

УДК 339.138

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОСІБ, ЗАЙНЯТИХ У СІЛЬСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Пенцова К.Г., студентка

(Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка)

Трудова дисципліна осіб, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Відповідно до законодавства України при вчиненні правопорушення до винних працівників можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення, якщо вони передбачені статутами, інструкціями або правилами внутрішнього розпорядку цих підприємств. Аграрні трудові відносини мають певні особливості, на відміну від інших видів трудових відносин. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один з таких заходів стягнення: догана; звільнення з посади.

Згідно зі ст. 147 КЗпП законодавством, зокрема локальними актами підприємств, можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Ними може бути догана, попередження про виключення з членів і виключення з членів КСП. Крім того, ч. 2 ст. 166 ЦК України встановлено, що член сільськогосподарського кооперативу може бути виключений із кооперативу за рішенням загальних зборів у разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, покладених на нього статутом кооперативу, а також в інших випадках, встановлених статутом кооперативу і законом.

Дисциплінарні стягнення до осіб зайнятих у сільськогосподарському виробництві, застосовуються органом, якому надане право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника і настає також при порушенні працівником умов праці, якщо це не завдало матеріальної шкоди підприємству. Працівники, які обіймають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці і не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. У разі незгоди працівника із заходами застосування дисциплінарного стягнення він може оскаржити таке рішення у порядку, встановленому чинним законодавством.