осіб підприємства, безпосередньо підпорядкованим загальним зборам членів кооперативу. До ревізійної комісії загальними зборами обираються лише члени підприємства.

Кількісний склад ревізійної комісії залежить від розміру підприємства. Слід враховувати також вимоги ефективного здійснення контрольної діяльності (кваліфікацію контролерів-ревізорів, стан обліку в господарстві), обсяг підконтрольної роботи (різноманітність галузей господарства, розміри території, місцезнаходження і розкиданість виробничих підрозділів, річний обсяг виробництва тощо).

До основних завдань ревізійної комісії належать: контроль за виконанням рішень загальних зборів, дотримання статуту підприємства, правил внутрішнього розпорядку, положень про оплату праці, контроль за збереженням майна кооперативу; за законністю договорів і господарських операцій; правильністю обліку, звітності і розрахунків з членами кооперативу, а також за своєчасним розглядом правління і службовими особами скарг і заяв членів підприємства. Під час виконання своїх завдань ревізійна комісія повинна тісно співпрацювати з юридичною службою підприємства.

Для належного виконання поставлених завдань ревізійна комісія наділяється відповідними правами, їй надано право перевіряти діяльність виробничих об'єктів. Вона може вимагати від посадових осіб та інших членів кооперативу необхідні для перевірки документи, книги з обліку матеріально-грошових цінностей, усні та письмові пояснення.

Під час перевірок застосовуються такі методи контролю: ревізія, інвентаризація та ін. Ревізії залежно від обсягу, змісту і характеру діяльності підконтрольного об'єкта можуть бути

загальні й вибіркові. Загальні ревізії вимагають ознайомлення з усіма операціями підприємства, що були здійснені за певний період; вибіркові проводяться згідно з раніше затвердженим планом. Під час такої ревізії розглядаються конкретні питання.

У сільськогосподарських кооперативах можуть утворюватися різні господарсько-допоміжні органи, які беруть участь у розробці й прийнятті соціально-економічних рішень: профспілкові, молодіжні, жіночі, спортивні та інші організації розглядають на своїх засіданнях ті або інші питання громадського життя і вносять свої рекомендації щодо їх вирішення. Загальні збори правління кооперативу враховують ці рекомендації при прийнятті своїх рішень [45, с. 79].

Робота суспільно-допоміжних органів сприяє широкому залученню членів кооперативу до управління справами і дозволяє кваліфіковано вирішувати проблеми, що виникають.

Особливості управління сільськогосподарських підприємств корпоративного типу впливають із того, що кількість учасників цих утворень може становити декілька тисяч.

Учасники господарських товариств мають право брати участь в управлінні справами підприємства, але ступінь їх впливу на прийняття рішення залежить від розміру (частки) вкладу того чи іншого учасника в майно товариства.

Загальні засади управління сільськогосподарськими підприємствами корпоративного типу закріплені в законах України «Про господарські товариства» та «Про акціонерні товариства», а особливості окремих господарських товариств — у локальних нормативних актах — установчих документах: положенні про загальні збори акціонерів, регламенті проведення загальних зборів, положеннях про правління, про ревізійну комісію тощо.

У господарських товариствах (акціонерне товариство, товариство з обмеженою відповідальністю, товариство з додатковою відповідальністю) зазначеним Законом передбачена система органів управління. Вищим органом управління є загальні збори акціонерів або збори учасників. До компетенції вищого органу належать:

- визначення основних напрямів розвитку товариства;
- внесення змін та доповнень до установчих документів товариства;
- формування органів управління товариства;
- прийняття та затвердження локальних нормативних актів;
- прийняття рішення про ліквідацію товариства та створення ліквідаційної комісії;
- вирішення інших важливих питань.

Загальні збори акціонерів або збори учасників формують виконавчий орган товариства. Таким органом може бути правління акціонерного товариства на чолі з головою правління; дирекція на чолі з генеральним директором; директор як одноособовий орган.

Виконавчий орган вирішує всі питання діяльності підприємства, крім тих, які згідно з чинним законодавством віднесені до компетенції вищого органу управління.

Ревізійна комісія створюється для здійснення контролю за фінансово-господарською діяльністю виконавчого органу господарського товариства. Компетенція контрольного органу закріплюється в спеціальному положенні, що регламентує порядок проведення перевірки діяльності підприємства або окремих його структурних підрозділів. За результатами перевірок ревізійна комісія може вимагати скликання (або ставити перед виконавчим органом питання про скликання — в товаристві з обмеженою відповідальністю і товаристві з додатковою відповідальністю) позачергових загальних зборів акціонерів або учасників.

У повних та командитних господарських товариствах управління справами здійснюється за спрощеною системою. Справи таких товариств ведуть всі його учасники за взаємною згодою або ведення справ доручається одному (декільком) із них (ст. 68 Закону України «Про господарські товариства»). В останньому випадку видається довіреність, яка підписується рештою учасників. Вкладники командитних товариств не беруть участі в управлінні справами своїх підприємств, за винятком виконання

окремих дій від імені товариства, якщо на це є спеціальне доручення товариства (ст. 79 Закону України «Про господарські товариства»).

Частина сільськогосподарських товариств має у своєму складі майно держави. Державні корпоративні права — це акції, частки у статутному фонді господарських товариств, які належать державі.

Такі компанії є вже недержавними, але держава через уповноважені органи має право брати участь в управлінні їх діяльністю, вирішувати найбільш важливі питання їх функціонування.

У разі володіння державою контрольним пакетом акцій тих чи інших сільськогосподарських підприємств можна говорити про повний контроль із боку держави за діяльністю такого товариства. Для управління державними корпоративними правами створена система органів управління, яка включає декілька рівнів: Президент України, Кабінет Міністрів України, Фонд державного майна, спеціальний орган по управлінню державними корпоративними правами, органи виконавчої влади, спеціально уповноважені особи.

Основні принципи та положення управління державним сільськогосподарським підприємством закріплені в Статуті. Керівництво підприємством здійснюється відповідно до його статуту, який затверджується органами державного Управління сільським господарством. При цьому має бути поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і принципів самоврядування трудового колективу.

Власник здійснює свої права шляхом затвердження статуту державного підприємства і призначення його керівника. Керівником укладається контракт, в якому визначаються права, строки найму, обов'язки і відповідальність, умови виплати заробітної плати і та ін.

Керівник несе повну відповідальність за стан справ на підприємстві, самостійно вирішує всі питання його діяльності. Законодавче закріпленням є правило про те, що власник май-

на (держава) не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства.

Підприємство самостійно визначає структуру управління і встановлює штати. Керівник підприємства звільняє з посади своїх заступників, керівників і фахівців апарату управління і структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділів, відділень, дільниць, ферм тощо).

Керівник підприємства укладає з трудовим колективом колективний договір згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди» [119]. Цим договором регулюються виробничі, трудові та економічні відносини трудового колективу і адміністрації підприємства. Сторони несуть взаємну відповідальність за невиконання колективного договору.

Трудовий колектив (всі працюючі, з якими укладено трудовий договір) бере участь в управлінні державним сільськогосподарським підприємством. Виконуючи управлінські повноваження, трудовий колектив має такі права:

- розглядати разом із засновником зміни і доповнення до статуту підприємства;
- разом із засновником визначати умови найму керівника підприємства;
- брати участь у вирішенні питань про виділення зі складу підприємства одного чи кількох структурних підрозділів для створення нового підприємства;
- разом із власником вирішувати питання про вступ і вихід підприємства з об'єднання підприємств.

Повноваження трудового колективу реалізуються загальними зборами або конференцією та їх виборним органом — радою трудового колективу.

Роль сучасного керівника, а також спеціалістів сільськогосподарського підприємства дуже важлива. Вони мають особливу, специфічну кваліфікацію, тому що процес управління на сьогодні помітно став складнішим. Та це природньо, оскільки в різних сферах діяльності сільськогосподарського підприємства відбувається багато змін, число не врегульованих пи-



тань збільшується. Організація злагодженого виробничого процесу потребує активної взаємодії керівника та спеціалістів сільськогосподарського підприємства, чіткого розподілу обов'язків між ними. Закріпити вищенаведені положення у такому внутрішньогосподарському локальному нормативно-правовому акті як Положення про основні функції органів управління та спеціалістів сільськогосподарського підприємства, при розробці якого доцільно врахувати досвід попередніх років, наприклад, Примірне положення про основні функції керівників і спеціалістів колгоспів Української РСР, а також, звичайно, нові економіко-правові обставини, що впливають на діяльність сільськогосподарських підприємств в нинішніх умовах. Це дозволить останнім працювати ефективніше, що підвищить рівень виробництва.

### ***2.6. Положення про внутрішньогосподарський підряд у сільськогосподарському підприємстві***

Участь структурних підрозділів сільськогосподарських підприємств у внутрішніх відносинах із підприємством згадується у відносно незначній кількості наукових робіт. Разом з тим переважна більшість дослідників щодо цього питання стверджують про можливу самостійну участь таких утворень в аграрних відносинах [6, с. 534]. Проте існують ті, що зазначають неможливість наділення структурних підрозділів сільськогосподарських підприємств правосуб'єктністю і виникнення правових відносин між ними та їх структурними підрозділами [161, с. 18—29]. Переважна більшість наукових розробок щодо статусу структурних підрозділів сільськогосподарських підприємств була проведена за часів існування колгоспів [63, с. 21—99].

Теоретичні доробки радянської доби дали нам цінні теоретичні підходи щодо з'ясування сутності структурних підрозділів сільськогосподарських підприємств. Так, зазначалося, що внутрішньоколгоспний підрозділ є колективним утворенням, юридично оформленим колективом, носієм єдності волі

й цілі в процесі суспільного виробництва [64, с. 9, 52]. Наявність комплексу юридичних прав та обов'язків у галузі майнових, трудових, управлінських і земельних внутрішньоколгоспних правовідносин, потрібних для належного виконання виробничих функцій, І. Ф. Казьмін називав рисою, що відрізняє виробничий підрозділ від робочих груп, трудових колективів колгоспників. Виробничим підрозділом учений називав юридично чітко сформовану складову структурну частину колгоспу, що характеризується постійністю складу, організаційною стійкістю, певною майновою відокремленістю, оперативно-господарською самостійністю у виконанні доведеного до неї планового завдання [63, с. 21-99].

Структурний підрозділ сільськогосподарського підприємства становить собою частину сільськогосподарського підприємства, якій притаманні певна організаційна структура, наявність прав та обов'язків, пов'язаних із веденням сільськогосподарської діяльності. Загалом, як вже зазначалося, до таких підрозділів сільськогосподарських підприємств відносять виробничі бригади, тваринницькі ферми, цехи з переробки сільськогосподарської продукції, ремонтні майстерні, різноманітні підприємства з побутового обслуговування [74, с. 12, 202—203], ділянки, відділення, механізовані загони, ланки. Зазначимо, що така різноманітність обумовлена специфікою сільськогосподарського виробництва, необхідністю врахування місцевих географічних і кліматичних умов діяльності, наявністю підсобних виробництв і промислів у сільськогосподарських підприємств. Така різноплановість внутрішніх утворень не притаманна суб'єктам господарювання, які не займаються сільськогосподарським виробництвом.

Якщо подивитися на досліджувану проблему в історичному аспекті, провідними вченими свого часу була висловлена думка, що внутрішньогосподарські підрозділи колгоспів мають самостійну правоздатність, обумовлену правоздатністю колгоспів, а їх органи — відповідно щодо вступу в договірні відносини між собою [11, с. 2, 194]. Професором М. І. Козирем свого

часу були проаналізовані питання майнової правосуб'єктності структурних підрозділів колгоспу [73, с. 116—151]. Дослідники, які визнавали структурні підрозділи самостійними у внутрішніх правовідносинах, стверджували, що їм притаманна певна правосуб'єктність (правоздатність), у тому числі й трудова [42, с. 5, 176]. Ще раніше професор В.В. Лаптев зазначав, що правосуб'єктність внутрішніх ланок підприємства зазвичай вужча, аніж правосуб'єктність підприємства в цілому [84, с. 247—248]. Заперечення їх правосуб'єктності, трактування відносин між ними не як правових, а як організаційно-технічних, на його думку, пов'язані з ототожненням правосуб'єктності з правами юридичної особи [83, с. 10—14].

У сучасній правовій літературі наводяться визначення й ознаки внутрішньогосподарських підрозділів підприємств [26, с. 16—19]. Позицію щодо самостійної участі у внутрішніх (внутрішньогосподарських) аграрних правовідносинах структурних підрозділів сільськогосподарських підприємств обстоюють і провідні вчені в галузі аграрно-правової науки [6, с. 85—118].

Таким чином, правосуб'єктність структурних підрозділів є похідною від правосуб'єктності сільськогосподарських підприємств, яким сільськогосподарські підприємства частково делегують свої правомочності.

Свого часу висловлювалася думка, що суб'єктами внутрішніх відносин виступають не самі структурні підрозділи, а посадкові особи, які їх очолюють, навіть не окремі посадкові особи, а саме керівники ланок. Але слід погодитися з професором М.І. Козирем, що у внутрішніх відносинах ці особи виступають не самостійними суб'єктами права, а своєрідними органами внутрішньогосподарських підприємств, унаслідок дій яких виникають майнові права й обов'язки для підприємств і підрозділів, якими вони керують [74, с. 112].

Особливо характерною є участь підрозділів у майнових і земельних відносинах: адже сільськогосподарське підприємство з метою оптимізації виробництва має можливість створювати структурні підрозділи і наділяти їх певним майном, закріп-

лювати за ними земельні ділянки, що належать сільськогосподарському підприємству. У такому випадку між сільськогосподарським підприємством і його структурними підрозділами виникає певна система відносин, які при врегулюванні їх нормами права виступають правовими [173, с. 82—87].

Втім, які б варіанти внутрішньогосподарського реформування виробничих відносин у сільськогосподарських підприємствах не використовувалися, відносини між цими структурними підрозділами можуть бути врегульовані лише внутрішньогосподарськими локальними нормативними актами.

Як форму внутрішньогосподарського локального нормативно-правового акта, який визначає параметри взаємовідносин між різними структурними підрозділами сільськогосподарських підрозділів, на практиці інколи використовуються договори.

Сільськогосподарське підприємство може на договірній основі надавати структурним підрозділам право самостійної реалізації виробленої ними продукції (робіт, послуг), використання отриманих доходів (прибутків), якщо вони функціонують на умовах підрядної форми організації праці, і які оформлені договором.

У чинному законодавстві не передбачені якісь конкретні структури внутрішньогосподарського устрою сільськогосподарських підприємств (як це було в період планової економіки). Сільськогосподарські підприємства сьогодні повністю самостійно вирішують всі питання внутрішньогосподарського устрою. Тому на практиці застосовуються як територіальні (відділення, бригади, ферми, ланки і т. д.), так і цехові структури (тваринницький цех, рослинницький цех і т. ін.) внутрішньогосподарської організації виробництва і праці [26, с. 19—26].

До складу структурних підрозділів працівники підбираються відповідно до чинного законодавства. При цьому враховуються кваліфікація працівника, його досвід роботи, а також місце проживання, особисте бажання. До складу бригад, ланок, ферм працівники включаються на постійний термін, і переве-

дення їх з одного підрозділу в інший може проводитися лише за їх бажанням [178, с. 132—171].

Такий принцип, як постійність складу виробничих підрозділів, сприяє вдосконаленню трудових навиків працівників і повнішому використанню отриманих ними знань та однаково поширюється на всі сільськогосподарські підприємства.

За виробничими підрозділами, що працюють на умовах підряду, закріплюються земельні ділянки, трактори, машини, інвентар, робоча і продуктивна худоба, необхідні споруди і інші засоби виробництва. Юридичний сенс відокремлення бригад та інших виробничих підрозділів саме і полягає в тому, що їм ставиться конкретне виробниче завдання залежно від умов робіт і засобів виробництва. Адже діяльність виробничих підрозділів відбувається на основі внутрішньогосподарського госпрозрахунку, оплата праці працівників проводиться диференційовано за підсумками роботи. Усе це створює необхідний матеріальний і моральний стимул до ефективного використання закріплених за виробничим підрозділом засобів виробництва. У цілому кількість і види виробничих підрозділів визначаються органами управління сільськогосподарського підприємства. Керівники виробничих підрозділів у державних підприємствах призначаються або обираються на певний термін, відповідно до статуту конкретного сільськогосподарського підприємства. Коло обов'язків керівника виробничого підрозділу дуже широке. Разом із фахівцями аграрного підприємства він розробляє план роботи, технологічні карти, організовує виконання плану. Він несе відповідальність за збереження майна, закріпленого за підрозділом, у свою чергу сам закріплює майно за окремими працівниками. Керівник виробничого підрозділу розподіляє роботу, веде облік праці, перевіряє якість роботи, проводить інструктаж із її виконавцями і т. ін.

Внутрішньогосподарським локальним нормативно-правовим актам сільськогосподарських підприємств властиві визначеність, чіткість всіх внутрішньогосподарських виробничих відносин. З їх допомогою можна заздалегідь гарантувати са-

можливості первинних ланок, оберігати їх від свавілля. Якщо чинне законодавство, в основному покликане оберігати сільськогосподарські підприємства від довільного втручання різного роду державних структур або посадових осіб, то таку ж функцію відносно структурних підрозділів виконують внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти [158, с. 80-90]. Тим часом прийняттям внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів порядок вирішення більшості виробничих питань можна об'єктивувати на довгий час і тоді відпадає потреба у виданні багатьох наказів. Якщо врахувати, що багато внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів приймаються за безпосередньої участі трудового колективу, то вони краще і виконуються, вони позбавлені недоліків, які іноді є характерними для наказів та інших одноосібних вирішень.

Регулювання внутрішньогосподарських відносин за допомогою локальних актів має на меті виключення суб'єктивізму у вирішенні внутрішньогосподарських виробничих відносин. Адже відомо, що на практиці принципи справедливого дозволу всіляких суспільних справ часом підміняються здатністю окремих працівників мати в добрі стосунки з тими, від кого залежить оцінка їх діяльності.

У цілому чітке і повне правове регулювання внутрішньогосподарських відносин внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами сприяє втіленню економічних методів управління суспільним виробництвом, оздоровлює трудовий мікроклімат у колективі [56, с. 170].

У наш час великого значення набувають питання підпорядкування взаємин між різними структурними підрозділами аграрних підприємств. Внутрішньогосподарськими локальними нормативно-правовими актами не лише можливо, а й необхідно передбачити економічні санкції для забезпечення виконання міжструктурних зобов'язань. Зокрема, такі санкції можуть бути передбачені на випадки неналежного виконання або невиконання зобов'язань структурним підрозділом, у результаті

якого із самого сільськогосподарського підприємства стягнутий відповідним контрагентом нанесений збиток. Економічні санкції можуть бути передбачені і на інші випадки забезпечення зобов'язань, узятих на себе структурним підрозділом. У той же час і сам структурний підрозділ може вдатися до використання економічних санкцій за порушення господарством узятих за договором підряду зобов'язань.

Застосування економічних санкцій сторонами за договором як дисциплінарного фактору насправді мають бути пов'язані в межах фондів матеріального заохочення як господарства, так і структурного підрозділу (у частині, що припадає на його частку). Відомо, що порядок використання фондів матеріального заохочення визначається за участю трудового колективу, приймаючи відповідне внутрішньогосподарське положення. Розробляючи положення про порядок використання фонду матеріального заохочення, слід урахувувати, що економічні санкції відіграють дійсну дисциплінуючу роль лише тоді, коли вони в подальшому будуть віднесені не до всіх, за принципом рівності, а лише до тих, хто конкретно винний у допущеному внутрішньогосподарському правопорушенні [26, с. 16—19].

Конкретно ж усі ці питання, пов'язані з регулюванням відносин між сільськогосподарським підприємством та його підрозділами, повинні вирішуватися самими трудовими колективами шляхом прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарськими підприємствами, окрім існуючого виробничого договору підряду, наприклад, Положенням про внутрішньогосподарський підряд у сільськогосподарському підприємстві.

Внутрішньогосподарським виробничим договором є юридичний документ, відповідно до якого група працівників, ланка або бригада бере на себе зобов'язання отримати вказану кількість продукції на закріпленій земельній площі або від закріпленої кількості тварин, а орган управління сільськогосподарського підприємства зобов'язався надати колективу необхідні матеріально-технічні ресурси, створити умови для успішного

виконання завдання і сплатити за виготовлену продукцію за задалегідь прийнятими умовами і розцінками.

Суть цієї нової форми взаємовідносин між органами управління сільськогосподарського підприємства і групою працівників, ланкою або бригадою зводиться до якісної зміни взаємин між ними. Раніше, а подекуди ще й тепер, коли бригада працювала поза такими договорами, відносини між бригадою і органами управління будувалися на основі простого підпорядкування. Ефективність такої організації виробничих відносин оцінюється низько. Укладення ж договорів та прийняття Положень про внутрішньогосподарський підряд додає неабиякої самостійності у виробничих справах та відкриває можливості для підприємницької ініціативи. У договорі зазвичай виділяють три частини: вступну (де вказуються найменування сторін і їх представників, дата і місце укладення договору), основну і завершальну (номер протоколу і дата засідання профкому, на якому погоджені умови договору, підписи сторін), а також додатки. У основній частині викладаються загальні положення (найменування і кошторисна вартість роботи, терміни її виконання та ін.), зобов'язання органів управління і бригади, оплата праці і умови додаткового матеріального заохочення, відповідальність сторін і порядок вирішення суперечок, які виникли з договору. До договору, як правило, додаються виробниче господарське-розрахункове завдання, технологічна карта, які складаються з таких основних пунктів:

- склад колективу (чисельний, професійний, кваліфікаційний);
- поголів'я тварин, землекористування бригади (обсяг робіт), основні засоби виробництва, передані в розпорядження підрядного колективу, ліміт засобів на поточний ремонт, технічне обслуговування, терміни виконання ремонтів, зміни устаткування;
- виробничі показники;
- ліміти прямих витрат на відповідну продукцію;
- показники кінцевих результатів роботи;
- розрахункові періоди за продукцію.



Правовий зміст такого договору зводиться до взаємних прав і обов'язків договірних сторін. Кожний конкретний договір, безумовно, матиме свою специфіку залежно від галузі сільськогосподарського виробництва (рослинництво, тваринництво тощо), залежно від економічних можливостей сільськогосподарського підприємства, від розмірів підрядних колективів та багатьох інших умов.

Проте загальною для всіх цих договорів буде, приблизно, така схема взаємних прав і обов'язків:

— підрядний колектив зобов'язаний виробити за заданим завданням визначену кількість продукції;

— підрядний колектив зобов'язаний керуватися у своїй діяльності цивільним і трудовим законодавством, дотримувати вимог техніки безпеки;

— підрядний колектив зобов'язаний виконувати весь комплекс агротехнічних правил, виробити продукцію, що відповідає санітарним і іншим вимогам за якістю.

Договори і Положення про внутрішньогосподарський підряд у сільськогосподарському підприємстві як форми аграрного права у сфері регулювання організації підрядних аграрних виробничих відносин належать до найскладніших. Тому щодо виробничої сфери застосовуються положення інших внутрішніх локальних актів. Значною мірою тут використовуються положення Правил внутрішнього розпорядку і щоденний контроль із боку органів управління за виконанням виробничих підрядних завдань.

Зазначене жодною мірою не применшує роль і важливість щодо розробки і прийняття Положення про внутрішньогосподарський підряд у сільськогосподарському підприємстві. Навпаки, реалії сьогодення свідчать про необхідність прийняття такого локального акта. Це зумовлено декількома обставинами: по-перше, різке зменшення кількості висококваліфікованих працівників у рослинництві — трактористів-машиністів широкого профілю, у тваринництві — майстрів машинного доїння тощо; по-друге, використання сучасної сільськогоспо-

дарської техніки, яка відповідає світовим стандартам; по-третє, відсутність належної сучасної навчальної бази, яка дозволила б здійснювати підготовку, перепідготовку висококваліфікованих трактористів-машиністів, майстрів машинного доїння та ін. Виходячи з такої ситуації доцільно активніше використовувати в сільськогосподарських підприємствах підрядну форму організації праці. Наприклад, у рослинництві трактористи-машиністи, застосовуючи підряд (індивідуальний або колективний), змогли б виконувати замкнутий агротехнічний чи технологічний цикл обробітку земельних ділянок (оранка, внесення мінеральних добрив та ін.), посівів зернових і технічних культур, боротьби з хворобами і шкідниками насаджень тощо. У цілому все це дозволить сільськогосподарському підприємству заощадити значні матеріальні ресурси і кошти, а особі чи колективу — за кінцевим результатом отримати більш високу заробітну плату. І головне, застосування підряду як прогресивної форми організації праці виступає і формою матеріального стимулювання працюючих, підвищує відповідальність, дозволяє розділити сферу відповідальності між органом управління і підрядним колективом.

Таким чином, Положення про внутрішньогосподарський підряд у сільськогосподарському підприємстві, виконуючи своє функціональне призначення як локального акта конкретизуючого характеру, дозволить через закріплені в ньому норми, конкретизувати умови застосування підрядної форми організації праці в конкретному сільськогосподарському підприємстві.

Цілеспрямоване управління виробничою діяльністю трудових колективів сільськогосподарських підприємств досягається впровадженням і закріпленням наукових форм організації праці, тобто раціональних форм поєднання трудових ресурсів із засобами виробництва, які забезпечують ефективність виробничого процесу. Все це створить умови щодо поліпшення соціальних умов праці і життя селян.

Нормотворча діяльність всіх органів управління сільськогосподарського підприємства є організаційними засадами по-

силення такої роботи. Для зміцнення правової основи внутрішньогосподарської діяльності сільськогосподарських підприємств необхідно створити належну, внутрішньо узгоджену систему локальних нормативно-правових актів. Наявність певної кількості таких внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сприятиме подоланню негативних явищ у процесі оперативного управління сільськогосподарським підприємством і їх організаційно-господарському зміцненню [96, с. 200—202].

За сучасних умов у кожному сільськогосподарському підприємстві необхідно мати цілу систему внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів. Лише в цьому випадку можна говорити про наявність відповідної правової основи для виробничо-господарської діяльності в сільськогосподарському підприємстві [96, с. 200—202].

## ВИСНОВКИ

Проведений комплексний правовий аналіз внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств як форми аграрного права дозволив зробити достатньо аргументовані висновки, в яких сформульовано теоретичні та практичні результати, одержані в ході монографічного дослідження, зокрема:

1. Дефініція «джерела аграрного права» не тотожна поняттю «форми аграрного права», а саме: у матеріальному сенсі під джерелом права слід розуміти чинники в основному соціально-економічного характеру, які обумовлюють виникнення, розвиток і зміст права. В ідеалістичному сенсі джерела права розглядаються як сукупність ідей, теорій, поглядів, вплив яких зумовлює створення і функціонування аграрного права. У спеціально-юридичному розумінні джерела права — це існування норм права, які мають зовнішній вияв, що є формою права.

Таким чином, джерела аграрного права слід розглядати як антропологічні основи права (розум, воля людини), волю державної влади, волю (автономію) учасників суспільних відносин, а також суспільну (неюридичну) практику (наукові розробки, ідеї, погляди, теорії) тощо, що за певних чинників економічного, політичного, соціального, культурного характеру стають витокami виникнення змісту норм аграрного права, якими регулюються аграрні відносини.

А під формами аграрного права слід розуміти сукупність нормативно-правових актів, тобто офіційні акти — документи компетентних суб'єктів нормотворчості, що містять і закріплюють зміст норм права, завдяки яким регулюються аграрні відносини і які забезпечуються державою.

2. Усе розмаїття форм зовнішнього виразу норм, закріплених в нормативно-правових актах, які створюють механізм правового регулювання аграрних відносин за участю аграрних товаровиробників у сфері сільськогосподарської діяльності,

є формою аграрного права. І оскільки внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти (статути, правила, положення, колективний договір) сільськогосподарських підприємств є підзаконними, тобто мають нормативно-правовий характер, то вони є складовими аграрного законодавства, а отже однією із форм зовнішнього вияву норм аграрного права.

3. Загальні та специфічні ознаки внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств виділені з урахуванням особливостей щодо порядку їх затвердження та особливих вимог, що висуваються до їх змісту.

Це дозволило удосконалити визначення внутрішньогосподарських локальних актів сільськогосподарського підприємства, під якими слід розуміти належним чином оформлені нормативно-правові акти компетентних органів сільськогосподарського підприємства, як юридичної особи, що діють тільки в межах такого конкретного підприємства з метою врегулювання внутрішніх відносин, і є загальнообов'язковими для виконання керівниками, спеціалістами, членами, найманими працівниками останнього.

4. Одним із основних внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарського підприємства як форми аграрного права є Статут, особливість якого полягає в тому, що він є: по-перше, основним, оскільки визначає підприємство як статутний суб'єкт; по-друге, конститутивним, тобто правоутворюючим, праворегулюючим локальним актом; по-третє, універсальним, регулює різні за характером внутрішні відносини (членські, трудові, земельні, майнові, організаційно-управлінські тощо) у конкретному підприємстві; по-четверте, деталізуючим внутрішньогосподарським локальним актом.

5. З'ясувавши юридичну природу Правил внутрішнього розпорядку через розгляд співвідношення із Статутом сільськогосподарського підприємства варто зазначити, що, по-перше, Статут у системі локальних нормативно-правових актів

сільськогосподарських підприємств є загальним, а Правила внутрішнього розпорядку виступають частиною цієї системи і є формою конкретизації положень Статуту. По-друге, норми, які містяться і закріплені в Правилах внутрішнього розпорядку, є юридично значущими, з огляду на те, що містять визначений імператив для тих, кому адресовані, є обов'язковими, їх слід пов'язувати з визначеними правовими наслідками. По-третє, Правила внутрішнього розпорядку отримують санкцію від органу управління сільськогосподарським підприємством і є базою для подальшої локальної нормотворчої роботи в сільськогосподарському підприємстві. Тут існує «ступінчастість» у регулюванні внутрішніх відносин.

б. Локальний нормотворчий процес у сільськогосподарських підприємствах — це закріплена законодавством компетенція органів управління сільськогосподарських підприємств щодо загальних правил поведінки, пов'язаних із здійсненням дій по розробці, прийняттю, внесенню змін та доповнень у приписи внутрішньогосподарських деталізуючих або конкретизуючих локальних нормативно-правових актів.

Запропоновано таку стадійність локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах:

- а) ініціювання доцільності розробки локального акта, визначивши предмет правового регулювання;
- б) прийняття рішення про підготовку проекту локального нормативно-правового акта;
- в) розробка проекту акта;
- г) попередній розгляд проекту локального акта;
- д) безпосередній (офіційний) розгляд проекту локального акта сільськогосподарського підприємства;
- е) прийняття та затвердження локального нормативно-правового акта, його оформлення і набрання ним чинності.

7. Складовими оптимізації (від лат. *optimus* — найкращий, покращення) локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах є: по-перше, проходження проекту деталізованого або конкретизованого локального норма-

тивно-правового акта сільськогосподарського підприємства від виявлення необхідності у нормативному регулюванні внутрішніх відносин до розробки, обговорення, розгляду проекту і прийняття локального нормативно-правового акта; по-друге, ретельний аналіз і обґрунтування витрат (матеріальних, фінансових, організаційних та ін.) з метою отримання бажаного результату від проекту; по-третє, зміст проекту локального нормативно-правового акта.

Пропозиції щодо оптимізації локального нормотворчого процесу в сільськогосподарських підприємствах:

а) підвищення ефективності локальних актів (закріплення стадій при розробці, обговоренні, прийнятті, затвердженні і оформленні проектів відповідних локальних актів);

б) підвищення якості норм;

в) систематизація локальних нормативно-правових актів;

г) стимулювання розвитку ініціативи членів і найманих працівників сільськогосподарських підприємств;

д) підвищення рівня правової культури причетних до розробки, прийняття проектів локальних актів сільськогосподарських підприємств.

8. З урахуванням регіональних (місцевих) умов функціонування сільськогосподарських підприємств, а також їх організаційних, економічних, виробничо-господарських особливостей запропоновані рекомендації по вдосконаленню правового забезпечення щодо оптимізації локального нормотворчого процесу та підвищення організації нормотворчої роботи в сільськогосподарських підприємствах, в першу чергу шляхом розробки та затвердження Інструкції про порядок розробки і прийняття внутрішньогосподарських локальних нормативно-правових актів сільськогосподарських підприємств, внесення доповнень до Законів України «Про сільськогосподарську кооперацію», «Про колективне сільськогосподарське підприємство», «Про фермерське господарство» щодо самостійності планування господарської діяльності в сільськогосподарських підприємствах. А також, враховуючи різноманітний характер

внутрішніх відносин, які виникають у сільськогосподарських підприємствах, розробити Примірний статут сільськогосподарського виробничого кооперативу та Примірний статут фермерського господарства, Примірні положення про виробничі структурні підрозділи сільськогосподарських підприємств та компетенцію їх органів, Примірні положення про основні функції органів управління та спеціалістів сільськогосподарського підприємства та інші рекомендаційні акти в сфері регулювання внутрішньогосподарських відносин у сільськогосподарських підприємствах.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аграрне законодавство України: проблеми ефективності: [монографія] / Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — К.: Наук. думка, 1998. — 245 с.
2. Аграрне право: підручник / М-во освіти і науки України, Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого; за ред.: В. П. Жушмана, А. М. Статівки. — Х.: Право, 2010. — 296 с.
3. Аграрне право України: підручник / за заг. ред. В. М. Єрмоленка. — К.: Юрінком Інтер, 2010. — 608 с.
4. Аграрне право України: підручник / за ред. В. З. Янчука. — 2-вид., переробл. та допов. — К.: Юрінком Інтер, 1999. — 720 с.
5. Аграрне право України: підручник / за ред. О. О. Погрібного. — К.: Істина, 2007. — С. 72—86.
6. Аграрное право: учеб. для вузов / под ред. Г. Е. Быстрова, М. М. Козыря. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юристъ, 2000. — 534 с.
7. Аграрное право: учеб. для вузов / под ред. Г. Е. Быстрова, М. И. Козыря. — 2-е изд, испр. и доп. — М.: Юристъ, 1998. — 534 с.
8. Аграрное право: учеб. для юрид. вузов / отв. ред. Г. Е. Быстрова, М. И. Козыря. — М.: Юристъ, 1996. — С. 17—23.
9. Аграрное право: учебник / под ред. С. А. Боголюбова, Е. Л. Мининой. — М.: Эксмо, 2008. — С. 29.
10. Аграрное право: учебник / С. А. Боголюбов [и др.], отв. ред. М. И. Палладина, Н. Г. Жаворонкова. — М.: Проспект, 2011. — 432 с.
11. Аксененок Г. А. Правовое положение совхозов в СССР / Г. А. Аксененок. — М.: Изд-во АН СССР, 1960. — 304 с.
12. Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права / Н. Г. Александров // Совет. государство и право. — 1958. — № 5. — С. 117—125.
13. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2-х т. / С. С. Алексеев. — М.: Юрид. лит., 1982. — Т. 2. — С. 212—213.

14. Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций в 2-х т. / С. С. Алексеев. — Свердловск: Юрид. ин-т, 1973. — Т. 2: Нормативные юридические акты применения права. Юридическая наука (правоведение). — 262 с.

15. Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций в 2-х т. / С. С. Алексеев. — Свердловск: Юрид. ин-т, 1972. — Т. 1: Основные вопросы общей теории социалистического права. — С. 43.

16. Алексеев С. С. Общая теория социалистического права: курс лекций / С. С. Алексеев. — Свердловск: Юрид. ин-т, 1965. — Вып. 3. — С. 92.

17. Анриановская И. И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда / И. И. Анриановская // Изв. вузов. Правоведение. — 2000. — № 5. — С. 78 — 82.

18. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование) / Л. И. Антонова. — Л.: ЛГУ, 1985. — С. 6.

19. Барський В. Р. Нормотворчість представницьких органів місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 «Конституц. право» / В. Р. Барський. — О., 2006. — 18 с.

20. Батигіна О. М. Основні етапи становлення законодавства про оптовий ринок сільськогосподарської продукції в сучасній Україні / Батигіна О. М. // Підприємництво, господарство і право. — 2010. — № 5.-С. 31-34.

21. Батигіна О. М. Правове забезпечення реалізації сільськогосподарської продукції та сировини за допомогою оптового ринку сільськогосподарської продукції // Підприємництво, господарство і право. — 2005. — № 7.-С. 91-93.

22. Башмаков Г. С. Правовое регулирование внутреннего распорядка в колхозах / Г. С. Башмаков. — М.: Госюриздат, 1960. — 160 с.

23. Башмаков Г. С. Правовые вопросы оплаты труда в колхозах / Г. С. Башмаков // Совет. государство и право. — 1957. — № 5. — С. 130—134.

24. Беляева З.С. Система органов управления делами колхоза / З.С. Беляева // Научные основы нового Примерного устава сельскохозяйственной артели: сб. ст. — М., 1966.

25. Блинков И.М. Некоторые вопросы совершенствования системы органов управления в колхозах / И.М. Блинков // Управление в земельном и колхозном праве: межвуз. сб. науч. трудов. — Свердловск, 1978. — Вып. 67. — С. 137.

26. Бобкова А. Внутрихозяйственные подразделения как субъекты рекреационной деятельности / А. Бобкова // Предпринимательство, хоз-во и право. — 2000. — № 3. — С. 16—19.

27. Бобылев А.И. Социальные права работников сельского хозяйства / А.И. Бобылев. — М.: Профиздат, 1984. — С. 3—14.

28. Большая советская энциклопедия / гл. ред. Б.А. Введенский. — 2-е изд. — М.: Большая совет. энцикл., 1955. — Т. 25: Магнитка — Медуза. — С. 360.

29. Борисова В. Органи управління юридичної особи як її інституціонально-функціональні представники / В. Борисова // Право України. — 2006. — № 6. — С. 97—102.

30. Браніцький О.М. Правове становище спеціалістів сільського господарства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.06 «Аграрне, земельне, екологічне, природоресурсне право» / О.М. Браніцький. — Х., 2006. — 20 с.

31. Быстров Г.Е. Источники советского сельскохозяйственного права / Г.Е. Быстров. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. — 188 с.

32. Василюк С.Ф. Правовое регулирование внутреннего распорядка в колхозах: монография / С.Ф. Василюк. — Львов: Виц. шк., 1986. — С. 44.

33. Ващишин Н.Я. Класифікація джерел аграрного права України / Н.Я. Ващишин // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали ІХ регіон. наук.-практ. конф., 13–14 лют. 2003 р. — Л., 2003. — С. 330—332.

34. Ведерніков Ю.А. Теорія держави і права: навч. посіб. / Ю.А. Ведерніков, А.В. Папірна. — К.: Знання, 2008. — 333 с.

35. Витали Е. Таджер Понятие трудового правоотношения и определение трудовых функций в ТКЗХ / Е. Таджер Витали // Вестн. Моск. ун-та. Сер. Х: Право. — 1961. — № 2. — С. 20—29.
36. Вовк Ю. А. Колхозное трудовое правоотношение / Ю. А. Вовк. — М.: Юрид. лит., 1972. — 248 с.
37. Вопленко Н. Н. Источники и формы права: учеб. пособие / Н. Н. Вопленко. — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2004. — 102 с.
38. Гаврилов О. А. Стратегия правотворчества и социальное прогнозирование: монография / О. А. Гаврилов. — М.: Ин-т государства и права РАН. — 1993. — 127 с.
39. Гаецька-Колотило Я. З. Аграрне право України: навч. посіб. / Я. З. Гаецька-Колотило, Н. В. Ільків. — К.: Істина, 2008. — 184 с.
40. Гайворонський В. М. Джерела права / В. М. Гайворонський // Вісник Академії правових наук: зб. наук. праць. — Х., 2001. — № 3 (26). — С. 56—65.
41. Гафурова О. В. Сільськогосподарські виробничі кооперативні права та обов'язки членів: монографія / Олена Вікторівна Гафурова. — К.: МАУП, 2006. — 200 с.
42. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М.: Наука, 1977. — 310 с.
43. Головистикова А. Н. Проблемы теории государства и права: учебник / А. Н. Головистикова, Ю. А. Дмитриев. — М.: Эксмо, 2005. — С. 56—57.
44. Господарський кодекс України від 16.01.2003р. № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2003. — № 18, № 19-20, 21-22. — Ст. 144.
45. Григорович М. А. Правовое регулирование деятельности колхоза по управлению производством и социальными процессами / М. А. Григорович. — Минск: Беларусь, 1980. — 79 с.
46. Дрейшев Б. В. О правовой инициативе и составлении проекта нормативного акта как стадии правотворческой деятельности городских советов и их исполкомов / Б. В. Дрейшев // Изв. вузов. Правоведение. — 1996. — № 1. — С. 8—13.
47. Дубских Г. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений на производственных предприятиях (произ-

водственных объединений, комбинатах): автореф. дис. на соиск. ученой степ. канд. юрид. наук / Г.И. Дубских. — Свердловск, 1975. — 26 с.

48. Електронний ресурс / наказ Міністерства аграрної політики України від 26 червня 2003 р. № 191 — режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN6480.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN6480.html).

49. Єрмоленко В.М. Внутрішні майнові правовідносини у фермерському господарстві / Єрмоленко В.М. // Адвокат. — 2005. — № 12. — С. 9-11.

50. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогоспідприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах / В. Єрьоменко // Право України. — 1997. — № 6. — С. 51—56.

51. Жернаков В.В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти / В.В. Жернаков // Правова держава: щоріч. наук. праць. — К., 1998. — Вип. 9. — С. 177—185.

52. Жушман В.П. Аграрне право та законодавство України (в питаннях та відповідях): навч. -практ. посіб. / В.П. Жушман. — 3-тє вид. допов. та переробл. — Х.: Одісей, 2006. — 736 с.

53. Загальна теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. вузів і ф-тів / за ред.: М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. — Х.: Право, 2002. — 432 с.

54. Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. М.В. Цвіка. — Х.: Право, 2009. — С. 179.

55. Законодательный процесс. Понятие. Институты. Стадии: науч.-практ. пособие / отв. ред. Р.Ф. Васильев. — М.: Юриспруденция, 2000. — С. 179—180.

56. Замойский И.Е. Эффективность хозяйственно-правовой работы / И.Е. Замойский. — К.: Наук. думка, 1982. — 170 с.

57. Земельний кодекс України від 18.12.1990 р. № 561-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1991. — № 10. — Ст. 98.

58. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р., № 2768-ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. — 2002. — № 3-4. — Ст. 27.

59. Земельний кодекс України: Науково-практичний коментар / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, Нац. акад. на-

ук України, Київ. ун-т права; за заг. ред. В. І. Семчика. — К.: Ін Юре, 2003. — 676 с.

60. Земельное право России: учеб. по специальности «Правоведение» / под ред. В.В. Петрова. — М.: Стоглав, 1995. — 300 с.

61. Зивс Л.С. Источники права: монография / Л.С. Зивс; отв. ред. В.П. Казимирчук — М.: Наука, 1981. — С. 139.

62. Иванов С.Ю. Кооперативная форма труда — самостоятельный предмет правового регулирования / С.Ю. Иванов // Изв. вузов. Правоведение. — 2003. — № 3. — С. 22 — 29.

63. Казьмин И. Ф. Производственно-хозяйственная деятельность колхозов: правовые вопросы / И. Ф. Казьмин. — М.: Юрид. лит., 1972. — 152 с.

64. Каландадзе А.М. Внутриколхозные правоотношения в СССР: монография / А.М. Каландадзе. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1974 — 112 с.

65. Каландадзе А.М. Правовые формы хозяйственной деятельности колхозов / А.М. Каландадзе. — М.: Госюриздат, 1959. — 112 с.

66. Каринский С.С. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования оплаты труда / С.С. Каринский // Изв. вузов. Правоведение. — 1971. — № 5. — С. 47—55.

67. Кельман М.С. Загальна теорія права (з схемами, кросвордами, тестами): підручник / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. — К.: Кондор, 2002. — С. 61.

68. Клоц Е. Управление земельный фондом Израиля / Е. Клоц // АПК: экономика, управление. — 1996. — № 1. — С. 57—61.

69. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами (за станом законодавства та Постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 серпня 2000 р.) / відп. ред. О.П. Товстенко. — К.: Юрінком Інтер, 2000. — С. 899—900.

70. Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий / под ред. И.Н. Пахомова. — 4-е изд., доп. — Х.: Одиссей, 2005. — 736 с.

71. Козир М.І. Управління в колгоспах / М.І. Козир; за ред. В.З. Янчука. — К.: Урожай, 1974. — 56 с.

72. Козырь М.И. Аграрное право России: состояние, проблемы и тенденции развития: монография / М.И. Козырь. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма, 2008. — 336 с.
73. Козырь М.И. Дальнейшее совершенствование и развитие имущественных правоотношений колхозов на современном этапе / М.И. Козырь // Вопросы колхозного права на современном этапе. — М., 1960. — С. 140—141.
74. Козырь М.И. Имущественные правоотношения колхозов в СССР / М.И. Козырь. — М.: Наука, 1966. — 376 с.
75. Колхозное право: учебник / под ред. Н. Д. Казанцева, И. В. Павлова. — М.: Юрид. лит., 1972. — 464 с.
76. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование / Р.И. Кондратьев. — Львов: Вищ. шк., 1973. — С. 8.
77. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев. — Львов: Вищ. шк., 1977. — С. 30.
78. Конституційне право України: підручник / за ред. В.Ф. Погорілко. — 3-те вид. — К.: Наук. думка, 2002. — С. 89.
79. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. — Х.: Парус, 1996. — 55 с.
80. Краткий словарь иностранных слов. Русский язык. / Сост. С.М. Локшина. — М., 1979. — С. 159.
81. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. — М.: Дело, 1995. — С. 60.
82. Курман Т.В. Правовое обеспечение хозяйственной деятельности государственных специализированных сельскохозяйственных предприятий: монография / Т.В. Курман. — Х.: СПД-ФО Чальцев О.В., 2007. — 208 с.
83. Лаптев В.В. Внутрихозяйственные отношения на промышленном предприятии (правовая организация) / В.В. Лаптев. — М.: Юрид. ин-т, 1965. — 167 с.
84. Лаптев В.В. Правовое положение государственных промышленных предприятий в СССР / В.В. Лаптев. — М.: Изд-во АН СССР, 1963. — 287 с.

85. Левиант Ф.М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях / Ф.М. Левиант // Изв. вузов. Правоведение. — 1970. — № 5. — С. 58—67.

86. Левченко В.М. Акты Совета Министров СССР и акты, их развивающие / В.М. Левченко // Совет. государство и право. — 1975. — № 3. — С. 105—109.

87. Методичний посібник з організації та оплати праці в колгоспах, радгоспах та інших сільськогосподарських підприємствах// розроблений з ініціативи Міністерства сільського господарства і продовольства України. — 1991 р. — 144 с.

88. Мілаш В.С. Підприємницькі комерційні договори в господарській діяльності / В.С. Мілаш. — Полтава: АСМІ, 2005. — 450 с.

89. Науковий Вісник Національного аграрного університету. — 2003. — Вип. 68. — С. 74—75.

90. Никитинский В.И. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки / В.И. Никитинский, Ю.П. Орловский // Совет. государство и право. — 1989. — № 4. — С. 71 — 80.

91. Новаковський Л. Я. Концептуальні основи земельної реформи і проблеми її здійснення / Л. Я. Новаковський // Землевпоряд. вісн. — 1997. — № 1. — С. 3.

92. Ноздрачев А. Ф. Место ведомственных актов в иерархии нормативных актов Советского государства / А. Ф. Ноздрачев // Ученые записки Всесоюзного научно-исследовательского института советского законодательства. — М., 1969. — Вып. 19. — С. 76—92.

93. О дальнейшем развитии строительства индивидуальных жилых домов и закрепление кадров на селе: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19.06.1978 г. № 518 // СП СССР. — 1978. — № 17. — Ст. 102.

94. Онищенко О. Сільськогосподарські виробничі кооперативи: оцінка положень формування і функціонування / О. Онищенко // Економіка України. — 1999. — № 1. — С. 56—65.



95. Палладина М.И. Оплата труда в сельском хозяйстве (правовые вопросы) / М.И. Палладина. — М.: Наука, 1982. — С. 49.

96. Панченко В.В. Внутрішні локальні нормативні акти, як основа ефективної виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства / В.В. Панченко // Підприємництво, госп-во і право. — 2009. — № 12. — С. 200—202.

97. Панченко В.В. Деякі питання співвідношення внутрішньогосподарських локальних нормативних актів і положень спеціальних законів щодо сільськогосподарських кооперативів / В.В. Панченко // Підприємництво, госп-во і право. — 2010. — № 3. — С. 157—159.

98. Панченко В.В. Значення внутрішніх локальних актів у сфері регулювання виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства / В.В. Панченко // Проблеми правового забезпечення економічної політики держави на сучасному етапі: матеріали наук.-практ. конф., 11 груд. 2009 р. — Х., 2009. — С. 118—120.

99. Панченко В.В. Локальне нормативно-правове регулювання внутрішньогосподарських відносин у сільськогосподарському підприємстві / В.В. Панченко // Юрид. Україна. — 2010. — № 6. — С. 63—66.

100. Панченко В.В. Роль юридичної служби у забезпеченні законності у сфері локального правового регулювання виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства / В.В. Панченко // Актуальні проблеми правового регулювання аграрних, земельних, екологічних відносин і природокористування в Україні та країнах СНД: міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 10-11 верес. 2010 р.). — Луцьк, 2010. — С. 129—132.

101. Панченко В.В. Співвідношення внутрішньогосподарських локальних нормативних актів сільськогосподарського підприємства з загальними нормами діючого законодавства / В.В. Панченко // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: XVI регіональна наук.-практ. конф. (м. Львів, 8-9 лют. 2010 р.). — Львів, 2010. — С. 268—270.

102. Панченко В.В. Статут — основний локальний нормативний акт сільськогосподарського виробничого кооперативу / В.В. Панченко // *Правова політика Української держави: міжнар. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19–20 лют. 2010 р.)*. — Івано-Франківськ, 2010. — С. 187–188.

103. Панченко В.В. Щодо законності в сфері локального правового регулювання відносин в сільськогосподарських підприємствах / В.В. Панченко // *Сучасні проблеми аграрного і природоресурсного права: міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30–31 жовт. 2009 р.)*. — Київ, 2009. — С. 96–98.

104. Пашерстник А.Е. О сфере действия и принципах трудового права / А.Е. Пашерстник // *Совет. государство и право*. — 1957. — № 10. — С. 92–103.

105. Петришина М. Загальна характеристика нормотворчого процесу в органах місцевого самоврядування в Україні / М. Петришина // *Право України*. — 2010. — № 4. — С. 329–335.

106. Петришина М.О. Нормотворча діяльність в органах місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 «Конституц. право; муніцип. право» / М.О. Петришина. — Х, 2010. — С. 4–5.

107. Петров В.В. Примерный Устав и проблемы социалистической законности в колхозах / В.В. Петров. — Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1971. — С. 38.

108. Політико-правові інститути сучасності: структура, функції, ефективність: монографія / за заг. ред. М. І. Панова, Л. М. Герасіної. — К.: Ін Юре, 2005. — С. 159–160.

109. *Правовой режим земель в СССР* / отв. ред. Г. А. Аксенонок. — М.: Наука, 1984. — 326 с.

110. Примірне положення про основні функції керівників і спеціалістів колгоспів Української РСР: Схвалено рішенням Ради колгоспів УРСР 20.12.1971 р.

111. Примірне положення про ради виробничих бригад (підрозділів) колгоспів: Схвалене Радою колгоспів УРСР 06.10.70 р. // *Правові акти про діяльність колгоспів*. — К., 1978. — С. 178–179.

112. Примірний статут колгоспу: Науково-практичний коментар / за ред В.З. Янчука. — К.:Урожай, 1988. — 304 с.

113. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008р. № 514-VI // Відом. Верхов. Ради України. — 2008. — № 50-51. — Ст. 384.

114. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.91р. № 1576-XII // Відом. Верхов. Ради України. — 1991. — № 49. — Ст. 682.

115. Про державну підтримку сільського господарства України: Закон України від 24.06.2004р. № 1877 — IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2004. — № 49. — Ст. 527.

116. Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку і звітності в Україні [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993р. № 250. — Режим доступу:<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=250-93-%EF>.

117. Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997р. № 1427. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

118. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14.02.1992р. № 2114-XII // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 20. — Ст. 272.

119. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993р. № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

120. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999р. № 586-XIV // Відом. Верхов. Ради України. — 1999. — № 20-21. — Ст. 190.

121. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997р. № 280/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1997. — № 24. — Ст. 170.

122. Про невідкладні заходи щодо прискорення земельної реформи у сфері сільськогосподарського виробництва [Елект-

ронний ресурс]: Указ Президента України від 10.11.1994 р. № 666/94. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

123. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.

124. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 09.12.2010 р. № 1085/2010. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

125. Про оренду землі: Закон України від 06.10.1998 р. № 161-XIV // Відом. Верхов. Ради України. — 1998. — № 46-47. — Ст. 280.

126. Про особливості приватизації майна в агропромисловому комплексі: Закон України від 10.07.1996 р. № 260/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1996. — № 41. — Ст. 188.

127. Про особливості проведення санації підприємств агропромислового комплексу [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.06.1998 р. № 922. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

128. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.

129. Про порядок паювання земель, переданих у колективну власність сільськогосподарським підприємствам і організаціям: Указ Президента України від 08.08.1995 р. № 720/95 // Бюл. законодавства і юрид. практики України. — 1997. — № 6. — С. 36—38.

130. Про приватизацію державного майна: Закон України від 04.03.1992 р. № 2163-XII // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 24. — Ст. 348.

131. Про приватизацію земельних ділянок: Декрет Кабінету Міністрів України від 26.12.1992 р. № 15-92 // Відом. Верхов. Ради України. — 1993. — № 10. — Ст. 79.

132. Про приватизацію невеликих державних підприємств (малу приватизацію): Закон України від 06.03.1992 р. № 2171-XII // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 24. — Ст. 350.

133. Про прискорення земельної реформи та приватизацію землі: Постанова Верховної Ради України від 15.03.1992 р. № 2200-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 25. — Ст. 355.

134. Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві: Закон України від 15.05.1992 р. № 2346-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 32. — Ст. 453.

135. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 17.07.1997 р. № 469/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1997. — № 39. — Ст. 261.

136. Про стимулювання розвитку сільського господарства на період 2001–2004 років: Закон України від 18.01.2001 р. № 2238-ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. — 2001. — № 11. — Ст. 52.

137. Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року: Закон України від 18 жовтня 2005 р. // Урядовий кур'єр. — 2005.

138. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.03 р. № 973-ІV // Відом. Верхов. Ради України. — 2003. — № 45. — Ст. 363.

139. Про фіксований сільськогосподарський податок [Електронний ресурс]: Лист Державної податкової служби України від 23.12.2010 р. № 28601/7/15-0717ф. — Режим доступу: <http://zakon.pau.ua/doc/?code=>.

140. Про форми державних актів на право власності на землю і право постійного користування землею: Постанова Верховної Ради України від 13.03.1992 р. № 2201-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. — 1992. — № 25. — Ст. 356.

141. Пугинский Б. И. Правовые средства обеспечения эффективности производства / Б. И. Пугинский; отв. ред. И. Н. Петров. — М.: Юрид. лит., 1980. — 144 с.

142. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. / П. М. Рабінович. — 6-е вид. — Х.: Консум, 2002. — С. 110.

143. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: посіб. для студ. спец. «Правознавство» / П. М. Рабінович. — вид. 2-е, зі змінами й допов. — К., 1994. — С. 89.

144. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — М.: ИНФРА-М, 1997. — С. 249.

145. Раянов Ф. М. Основы сельскохозяйственного права: учеб. пособие / Ф. М. Раянов. — Уфа: Изд-во Башкир. гос. ун-т, 1984. — 78 с.

146. Раянов Ф. М. Правовая работа в сельском хозяйстве / Ф. М. Раянов. — Уфа: Башкир. книж. изд-во, 1986. — С. 35—38.

147. Раянов Ф. М. Учет специфики сельского хозяйства в правовом регулировании аграрных отношений / Ф. М. Раянов // Совет. государство и право. — 1982. — № 4. — С. 113—118.

148. Рекомендації по оплаті праці в колгоспах Української РСР. — К.: Урожай, 1976. — С. 6—12, 148—150.

149. Самигуллин В. К. Локальные нормы в советском праве: автореф. дис. на соиск. ученой степ. канд. юрид. наук / В. К. Самигуллин. — Свердловск, 1975. — 15 с.

150. Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды / В. К. Самигуллин // Изв. вузов. Правоведение. — 1976. — № 2. — С. 38—43.

151. Селянська правда / Богдан Сушинський // Політика, економіка, коментар. — 18 серпня 2009 року. — №97/2009.

152. Семчик В. И. Имущественные правоотношения в сельском хозяйстве: монография / Виталий Иванович Семчик; отв. ред. Ц. В. Бычкова. — К.: Наук. думка, 1984. — 232 с.

153. Семчик В. І. Організаційно-правові засади діяльності сільськогосподарської кооперації / В. І. Семчик // Правова держава: щоріч. наук. праць. — К., 1998. — Вип. 9. — С. 208—214.

154. Семчик В. І. Соціально-правові гарантії земельної власності і землекористування / В. І. Семчик // Землевпоряд. вісн. — 1997. — № 1. — С. 23—25.

155. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник / О. Ф. Скакун. — Х.: Консум, 2001. — 656 с.

156. Словарь русского языка: в 4-х т. / редкол.: С. Г. Бархударов, Г. П. Блок, А. П. Евгеньева [и др.]. — М.: Гос. изд-во иностр. и нац. слов., 1958. — Т. 2: К — О. — С. 266.

157. Современный философский словарь / под ред. В. Е. Кемерова / Москва — Бишкек — Екатеринбург.: Одиссей, 1996. — С. 506—509.

158. Спиридонов Л. И. Об особенностях правового регулирования внутривозвращественной деятельности сельхозартели / Л. И. Спиридонов // Вестн. Ленингр. ун-та: Сер. экономики, философии и права. — 1966. — Вып. 3. — № 17. — С. 80—90.

159. Статівка А. М., Курман Т. В. Щодо ролі локальних нормативних актів у забезпеченні ефективності аграрного виробництва // Науковий вісник Національного аграрного університету: Збірник наукових праць. — К., 2003 — Вип. 68. — С. 75-76.

160. Статут сільськогосподарського виробничого кооперативу «Україна» // Держархів Вільшан. райдержадмін. Кіровоградської обл. — 2000. — № 28.

161. Стратегическое планирование / под ред. Э. А. Уткина. — М.: Тандем, ЭКМОС, 1998. — 440 с.

162. Тарасова В. А. Предмет и понятие локальной нормы права / В. А. Тарасова // Изв. вузов. Правоведение. — 1968. — № 4. — С. 93—97.

163. Теория государства и права: курс лекций / под ред. М. Н. Марченко. — М.: Зерцало, ТЕИС, 1998. — 475 с.

164. Теория государства и права: учеб. для вузов / под ред.: М. М. Рассолова, В. О. Лучина, Б. С. Эбзеева. — М.: ЮНИТИ, Закон и право, 2000. — 640 с.

165. Теория государства и права: учебник. — Екатеринбург, 1996. — С. 303.

166. Теория государства и права / Под ред. В. В. Лазарева. — М., 1996. — С. 202—205.

167. Теория права и государства: учеб. для вузов / под ред. Г. Н. Манова. — М.: БЕК, 1996. — 336 с.

168. Титова Н. Фермерство в Україні: основні правові засади. Питання та відповіді / Н. Титова. — Л.: Атлас, 1998. — С. 39.

169. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. — М.: Совет. энцикл., ОГИЗ, 1935. — Т. 1: А—Кюрины. — С. 1443.

170. Трофименко В. А. Разум и воля как антропологические основы права: дис... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Владимир Анатольевич Трофименко; Нац. юрид. акад. Украины им. Ярослава Мудрого; науч. рук. С. И. Максимов. — Х., 2004. — 188 с.

171. Уркевич В. Ю. Правові проблеми становлення сільськогосподарських кооперативів в умовах ринкової економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.06 «Аграрне, земельне, екологічне, природоресурсне право» / В. Ю. Уркевич. — К., 2001. — 20 с.

172. Уркевич В. Ю. Становлення сільськогосподарських кооперативів в умовах ринкової економіки України: деякі правові аспекти: монографія / В. Ю. Уркевич. — Х.: Одиссей, 2004. — С. 100—101.

173. Уркевич В. Ю. Суб'єкти внутрішніх аграрних правовідносин / В. Ю. Уркевич // Проблеми законності. — Х., 2005. — Вип. 75. — С. 82—87.

174. Уткин Э. А. Бизнес-план компании / Э. А. Уткин. — М.: Тандем, ЭКМОС, 2000. — 178 с.

175. Ухина С. В. Локальное нормотворчество (вопросы теории и практики): автореф. дис. на соиск. ученой степ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история правовых учений» / С. В. Ухина. — Волгоград, 2005. — 25 с.

176. Ушаков А. А. О понятии юридической техники и ее основных проблемах / А. А. Ушаков // Ученые записки Пермского университета. — Пермь, — 1961. — Т. 19. — Вип. 5. — С. 81—82.

177. Фаршатов И. А. Законодательство о совхозных фондах / И. А. Фаршатов. — М.: Юрид. лит., 1982. — С. 94—106.

178. Ханнанов Р. А. Правовое обеспечение устойчивости и эффективности сельскохозяйственного производства / Р. А. Ханнанов. — Уфа: Башкир. книж. изд-во, 1989. — С. 132—171.

179. Чубуков Г. В. Правовое регулирование труда работников сельскохозяйственных предприятий / Г. В. Чубуков. — М.: Наука, 1980. — С. 18—30.

180. Чубуков Г. В. Правовые формы поощрения работников сельского хозяйства / Г. В. Чубуков. — М.: Юрид. лит., 1980. — 152 с.



181. Шелестов В. Застосування аналогії в колгоспному праві / В. Шелестов // Рад. право. — 1987. — № 4. — С. 54—57.

182. Шмелева Г.Г. Конкретизация социалистического права, как фактор совершенствования правового регулирования / Г.Г. Шмелева. — Харьков, 1982. — С. 11—12.

183. Шульга М.В. Актуальные правовые проблемы земельных отношений в современных условиях: монография / М.В. Шульга. — Харьков: Консум, 1998. — 224 с.

*Наукове видання*

Вікторія Валеріївна  
ПАНЧЕНКО

**ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКІ ЛОКАЛЬНІ  
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ  
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ  
ЯК ФОРМА АГРАРНОГО ПРАВА**

Монографія

Здано в набір 19.10.2012 р. Підписано до друку 29.10.2012 р.  
Формат 60x84/16. Папір офсетний. Гарнітура Minion Pro.  
Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 9,53.  
Наклад 250 прим. Зам. № 835.

Видавництво ТОВ «С.А.М.»  
м. Харків, вул. Весніна, 12  
Тел.: (057) 716-35-39

Надруковано у друкарні ДП ХМЗ ФЕД  
м. Харків, 61002, вул. Сумська, 132