

**КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
ЯК УЧАСНИК ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН**

Розглянуто господарську діяльність комунального підприємства як учасника внутрішньогосподарських відносин, встановлено основні вимоги, яким повинна відповідати організаційна структура комунального підприємства. Здійснено аналіз чинного законодавства, виділено основні особливості внутрішньогосподарських відносин комунальних підприємств.

Ключові слова: комунальне підприємство, внутрішньогосподарські відносини, організаційна структура, суб'єкт господарювання, структурний підрозділ.

Комунальне підприємство поряд з організаційно-господарськими відносинами є учасником внутрішньогосподарських відносин, ще одного виду господарських відносин. Взагалі на практиці, господарські відносини виглядають набагато складніше, саме як єдина система, що забезпечує взаємодію і взаємозв'язок організаційно-господарських, виробничо-господарських і внутрішньогосподарських відносин для досягнення синергетичного економіко-правового ефекту [1, с. 19–20].

Внутрішньогосподарські відносини є різновидністю господарських відносин, які виникають безпосередньо у внутрішній виробничій сфері підприємств та інших господарських організацій. Господарський кодекс України (далі — ГК України) визначає внутрішньогосподарські відносини як відносини, що складаються між структурними підрозділами суб'єкта господарювання, і відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами. Виділення в окрему категорію внутрішньогосподарських відносин здійснюється за критерієм сфери їх виникнення та дії — всередині суб'єкта господарювання.

Окремі питання діяльності комунальних підприємств як учасників господарських відносин розглядалися в науковій літературі, зокрема, у роботах: К. І. Апанасенко [2], Р. А. Джабраїлова [3], В. К. Мамутова [4], В. А. Устименка [5] та інших дослідників. Разом із тим без належної уваги залишилися питання участі комунального підприємства у внутрішньогосподарських відносинах.

Метою цієї статті є виявлення особливостей участі комунального підприємства у внутрішньогосподарських відносинах.

Юридичним змістом внутрішньогосподарських відносин, у випадку, коли їх учасником виступає комунальне підприємство, є права й обов'язки самого підприємства як учасника цього виду відносин, так і його структурних підрозділів. Внутрішньогосподарські правовідносини виступають правовою формою внутрішньогосподарських відносин у процесі організації діяльності структурних підрозділів комунального підприємства, а в результаті і самого підприємства.

Суб'єктами внутрішньогосподарських відносин є саме суб'єкт господарювання (у нашому випадку комунальне підприємство) та його внутрішні підрозділи, до яких, як правило, відносяться цехи, склади, заводи, лабораторії тощо. Такі відносини носять господарсько-виробничий характер, проте здійснюються між суб'єктами, які не мають статусу суб'єкта права (філії, цехи, представництва тощо).

В юридичній літературі акцентується увага на тому, що внутрішньогосподарські відносини:

а) виникають безпосередньо у внутрішній виробничій сфері підприємств та інших господарських організацій. Суб'єкти внутрішньогосподарських відносин вступають у відносини між собою, а також з господарюючим суб'єктом у цілому, до складу якого вони входять. Права й обов'язки учасників внутрішньогосподарських відносин, як правило, визначаються локальними нормативно-правовими актами суб'єктів господарювання, не виключається також можливість укладення внутрішньогосподарських договорів [6, с. 14];

б) існують у сфері виробництва між внутрішніми підрозділами суб'єктів господарювання, в

© І. В. Труш, 2013

які вони вступають між собою та із суб'єктом господарювання, до складу якого вони входять. Це відносини двоякого типу: між суб'єктами господарювання та його структурними підрозділами; між різними структурними підрозділами конкретного суб'єкта господарювання [7, с. 9–10];

в) це система господарських відносин, що складаються між структурними підрозділами суб'єкта господарювання, і відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами, що в цілому мають господарсько-виробничий зміст [8, с. 14–15].

Враховуючи вищезазначене, можна виділити основні особливості внутрішньогосподарських відносин комунальних підприємств, зокрема, вони:

визначають внутрішню структуру комунального підприємства;

є результатом волевиявлення власника — територіальної громади в особі органа місцевого самоврядування;

дозволяють досягти мети створення підприємства і виконувати відповідний обсяг завдань соціально-орієнтованого характеру, який визначений органом місцевого самоврядування;

визначають характер і зміст взаємовідносин між структурними підрозділами комунального підприємства, а також між підприємством та його структурними підрозділами;

забезпечують цільове використання і збереження комунального майна, яке закріплено за підприємством органом місцевого самоврядування на основі права господарського відання й оперативного управління;

використовують найманих працівників у кадровому укомплектуванні структурних підрозділів комунального підприємства;

права й обов'язки учасників внутрішньогосподарських відносин комунального підприємства визначаються безпосередньо даним суб'єктом господарювання, у межах якого вони створені;

відображають систематичність господарської діяльності підприємства тощо.

Всяка суспільна діяльність, у тому числі й господарська, повинна бути певним чином організована. Деякі дослідники підкреслюють, що організаційна структура підприємства (у тому числі й комунального) — взаємозв'язки, які існують між підрозділами підприємства та його працівниками. Вона визначає спосіб і форми об'єднання людей для досягнення спільних виробничих і соціальних цілей. Організаційна структура — це такий собі скелет, на який накладаються інші структури. Тому розробити

структуру означає створити організацію [9, с. 33–34]. Під структурою (від латин. *structura* — побудова, розміщення) розуміють внутрішню будову чогось, певний взаємозв'язок складових цілого, сукупність її елементів і сталих зв'язків між ними, внутрішній устрій роботи системи.

Економіко-правова категорія поняття «структура» відображає будову і внутрішню форму господарської системи. Загальновідомо, що зв'язок елементів у структурі підпорядкований діалектиці взаємовідношення частини і цілого. Наявність структури — невід'ємний атрибут усіх реально існуючих систем, через яку забезпечується їх цілісність. Структура є показником організованості системи і сприяє встановленню і збереженню її стійкого стану.

Визначальними характеристиками організаційної структури комунального підприємства є, передусім, мета його створення, перелік завдань, які поставлені перед підприємством щодо забезпечення виконання програм соціально-економічного розвитку відповідної адміністративної території. Від мети створення підприємства комунальної форми власності та поставлених перед ним завдань буде залежати тип виробництва, вид продукції (товар, послуги або роботи) — масштаб підприємства тощо, а відповідно і характер внутрішньогосподарських правовідносин.

Комунальне підприємство, яке є учасником внутрішньогосподарських відносин, при організації своєї господарської діяльності повинно:

затвердити структуру виробництва, органів управління, схеми взаємозв'язків між підрозділами;

визначити і затвердити, в установленому порядку, права й обов'язки структурних підрозділів і службових осіб підприємства;

укомплектувати підприємство необхідним кадровим складом робітників.

Загальна структура всякого підприємства представляє собою: апарат управління, комплекс виробничих і обслуговуючих підрозділів. До виробничих підрозділів належать цехи, дільниці, лабораторії тощо, в яких виготовляється, проходить контрольну перевірку й випробування основна продукція, що випускається підприємством, комплектуючі вироби, які придбані на стороні, матеріали і напівфабрикати, запасні частини для обслуговування виробів і ремонту у процесі експлуатації, різні види енергії для технологічних цілей тощо. До підрозділів, які обслуговують працівників, належать ЖКГ, їхні служби, їдальні, буфети, дитячі сади та ясла, са-

наторії, пансіонати, будинки відпочинку, профілакторії, медсанчастини, добровільні спортивні товариства, відділи технічного навчання й навчальні заклади, які займаються підвищенням виробничої кваліфікації, культурного рівня робітників, інженерно-технічних працівників.

Наприклад, відповідно до загальної структури комунального підприємства «Київпаstrанс» Київської міської ради, яке призначено для перевезення пасажирів, до апарату управління (дирекції) відноситься: управління правового забезпечення, кадрів і соціальних питань, бухгалтерського обліку та фінансової звітності, оплати праці, з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту, планове-економічне, фінансове, контрольно-ревізійне управління тощо. До виробничих підрозділів належить: служба організації руху, енергетичного забезпечення, станція технічного обслуговування тощо. До обслуговуючих підрозділів відноситься: дитячий лікувальний оздоровчий центр «Кристал», будинок культури «Трамвайник», санаторій «Пуща-водиця» тощо.

У ГК України організаційній структурі підприємства присвячена окрема стаття, яка має й аналогічну назву (ст. 64). Згідно з ч. 1 цієї статті підприємство може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управлінь, відділів, бюро, служб тощо). Нормативне положення ч. 1 ст. 64 ГК України є відображенням тенденції останніх років щодо організаційних структур новостворених підприємств (у т. ч. комунальних і державних), в яких підрозділи з обслуговування працівників (соціальна інфраструктура) фактично відсутні. В окремих випадках вони можуть бути представлені у виді їдальні, буфету. Водночас на деяких великих комунальних і державних підприємствах, про що свідчить вищенаведений приклад, обслуговуючі підрозділи представлені в достатньому обсязі. Це стосується і деяких великих і середніх підприємств приватної форми власності, при організації господарської діяльності яких значна увага власників приділяється створенню обслуговуючих структурних підрозділів. Тому, на думку автора, ч. 1 ст. 64 ГК України потребує уточнення шляхом внесення відповідних змін, а саме:

виключити з тексту ч. 1 ст. 64 словосполучення «а також» і додати в кінці тексту речення «та обслуговуючих структурних підрозділів».

Підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис (ч. 2 ст. 64 ГК України). Організаційна структура саме комунального підприємства повинна відповідати певним вимогам:

адекватність (відповідність організаційної структури параметрам керованої господарської системи);

адаптивність (здатність організаційної структури пристосовуватися до змін, що відбуваються у ринковому середовищі);

гнучкість, динамізм (здатність чітко реагувати на зміну попиту, вдосконалення технології виробництва, запровадження інновацій);

оптимальність (встановлення достатнього і збалансованого рівня внутрішньогосподарських відносин);

спеціалізація (функціональна замкнутість структурних підрозділів підприємства, обмеження та конкуренція сфери діяльності кожної його керуючої ланки);

економічність (відповідність витрат на утримання органів апарату управління фінансовим можливостям підприємства);

оперативність (недопущення безповоротних змін у керованій системі за час прийняття рішення);

простота (легкість для персоналу розуміння і пристосування до даної форми управління та участі в реалізації мети організації).

Комунальне підприємство є достатньо складною господарською системою, яка, у свою чергу, поділяється на різні господарські підсистеми у відповідності до внутрішньої структури підприємства. Внутрішнє середовище, внутрішня структура комунального підприємства формуються залежно від його соціально-економічної місії, мети створення, яка визначається органом місцевого самоврядування. Як правило, внутрішня структура підприємства складається з таких основних підсистем: соціальної, технологічної, виробничо-технічної, економічної, інформаційної, фінансової, маркетингової, комерційної, науково-інноваційної тощо.

У чітко організованій господарській системі кожний елемент необхідний для підтримання та функціонування цієї системи і поза її межами самостійно існувати не може. Кожна частина господарської системи забезпечує її існування, яка, у свою чергу, забезпечує існування кожної своєї частини. Основний закон організації — закон синергії — полягає в тому, що сума властивостей

(потенціалів, енергії, якостей) організованого цілого перевищує «арифметичну» суму властивостей елементів — складників даного цілого.

Наприклад, комунальне підприємство «Київський метрополітен» представляє собою господарську систему з відповідним рівнем внутрішньогосподарських відносин, внутрішня структура якої побудована з врахуванням необхідності досягнення поставленої перед підприємством основної мети — безперервне перевезення пасажирів метрополітеном у місті Києві. До основних служб, що забезпечують цілодобову життєдіяльність Київського метрополітену, належать: служба руху, рухомого складу, електропостачання, сигналізації, інформаційних технологій і зв'язку, комерційна, електро-механічна, ескалаторна служба, вагоноремонтний завод, Електродепо «Дарниця», «Оболонь», «Харківське» тощо. До апарату управління підприємства відносяться: директор та його заступники; управління технологічне, технічне, економіки та праці, бухгалтерського обліку та фінансів, юридичне, кадрової роботи; відділ внутрішнього фінансового контролю і ревізії, загальний тощо. Обслуговуючим підрозділом на підприємстві є служба соціального забезпечення, яка включає в себе: базу відпочинку, спортивний корпус, їдальні тощо.

Дане комунальне підприємство представляє собою господарську систему з достатньо розвинутою організаційною структурою та відповідним рівнем внутрішньогосподарських відносин. Жодна з частин цієї господарської системи не зможе існувати окремо. Так, Електродепо «Оболонь», основними функціями якого є забезпечення безперервного і безпечного руху поїздів на Куренівсько-Червоноармійській лінії метрополітену, входить до єдиного господарського комплексу комунального підприємства «Київський метрополітен» Київської міської ради, і не зможе існувати окремо за межами цієї господарської системи.

Відповідно до ч. 4 ст. 64 ГК України комунальне підприємство має право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, але після погодження цього питання з органом місцевого самоврядування, в установленому законом порядку. Зазначені відокремлені підрозділи не мають статусу юридичної особи і діють на основі положення про них, затверджених підприємством. Наприклад, вагоноремонтний завод вищезгаданого комунального підприємства «Київський метрополітен» Київської

міської ради є відокремленим підрозділом цього підприємства, який виконує ремонт вагонів метрополітену. До його складу входять: відділ технічного контролю, матеріально-технічного постачання, головного технолога, планово-економічний, енергомеханічний; виробничі дільниці; вимірвальна лабораторія; ремонтно-механічний, електромеханічний, ремонтний цех.

Внутрішньогосподарський статус структурних підрозділів комунального підприємства, їх функції, права й обов'язки визначаються локальними нормативно-правовими актами підприємства — положеннями про них, які затверджуються органом управління самого підприємства в порядку, передбаченому статутом (ч. 2 ст. 64 ГК України). Використання цих положень покликано сприяти зміцненню господарської дисципліни, підвищенню відповідальності за доручену ділянку роботи, ліквідації паралелізму і дублювання в роботі. Положення про структурні підрозділи створюють правову основу для правильного й об'єктивного застосування заходів дисциплінарного і майнового впливу на посадових осіб, винних у порушенні обов'язків, покладених на них цим внутрішнім організаційно-правовим документом. Компетенція внутрішніх структурних підрозділів комунального підприємства дістає вияв у внутрішньогосподарських відносинах, між підрозділами підприємства та між підрозділами підприємства і самим підприємством.

Внутрішньогосподарські відносини в комунальному підприємстві регламентуються не тільки Положенням про структурні підрозділи, але й іншими локальними нормативно-правовими актами, а саме: правилами внутрішнього трудового розпорядку; штатним розписом; посадовими інструкціями; колективним договором; положенням про оплату праці; положенням про преміювання; положенням про винагороду за підсумками роботи за рік. Зазначені документи розробляються органом управління підприємства з урахуванням вимог чинного законодавства. Основним документом серед перелічених є правила внутрішнього трудового розпорядку (далі — Правила), які регулюють права й обов'язки усіх учасників трудового процесу. Правила регламентують: трудовий порядок на підприємстві; порядок прийняття на роботу і звільнення працівників, основні права й обов'язки працівників і власника підприємства; застосування заохочень за успіхи в роботі та заходи стягнення за порушення трудової дисципліни.

За сферою дії Правила поширюються на всіх працівників, які працюють за трудовим договором, незалежно від статусу (основний, сумісник), строку трудового договору (на невизначений строк, строковий, тимчасовий, сезонний), виду виконуваної роботи, режиму роботи (повний робочий час, неповний робочий час), віку, статі тощо. Стаття 142 Кодексу законів про працю визначає, що Правила затверджуються трудовими колективами (зборами, конференцією) за поданням власника і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. Ухвалені на зборах (конференції) рішення про затвердження Правил (доповнень і змін до них) оформляється протоколом, який підписується головою та секретарем зборів (конференції) і скріпляються печаткою підприємства.

Окрім Правил, важливе значення для регламентації внутрішньогосподарських відносин має колективний договір. Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» визначає, що колективний договір, угода укладаються на основі прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органами. Колективний договір укладається на всіх підприємствах незалежно від форм власності й господарювання, на яких використовується наймана праця. Він може укладатися і в структурних підрозділах підприємства в межах їх компетенції. Сторонами колективного договору є: власник або уповноважений ним орган, з однієї сторони, і профспілка (декілька профспілок) чи інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, а в разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Виходячи з вищенаведеного, слід відзначити, що внутрішньогосподарські відносини виникають безпосередньо у внутрішньому середовищі підприємства між його структурними підрозділа-

ми, а також між ними та самим підприємством, у чому й полягає головна особливість цього виду господарських відносин. Комунальне підприємство приймає участь у внутрішньогосподарських відносинах як у вигляді суб'єкта господарювання — юридичної особи, так і в якості своїх структурних підрозділів.

Список використаних джерел

1. Зельдина Е. Р. Специальный режим хозяйствования: теоретические вопросы и направления модернизации / Е. Р. Зельдина. — Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2007. — 326 с.
2. Апанасенко К. І. Правовий режим майна, що є в комунальній власності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / Апанасенко Катерина Іванівна. — К., 2006. — 248 с.
3. Джабраїлов Р. А. Господарська правосуб'єктність міста: теорія і практика : монографія / Р. А. Джабраїлов ; НАН України, Ін-т економіко-правових досліджень. — Донецьк : Вид-во «Ноулідж», 2010. — 455 с.
4. Мамутов В. К. Хозяйственное право : учебник / В. К. Мамутов, Г. Л. Знаменский, В. В. Хахулин и др. ; под ред. Мамутова В. К. — К. : Юринком Интер, 2002. — 912 с.
5. Устименко В. А. Городская собственность и городское хозяйство / В. А. Устименко ; НАН Украины, Ин-т экономико-правовых исследований. — Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2006. — 352 с.
6. Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / кол. авт. : Г. Л. Знаменський, В. В. Хахулін, В. С. Щербина та ін. ; за заг. ред. В. К. Мамутова. — К. : Юринком Интер, 2004. — 688 с.
7. Господарський кодекс України : коментар / за заг. ред. Н. О. Саніахметової. — Х. : ТОВ «Одіссей», 2004. — 848 с.
8. Теньков С. О. Науково-практичний коментар до Господарського кодексу України: від 16 січня 2003 р. / С. О. Теньков. — К. : Вид-во А. С. К., 2004. — 720 с.
9. Мацибора В. І. Економіка підприємства : навч. посібник / В. І. Мацибора, В. К. Збарський, Т. В. Мацибора. — К. : Карнавала, 2008. — 312 с.

Стаття надійшла до редакції 11.01.2013 р.