

Куликова Анна Анатольевна

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЗЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В данной статье рассматриваются система и полномочия органов управления казенного предприятия. Целью работы являются определение правового статуса руководителя казенного предприятия, анализ его полномочий двух видов: управление самим предприятием и ведение его дел. Современное законодательство, регламентирующее управление на казенных предприятиях, придает огромное значение правовому статусу руководителя предприятия. Сделаны выводы о том, что система органов управления предприятия определяется только законами, иными нормативно-правовыми актами и учредительными документами.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2014/12-2/29.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2014. № 12 (50): в 3-х ч. Ч. II. С. 117-119. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2014/12-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

Список литературы

1. **Августин, блаж.** Христианская наука. СПб., 2006. 508 с.
2. **Вдовина Г. В.** Язык неочевидного: учение о знаках в схоластике XVII века. М., 2009. 648 с.
3. **Гурьянова Н. С.** Старообрядцы и творческое наследие Киевской митрополии. Новосибирск, 2007. 379 с.
4. **Димитрий Ростовский, свт.** Жития Святых. Киев, 1764. Кн. 2. Декабрь. Январь. Февраль. 750 л.
5. **Димитрий Ростовский, свт.** Розыск о раскольнической брынской вере. М., 1855. 643 с.
6. **Живов В. М.** К типологии барокко в русской литературе XVII – начала XVIII в. // Человек в культуре русского барокко. М., 2007. С. 11-31.
7. **Зайцев Д. А.** Киево-Могилянская школа в ее влиянии на русскую религиозно-философскую мысль второй половины XVII в.: дисс. ... к. филос. н. М., 2010. 177 с.
8. **Лескин Д., прот.** Онтологический статус имени и слова в философской культуре Древней Руси // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Философия. Филология». 2006. № 1 (4). С. 210-221.
9. **Лескин Д. Ю.** Спор великих каппадокийцев и Евномия о границах богопознания и его рецепция в русской философии XX века // Государство, религия, церковь в России и за рубежом. 2009. № 3. С. 87-98.
10. **Матхаузерова С.** Две теории текста в русской литературе XVII в. // Труды Отдела древнерусской литературы. Л., 1976. Т. 31. С. 271-284.
11. **Мещерина Е. Г.** Духовно-нравственные проблемы и «внешнее любомудрие» в произведениях Андрея и Семена Денисовых: традиции Средневековья в контексте культуры XVIII века // Verbum: альманах. СПб., 2008. Вып. 6. Религиозно-нравственные трансформации европейской культуры: от Средних веков к Новому времени. С. 196-211.
12. **Успенский Б. А.** Раскол и культурный конфликт XVII века // Успенский Б. А. Избранные труды. М., 1994. Т. 1. Семиотика истории. Семиотика культуры. С. 333-367.
13. **Шляпкин И. А.** Святитель Димитрий Ростовский и его время. СПб., 1891. 458 с.

“QUEST ABOUT SPLIT BRYNSK FAITH” BY METROPOLITAN DIMITRY OF ROSTOV: SEMIOTIC ASPECT

Krylov Aleksei Olegovich
St. Tikhon's Orthodox University
kot165@post.ru

The article by the example of the heritage of Metropolitan Dimitry of Rostov verifies the conception of the semiotic origins of opposition between Old Believers and the representatives of patriarchal Church in the XVII – at the beginning of the XVIII century. The author concludes that Metropolitan Dimitry in his “Quest about Split Brynsk Faith” denounced Old Believers from the position of the doctrine of Blessed Augustine sign criticizing their ideas about relationship between the sign and the signified in sacred sphere. Assumption is made about the absence of holistic semiotic consciousness among early Old Believers.

Key words and phrases: Dimitry of Rostov; Old Believers; Old Belief; semiotic consciousness; history of culture.

УДК 347.23

Юридические науки

В данной статье рассматриваются система и полномочия органов управления казенного предприятия. Целью работы являются определение правового статуса руководителя казенного предприятия, анализ его полномочий двух видов: управление самим предприятием и ведение его дел. Современное законодательство, регламентирующее управление на казенных предприятиях, придает огромное значение правовому статусу руководителя предприятия. Сделаны выводы о том, что система органов управления предприятия определяется только законами, иными нормативно-правовыми актами и учредительными документами.

Ключевые слова и фразы: казенные предприятия; руководитель казенного предприятия; правовой статус и полномочия руководителя казенного предприятия; органы управления казенного предприятия; правовое регулирование казенных предприятий.

Куликова Анна Анатольевна

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета в г. Шахты
diva_2727@mail.ru*

**АНАЛИЗ СИСТЕМЫ И ПОЛНОМОЧИЙ ОРГАНОВ
УПРАВЛЕНИЯ КАЗЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ[©]**

Среди правовых форм осуществления публичной собственности особое место занимают казенные предприятия. Будучи возрожден, в системе юридических лиц в середине 90-х годов прошлого века, институт

казенных предприятий с течением времени обрел качество правовой основы функционирования хозяйствующих субъектов, осуществляющих управление публичным имуществом, которые заняли свою нишу в экономической системе страны.

В настоящее время, несмотря на появление «альтернативных» форм, государственное имущество «хозяйственного назначения» используется преимущественно в форме унитарных предприятий.

Однако многие теоретические и практические аспекты деятельности казенных предприятий законодательством не урегулированы. Одним из спорных вопросов в правовом регулировании деятельности казенных предприятий является статус его руководителя.

В соответствии с пунктом 1 статьи 21 Закона об унитарных предприятиях руководитель казенного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом. Руководитель такого предприятия назначается собственником имущества. Исходя из положений статьи 21 Закона № 161-ФЗ, в случаях, предусмотренных федеральными законами и изданными в соответствии с ними правовыми актами, в унитарном предприятии могут быть образованы совещательные органы (ученые, педагогические, научные, научно-технические советы и другие) [3].

В 2005 году Минэкономразвития РФ был разработан примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия [4]. Аналогичные формы используются и в субъектах Российской Федерации.

Руководитель самостоятельно решает все вопросы деятельности казенного предприятия, за исключением отнесенных законодательством РФ к ведению иных органов. Основу правового статуса руководителя унитарного предприятия образует ст. 21 Федерального закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях, п. 1 которой предельно абстрактно определяет полномочия руководителя: действует от имени казенного предприятия без доверенности, в том числе представляет его интересы, совершает в установленном порядке сделки от имени казенного предприятия, утверждает структуру и штаты казенного предприятия, осуществляет прием на работу работников такого предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, издает приказы, выдает доверенности в порядке, установленном законодательством [3].

Очевидно, что указанные положения должны быть конкретизированы на уровне актов, определяющих правовой статус предприятия. Актом, в котором должен определяться порядок управления юридическим лицом является его учредительный документ; для казенных предприятий роль учредительного документа выполняет его устав. В части полномочий правовой статус руководителя получает свое развитие и конкретизацию в Примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия. По причине элементарного смешения функционального назначения указанных документов, трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, приобрел характер документа статусного типа для предприятия в целом. Не оспаривая существенной специфики правового режима трудовых отношений руководителя, обусловленной тем, что «...он, предоставляя свой труд в распоряжение собственника имущества, действует в организационно-управленческой сфере» [2, с. 160], что и дает основание утверждать о наличии в трудовом договоре с руководителем организации определенных административно-правовых элементов, все же полагаем, что полномочия органов управления предприятия должны определяться в уставе, поскольку именно он является документом, определяющим правовое положение (правовой статус) предприятия как юридического лица. Руководитель как орган управления является правовой формой, образуемой совокупностью полномочий, содержание которой не может быть поставлено в зависимость от конкретной «персоны» руководителя.

В содержании компетенции руководителя как органа предприятия можно выделить два функционально дифференцированных элемента. Первый образован полномочиями по управлению предприятием, второй – полномочиями по ведению дел. Осуществление полномочий управления опосредуется отношениями субординационного типа; по своему содержанию эти полномочия классифицируются на четыре вида: организационно-управленческие, кадрово-трудовые, распорядительно-имущественные и юрисдикционные (применение к работникам предприятия дисциплинарных взысканий в соответствии с действующим законодательством РФ).

Что касается полномочий по ведению дел, то они в большей степени ориентированы на внешние отношения. Данные правоотношения представляют собой правовую форму осуществления управления имуществом казенного предприятия, опосредующие отношения предпринимательского характера, о чем наглядно свидетельствует их содержание.

Пункт 4 статьи 21 Закона об унитарных предприятиях допускает создание в казенных предприятиях совещательных органов – в случаях, предусмотренных федеральными законами и изданными в соответствии с ними правовыми актами [3]. Последние на сегодняшний день отсутствуют; анализ уставов федеральных казенных предприятий свидетельствует о том, что такие органы практически не создаются. Аналогичная ситуация наблюдается и на региональном и местном уровнях, несмотря на это, в отдельных муниципальных образованиях создание в казенных предприятиях совещательных органов предусмотрено нормативно. Между тем и в последних случаях имеет место предельный дефицит правового регулирования, ибо ни статус, ни порядок формирования и деятельности таких органов не установлены.

Полагаем, что компетенция совещательного органа должна включать вопросы, решение которых затрагивает интересы собственника, предприятия и трудового коллектива, в силу чего в их основе должен лежать

их баланс; к таким вопросам могут быть отнесены определение основных направлений развития казенного предприятия, включая участие в разработке проекта программы деятельности предприятия, решение вопросов социального значения.

С учетом функционального назначения совещательного коллегиального органа состав последнего должен включать представителя-собственника администрации казенного предприятия, включая руководителей структурных подразделений предприятия и ревизионной комиссии, а также представителей трудового коллектива.

Заметим, что действующее законодательство практически полностью элиминировало роль работников в управлении государственными предприятиями. Естественно, природа казенного предприятия как унитарного исключает формирование коллективных органов, подобных тем, что создаются в корпорациях; однако трудовой коллектив – это не элемент имущественного комплекса предприятия как объекта гражданских прав, работники – это субъекты, без которых предприятие – «мертвый» имущественный комплекс. В силу этого их интересы должны приниматься во внимание при принятии решений, которые могут повлиять на права и обязанности работников. Полагаем, что их участие в совещательных органах казенных предприятий позволит сформировать механизм принятия решений, сбалансированных с точки зрения интересов публичного собственника, казенного предприятия и его работников. В ключе сказанного продуктивным может оказаться обращение к опыту управления государственными предприятиями советского периода. Действовавшее тогда законодательство предоставляло трудовым коллективам предприятий ряд важных прав, направленных на реализацию социально-экономической функции, в том числе права на участие в планировании деятельности предприятий, повышении эффективности использования публичной собственности (ее сохранность и рациональность использования), решении социальных проблем членов трудового коллектива (жилищных и т.п.).

Действующее законодательство, регламентируя управление в казенных предприятиях, сосредоточивает внимание на правовом статусе руководителя; компетенция последнего включает полномочия двух видов: первый вид опосредует управление предприятием, второй – ведение его дел. При этом Федеральный закон «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» предельно абстрактно определяет компетенцию исполнительного органа казенного предприятия. Это приводит к ситуации, при которой набор и содержание полномочий исполнительного органа казенного предприятия конкретизируется на уровне заключенного между собственником и руководителем предприятия трудовым договором, который, формально являясь правовой формой трудовых правоотношений, фактически обретает качество акта, определяющего правовой статус органа управления казенного предприятия. Подобный подход, с одной стороны, игнорирует функциональное назначение трудового договора, а с другой – противоречит пункту 1 статьи 53 ГК РФ, из которой следует, что система органов управления юридического лица и их статус могут определяться только законами, иными правовыми актами и учредительными документами [1].

Список литературы

1. **Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая):** Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.
2. **Зинченко С. А., Бондарь Н. С.** Собственность – Свобода – Право. Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2009. 258 с.
3. **О государственных и муниципальных унитарных предприятиях:** Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Российская газета. 2002. 3 декабря.
4. **Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия:** Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 года № 49 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. 6 июня.

ANALYSIS OF SYSTEM AND POWERS OF MACHINERY OF GOVERNMENT AT STATE-OWNED ENTERPRISE

Kulikova Anna Anatol'evna

*Institute of Service Sector and Entrepreneurship (Branch) of Don State Technical University in Shakhty
diva_2727@mail.ru*

The article considers the system and powers of the machinery of government at the state-owned enterprise. The aim of the paper is to determine the legal status of the head of the state-owned enterprise, to analyse his/her powers of two types: control over the enterprise and the management of its affairs. The current legislation governing the management of state-owned enterprises attaches great importance to the legal status of their heads. Conclusions are made that the system of the machinery of government of the enterprise is determined only by laws, other normative and legal acts and constituent documents.

Key words and phrases: state-owned enterprises; head of state-owned enterprise; legal status and powers of head of state-owned enterprise; machinery of government of state-owned enterprise; legal regulation of state-owned enterprises.