

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Факультет економіки та менеджменту

(повне найменування інституту, назва факультету)

Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки

(повна назва кафедри)

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

Попова О. Ю.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

“ ” 2021 року

Випускна кваліфікаційна робота

Бакалавр

(освітньо-кваліфікаційний рівень)

на тему «Аналіз напрямів соціального партнерства підприємства»

Виконав(-ла): студент (-ка) 4 курсу, групи МЕНз-17

Спеціальності (напряму підготовки) 073 Менеджмент

(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Леонов В. В.

(прізвище та ініціали)

(підпис)

Керівник доцент кафедри УФЕБ к.е.н., доц. Ляшок Н. Ю.

(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

Рецензент доцент кафедри ЕОО, к.е.н., доц. Сарбаш Л. Д.

(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

Нормоконтролер доцент кафедри УФЕБ, к.е.н., доц.

Ляшок Н. Ю.

(підпис)

«__» 2021 р.

Засвідчую, що у цій випускній кваліфікаційній роботі немає запозичень з праць інших авторів без відповідних посилань.

Студент

(підпис)

Покровськ – 2021 р.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Факультет економіки та менеджменту

Кафедра управління і фінансово-економічна безпека

Освітній ступінь бакалавр

Напрямок підготовки (спеціальність) 073 Менеджмент

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри

_____/Попова О.Ю./
“ ____ ” _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Леонову Володимирі Вікторовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Аналіз напрямів соціального партнерства підприємства»
керівник роботи Ляшок Наталія Юріївна, к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від „19” квітня 2021 року № 175

3. Вихідні дані до роботи наукові доробки українських і зарубіжних дослідників з питань соціального партнерства, інформація ресурсів періодичної літератури, Інтернет-джерела, статистичні, фінансові і соціальні звіти компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ», а також досьє ПКТиС ПрАТ «АКХЗ»

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Дослідження теоретичних аспектів соціального партнерства

2. Аналіз системи соціального партнерства

3. Рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства

5. Перелік графічного матеріалу (з точною вказівкою обов'язкових креслень)

Рис. 1.1 Механізм соціального партнерства; Рис. 1.2 Структура системи

соціального партнерства; Рис. 1.3 Властивості фондів місцевих спільнот;

Рис. 1.4 Моделі функціонування системи соціального партнерства з місцевими

спільнотами; Рис. 1.5 Принципи соціального партнерства бізнес-структур з

місцевими спільнотами; Рис. 1.6 Основні аспекти взаємодії культурних закладів

і бізнес-структур та ін.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Ляшок Н.Ю., доцент кафедри УФЕБ	26.05.2021	30.05.2021
Розділ 1	Ляшок Н.Ю., доцент кафедри УФЕБ	19.04.2021	05.05.2021
Розділ 2	Ляшок Н.Ю., доцент кафедри УФЕБ	06.05.2021	19.05.2021
Розділ 3	Ляшок Н.Ю., доцент кафедри УФЕБ	20.05.2021	25.05.2021
Висновки	Ляшок Н.Ю., доцент кафедри УФЕБ	31.05.2021	02.06.2021
Нормоконтроль	Ляшок Н.Ю., доцент кафедри УФЕБ		

7. Дата видачі завдання 19.04.2021

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	1. Дослідження теоретичних аспектів соціального партнерства	19.04.2021 – 05.05.2021	
2.	2. Аналіз системи соціального партнерства	06.05.2021 – 19.05.2021	
3.	3. Рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства	20.05.2021 – 25.05.2021	
4.	Висновки за роботою, вступ	26.05.2021 – 02.06.2021	
5.	Оформлення випускної кваліфікаційної роботи	03.06.2021 – 08.06.2021	

Студент

(підпис)

Леонов В.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Ляшок Н.Ю.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Леонов В. В. Аналіз напрямів соціального партнерства підприємства / Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 073 Менеджмент. – ДВНЗ ДонНТУ, Покровськ, 2021.

В роботі розглянуто концептуальні засади соціального партнерства, охарактеризовано моделі соціального партнерства бізнесу з місцевими спільнотами, визначено особливості соціального партнерства в сфері культури, досліджено особливості системи соціального партнерства, де суб'єктами виступають Група компаній «Метінвест» і ПрАТ «АКХЗ», проведено аналіз фінансово-господарської діяльності суб'єктів системи соціального партнерства, охарактеризовано діяльність ПКТС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури, розроблено рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальна сфера, система соціального партнерства, елементи, механізм, об'єкт, суб'єкт, культурні заклади, спонсорство, меценатство, благодійність, фонди.

ANNOTATION

Leonov V.V. Analysis of areas of social partnership of the enterprise / Graduation qualification work for the degree of «bachelor» in the specialty 073 Management. – DonNTU, Pokrovsk, 2021.

The conceptual principles of social partnership are considered, the models of social partnership of business with local communities are characterized, the peculiarities of social partnership in the sphere of culture are determined, the peculiarities of the social partnership system are investigated, the subjects are Metinvest Group of Companies -economic activity of the subjects of the social partnership system, the activity of PKTS PJSC "AKHZ" as an object of the social partnership system in the field of culture is characterized, recommendations for improving the social partnership system are developed.

Key words: social partnership, social sphere, system of social partnership, elements, mechanism, object, subject, cultural institutions, sponsorship, patronage, charity, funds.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	8
1.1 Концептуальні засади соціального партнерства.....	8
1.2 Моделі соціального партнерства бізнесу з місцевими спільнотами.....	12
1.3 Особливості соціального партнерства в сфері культури.....	19
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	24
2.1 Аналіз діяльності суб'єктів системи соціального партнерства.....	24
2.2 Моніторинг програм соціального партнерства компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ».....	31
2.3 Характеристика діяльності ПКТС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури.....	38
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	44
Висновки до розділу 3.....	48
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
Додаток А. Заява.....	56
Додаток Б. Перелік зауважень щодо оформлення роботи.....	57
Додаток В. Статут Палацу культури, творчості і спорту ПрАТ «АКХЗ».....	58

ВСТУП

Невизначеність і складність зовнішнього оточення підприємств вимагають впровадження нових форм взаємодії з його елементами. Для успішного функціонування в ринкових умовах і забезпечення не лише функціонування, а й розвитку сучасні підприємства повинні розробляти і застосовувати нові інструменти господарювання. Одним з таких є механізм соціального партнерства. Залучаючись до процесу соціального партнерства підприємства, з одного боку, несуть додаткові витрати, а з іншого, – отримують вигоди, які значно перевищують вкладені кошти. Реалізація програм соціального партнерства створює для підприємств нові можливості, зумовлені виходом на новий рівень взаємодії, в основі якої міститься тісне співробітництво з державними і місцевими органами влади. Як наслідок, у підприємств створюється імідж надійного партнера, що забезпечує стійкі взаємозв'язки з клієнтами, постачальниками, інвесторами й іншими зацікавленими сторонами. Практика соціального партнерства впроваджується в діяльності крупних підприємств і корпорацій вже досить давно. Крім цього, на сучасному етапі досвід соціального партнерства починають активно застосовувати суб'єкти малого і середнього бізнесу, які здійснюють успішну діяльність і планують вихід на новий рівень розвитку.

Відповідно до цього метою даної випускної кваліфікаційної роботи виступає дослідження теоретичних аспектів і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення системи соціального партнерства підприємства.

Для досягнення зазначеної вище мети в роботі потребують вирішення такі задачі:

- дослідити концептуальні засади соціального партнерства;
- охарактеризувати моделі соціального партнерства бізнесу з місцевими спільнотами;
- визначити особливості соціального партнерства в сфері культури;

- проаналізувати діяльність суб'єктів системи соціального партнерства;
- провести моніторинг програм соціального партнерства компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ»;
- охарактеризувати діяльність ПКТС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури;
- розробити рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства.

Об'єктом дослідження є процес соціального партнерства підприємства.

Предметом дослідження є система інструментів з удосконалення напрямів соціального партнерства підприємства.

В процесі дослідження було використано такі методи дослідження: порівняння, індексний, графічний, табличний, історичний, описовий, структуризації і алгоритмізації тощо.

Теоретичною і методичною базою при написанні випускної кваліфікаційної роботи виступили наукові доробки українських і зарубіжних дослідників з питань соціального партнерства, інформація ресурсів періодичної літератури, Інтернет-джерела, статистичні, фінансові і соціальні звіти компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ», також досьє Палацу культури, творчості і спорту ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства.

Випускна кваліфікаційна робота складається з таких структурних підрозділів: вступу, трьох розділів основної частини, висновків, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1 Концептуальні засади соціального партнерства

В науковій літературі сформувалося два основних підходи до поняття «соціальне партнерство». Відповідно до першого підходу соціальне партнерство трактують у вузькому сенсі – як метод врегулювання взаємовідносин між працівниками і роботодавцями. В даному випадку соціальне партнерство має внутрішню спрямованість на вирішення трудових конфліктів. Інший підхід трактує соціальне партнерство в більш широкому розумінні – як складний, різноплановий процес. Відповідно до другого підходу соціальне партнерство спрямоване на зовнішнє середовище, тобто на врегулювання відносин підприємств і організацій з суспільством [1].

Доцільно відзначити, що спільна риса обох вказаних підходів полягає у тому, що соціальне партнерство і в першому, і в другому підході розглядається як відносини між людьми. Також є очевидним, що ефективна реалізація процесу соціального партнерства стає неможливою без державного регулювання. В якості об'єктів соціального партнерства виступають показники, якими вимірюється рівень добробуту соціуму (працівників і населення).

У зв'язку з цим головною метою соціального партнерства виступає врахування всіх інтересів його суб'єктів, а також досягнення високого ступеню їх збалансованості [2].

Виходячи з цього виокремлюють п'ять базових принципів соціального партнерства:

- 1) взаємне визнання всіх, без винятку, інтересів сторін (партнера) як важливих і правомірних;
- 2) паритетність на всіх стадіях партнерських відносин, в тому числі і при прийнятті важливих рішень;

3) соціальна справедливість в процесі врегулювання інтересів і дій, особливо в трудовій сфері та в сфері розподілу доходів;

4) пошук і знаходження компромісу при вирішенні спірних і конфліктних питань, що переслідують головну мету соціального партнерства – досягнення соціального взаєморозуміння;

5) взаємна відповідальність сторін за виконання і/або невиконання узгоджених рішень [3].

Представляється доцільним відзначити, що реалізація вказаних принципів соціального партнерства на практиці виявляється важким завданням. Це зумовлено, насамперед тим, що необхідно враховувати не лише власні інтереси, а й інтереси партнерів, що потребує величезних зусиль, терпіння, а також вміння йти на поступки, компромісні рішення. У разі ж досягнення узгодженості інтересів відчувається суттєвий результат, який має прояв в зниженні рівня поляризації суспільства, підвищенні економічної активності учасників, зростанні соціально-економічного потенціалу, створенні умов для прогресивного розвитку [4].

Основним результатом соціального партнерства є досягнення узгодженості та злагоди в суспільстві. Для його досягнення необхідно вирішити завдання щодо визначення елементів соціального партнерства [5].

По-перше, необхідно чітко виокремити суб'єктів партнерських відносин, зокрема організацій або інститутів, які зможуть без порушення законодавчих норм забезпечити ефективне соціальне партнерство. Еволюційний розвиток привів до створення декількох форм соціального партнерства. Ранньою формою соціального партнерства був «біпартизм», тобто двостороннє партнерство, в якому було задіяно дві сторони – працівник і роботодавець. Після того, як в процес партнерських відносин долучилася держава, виникло тристороннє партнерство, яке стало носити назву «трипартизм». Варто відзначити, що модель трипартизму закріплена в Конвенції Міжнародної організації праці [6]. З часом структурні моделі соціальних відносин ще ускладнились, що привело до виникнення багаторівневого соціального партнерства, яке базувалося на

принципах трипартизму, але мало прояв і на загальнонаціональному, і регіональному, і галузевому рівнях. Іншими словами, кожний нижчий рівень соціального партнерства враховував особливості організації соціального партнерства вищих рівнів [7].

По-друге, необхідно чітко виокремити таку структурну частину партнерства як його об'єкти, з приводу яких досягається соціальне партнерство. На ранніх етапах розвитку соціального партнерства в якості об'єкта виступав розмір заробітної плати. Розвиток демократичних принципів розширив перелік об'єктів соціального партнерства, додаючи умови праці, гарантії і стабільність праці, соціальний захист тощо.

По-третє, здійснення процесу соціального партнерства на сучасному етапі представляється неможливим без врахування стратегії і тактики його досягнення. Іншими словами, дуже важливим завданням є вироблення стратегічних напрямів, що відповідають соціально-економічним цілям, а також тактичних кроків з їх досягнення.

По-четверте, ще одним структурним елементом соціального партнерства виступає механізм його реалізації. Механізм соціального партнерства представляє собою систему методів та інструментів, які забезпечують високий рівень партнерської взаємодії сторін. Механізм соціального партнерства має певні важелі для досягнення вищезазначеного результату. В якості головного інструмента механізму соціального партнерства можна назвати переговорний процес між сторонами. Він належить до центрального елементу механізму. Також, не менш важливим, елементом механізму соціального партнерства є процедури або технології, за допомогою яких визначаються і узгоджуються позиції партнерів (як приклад, це може бути діяльність спеціальних комісій з дослідження і знаходження контакту в позиціях сторін). Ще одним елементом механізму соціального партнерства є експертна робота з аналізу та оцінки пропозицій сторін для включення в загальну партнерську угоду. В соціальному партнерстві значну роль відіграють законодавчі акти, які дають можливість зафіксувати юридичні межі партнерства. Для забезпечення ефективності

механізму соціального партнерства повинен бути контролюючий елемент, тобто орган, який відстежує виконання узгодженої і прийнятої угоди партнерів, виявляє порушення та порушників. Крім того, механізм соціального партнерства, також з метою забезпечення його ефективності, повинен містити елемент, який виконує арбітражні функції. Структура механізму соціального партнерства наведена на рис. 1.1 [8; 9].

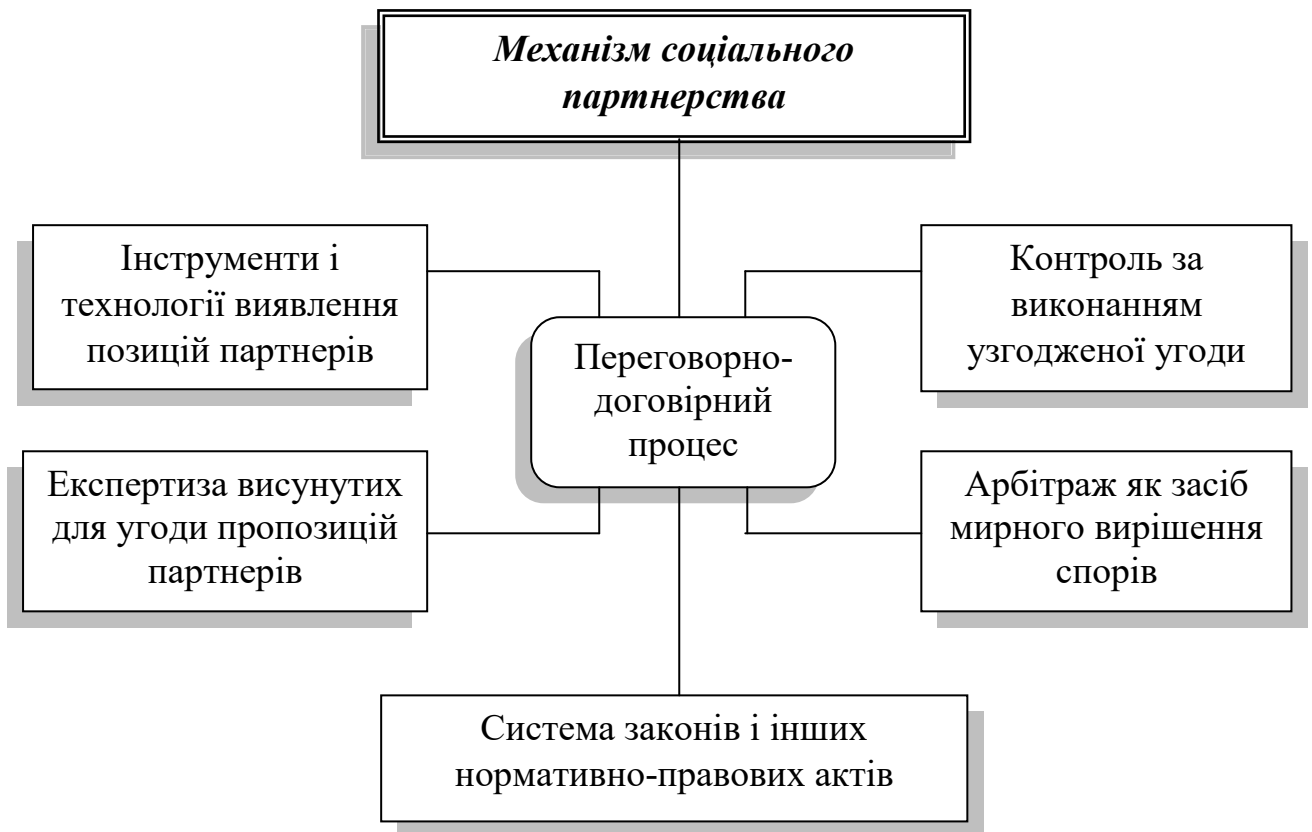


Рисунок 1.1 – Механізм соціального партнерства

По-п'яте, до ще одного елементу сучасної структури соціального партнерства належить культура і етична поведінка партнерів. Тобто мається на увазі взаємоповага, чесність, довіра, високий ступінь відповідальності, що є основою для реалізації справжніх партнерських відносин.

Всі названі вище елементи соціального партнерства в окремому порядку не зможуть забезпечити ефективне виконання його завдань. Лише комплексне їх використання та системна єдність приводять до досягнення головної мети соціального партнерства – соціальної узгодженості в суспільстві [10].

Загальна схема системи соціального партнерства представлена на рис. 1.2.

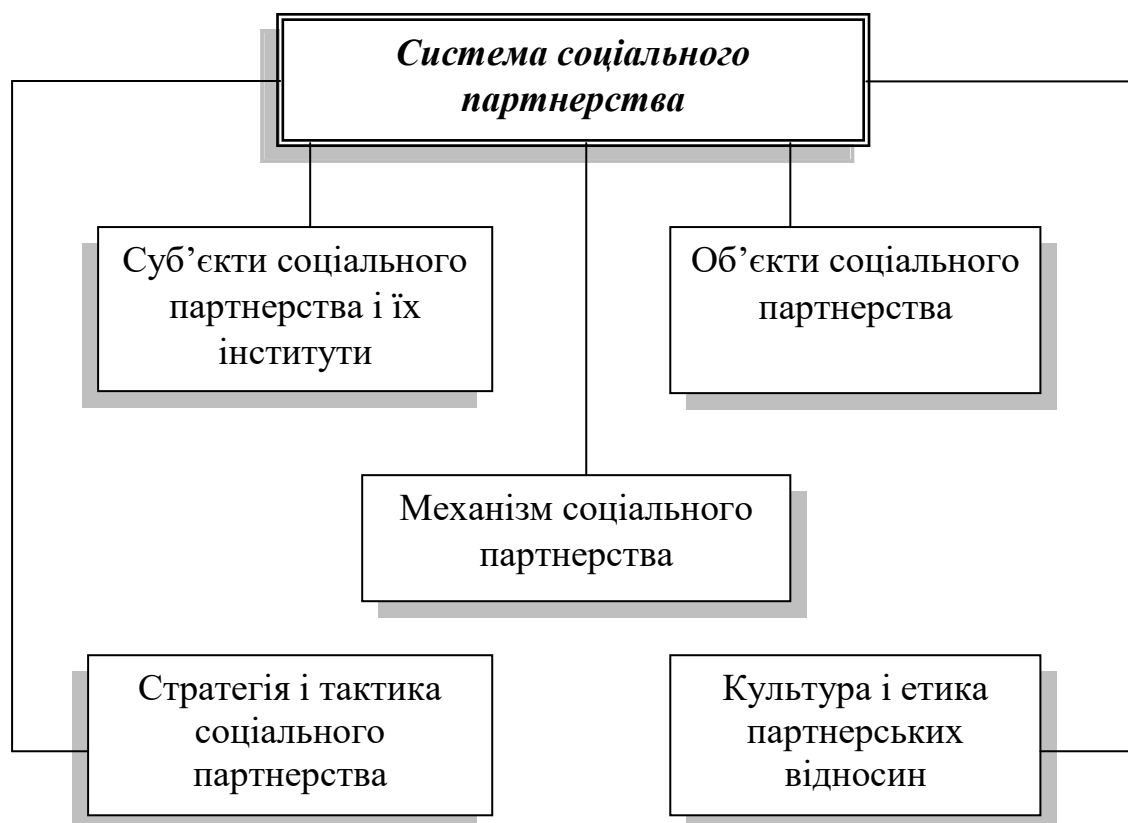


Рисунок 1.2 – Структура системи соціального партнерства [11]

Таким чином, у зв'язку з тим, що соціальне партнерство призначено вирішити соціальні протиріччя, які гальмують, зупиняють соціально-економічний розвиток, призводять до соціальної напруги, його можна розглядати як систему соціальних відносин між партнерами, що забезпечує вирішення (нейтралізацію) протиріч, а також створює можливості для збалансованих дій на принципах рівноправного урахування їх інтересів в переговорно-договірному процесі.

1.2 Моделі соціального партнерства бізнесу з місцевими спільнотами

Соціальне партнерство на рівні територіальних суб'єктів представляє собою систему взаємовідносин, елементи якої характеризуються з одного боку зацікавленістю, а з іншого, – соціальною відповідальністю. Учасниками такої

системи соціального партнерства є органи місцевого самоврядування, громадські організації та представники бізнесу. Дані взаємовідносини формуються на тлі усвідомлення всіма учасниками необхідності прийняття участі у вирішенні соціально-значущих проблем території та мають прийняти певну інституціональну форму [12].

Зростання ефективності співпраці в процесі встановлення зазначених взаємовідносин приводить до появи різноманітних елементів неформальної взаємодії та, як наслідок, спрощення процедур міжсекторного партнерства, активізації громадських ініціатив, зокрема, що надходять від фізичних осіб. Все це створює передумови для покращення соціально-економічного положення території – формування сприятливого середовища для функціонування громадських організацій та ведення бізнесу, а також підвищення якості життя та рівня добробуту місцевого населення.

Секторальна взаємодія в межах соціального партнерства відбувається шляхом формування мережевих структур, які об'єднані за територіальною ознакою, а також цільовими орієнтирами. Зазначеним структурам, на відміну від традиційних, властивий рольовий характер поведінки, а також горизонтальні партнерські зв'язки. Передумовою створення соціальних мереж є, насамперед, соціальний капітал як особливий тип ресурсів, що визначається вмінням досягати загальної цілі шляхом об'єднання в певну спільноту – соціальну мережу [13].

Такі мережі створюють нові можливості для місцевих органів влади, громадських організацій і бізнес-структур, які дозволяють здійснювати успішну взаємодію, вирішувати гострі проблеми, вільно обмінюватися інформаційними даними, а також реалізовувати спільні проекти соціально-економічного розвитку як територій в цілому, так і окремих її складових.

В багатьох наукових дослідженнях з питань соціального партнерства зазначається, що досягнення економічної стабільності і високого рівня добробуту залежить не від законності і доцільності діяльності, а від стійкої взаємодії з урахуванням соціальної відповідальності і високого ступеню довіри.

Таким чином головний акцент переноситься у бік соціалізації відносин при вирішенні проблем. Це зумовлює пріоритетність соціального партнерства на сучасному етапі розвитку.

Найбільш розповсюдженою формою соціального партнерства є фонди місцевої спільноти (громади), в яких спочатку формуються певні кошти або майно, а потім здійснюється управління ними шляхом спрямування на підтримку різноманітних соціальних програм і проектів на відповідній території [14].

У фондах місцевих громад синтезуються кошти від благодійної діяльності місцевих підприємців, пожертвувань окремих фізичних осіб, ресурси місцевих бюджетів. Акумуляовані фондом кошти розподіляються серед громадських і некомерційних організацій території, а також ініціативних груп громадян на конкурсній основі надаючи підтримку для реалізації різноманітних проектів. Головною метою такого фінансування є вирішення проблем мешканців в галузі культури, освіти, спорту, громадських ініціатив, соціальної сфери.

Ще одним завданням зазначених фондів є розвиток благодійності на певній території. Як свідчить міжнародний досвід, вказані традиції є досить розвинутими.

В якості базового організаційного принципу соціального партнерства на сучасному етапі виступає однакове співвідношення представників від трьох секторів – органів місцевого самоврядування, громадських організацій та бізнес-структур, що, в свою чергу, забезпечує рівні партнерські відносини та прозорість прийнятих рішень.

Основним призначенням фонду є розвиток і укріплення системи соціального партнерства, яка сприяла би досягненню цілей. Дані фонди на постійній основі підтримують діалог між бізнесом і владою, домагаються високого енергетичного ефекту залучених ресурсів щодо питань розвитку певної територіальної громади [15].

Варто зазначити, що фонди не є конкуруючими суб'єктами з іншими організаціями, що здійснюють діяльність на певній території, так як виступає своєрідним генератором ресурсів і спонсором, проте його тісна співпраця і взаємодія з сектором бізнес-структур дозволяє краще розуміти їх цільові орієнтири і ініціативи.

Фонди беруть активну участь в утворенні нових моделей соціального партнерства, виконуючи функцію інтегрування складних відкритих систем в єдину модель соціального партнерства.

Фонди місцевих спільнот володіють певними відмінними властивостями (рис. 1.3).



Рисунок 1.3 – Властивості фондів місцевих спільнот [16]

Разом з фондами місцевих спільнот використовується така форма соціального партнерства, як громадські експертні ради.

В якості громадської ради може виступати представники громадських організацій, які здійснюють діяльність на комерційній і некомерційній основі та яких запросили місцевими органами влади для реалізації експертних, аналітичних або консультативних функцій з метою розробки і ухвалення рішень в певній сфері діяльності. Успішне функціонування зазначених рад

напряму пов'язано з якістю взаємовідносин органів місцевої влади і суспільства.

Громадські ради можуть здійснювати свою діяльність в наступних формах:

- в якості елемента системи формування стратегії розвитку міст і районів;
- в якості галузевих рад при органах місцевої влади;
- в якості інструменту лобіювання громадських інтересів при законодавчому органі місцевої влади [17].

Громадські ради можуть створюватися з різних питань, наприклад, з соціальних проблем, проблем культури, освіти і науки, молодіжної політики, у справах захисту жінок та дітей, економічного реформування і підтримки права власності.

Представляється доцільним відзначити, що наявні форми і методи взаємодії органів місцевої влади і громадських об'єднань потребують їх систематичного вдосконалення. Процес вдосконалення відбувається в тому випадку, якщо місцева влада зацікавлена в досягненні високого рівня соціально-економічного розвитку.

Система формування стратегії розвитку міст і районів впорядковує пріоритетні напрями реформування соціальної сфери, а також здійснює розробку стратегії розвитку місцевої спільноти, яка цілковито враховує інтереси і ресурсні можливості території. Як наслідок, це сприяє розвитку системи соціального партнерства.

Ще однією моделлю міжсекторної взаємодії виступають ярмарки соціальних проектів (ярмарки некомерційних організацій), які представляють собою регулярні засідання представників некомерційних організацій або соціальних проектів представникам державних або місцевих органів влади і бізнес-структурам з метою отримання ресурсної підтримки для вирішення найбільш важливих соціальних проблем [18].

Ярмарки соціальних проектів зазвичай проводяться в межах регіональних програм або круглих столів.

Крім того, важливе місце серед моделей соціального партнерства займає молодіжний потенціал, що дає можливість залучати до розробки соціально-економічних програм розвитку місцевих спільнот представників молоді [19].

Так, на базі місцевих спільнот, університетів, некомерційних організацій, інших територіальних структур можуть створюватися молодіжні ради з різних питань.

Головним принципом молодіжних рад є проведення конкурсів проектів для реалізації молодіжних грантів. При цьому в експертні ради залучаються представники бізнесу і органів місцевої влади.

Отже, провівши аналіз моделей функціонування системи соціального партнерства на рівні місцевих утворень, можна виокремити ключові з них: фонд місцевих спільнот, громадські ради, ярмарки соціальних проектів, молодіжні ради (рис. 1.4).



Рисунок 1.4 – Моделі функціонування системи соціального партнерства з місцевими спільнотами [20]

Найбільше розповсюдження вищезазначені форми взаємодії або моделі соціального партнерства отримали у великих містах та обласних центрах. Проте, варто вказати, що останніми роками в маленьких містах і селищах також активізувалися різні форми взаємодії бізнес-структур з місцевими спільнотами. Зокрема це стосується громадських і молодіжних рад.

Наостанок наведемо принципи соціального партнерства бізнес-структур з місцевими спільнотами (рис. 1.5).



Рисунок 1.5 – Принципи соціального партнерства бізнес-структур з місцевими спільнотами

Як бачимо з рис. 1.5, основними принципами є:

- принцип розвитку соціальної відповідальності і довіри між учасниками міжсекторного соціального партнерства;
- принцип безперервного підвищення продуктивності системи за рахунок професійного рівня учасників;
- принцип конструктивного врахування інтересів партнерів і місцевої спільноти;
- принцип ресурсного синергізму;
- принцип усвідомленого взаємозв'язку і взаємодоповнення учасників соціального партнерства [15].

Врахування зазначених принципів покликане суттєво підвищити ефективність реалізації системи соціального партнерства.

1.3 Особливості соціального партнерства в сфері культури

На сучасному етапі одним з найбільш актуальних питань є положення, статус і порядок функціонування закладів культури. У цьому випадку йдеться не про офіційний статус, який прописаний у відповідних нормативно-правових актах (положеннях, статутах), а про визначення місця і ролі закладів культури в системі взаємозв'язків бізнес-структур і соціального середовища.

Останніми роками формується погляд, що тісний взаємозв'язок бізнес-структур і культурних закладів кардинально змінює стан справ, відповідно до чого відбувається комерціалізація культури. В таких обставинах культурні заклади відчують прямий вплив ринкових відносин, відповідно до чого знижується якість інструментів культури і мистецтва, що призводить до їх духовної і моральної деградації. У загальному підсумку відбувається зниження культурного потенціалу соціальної сфери.

Паралельно з цим існує протилежний підхід, відповідно до якого досягнення високого творчого рівня на сучасному етапі стає можливим лише за умов інтегрування ринкових важелів в культурні заклади. У зв'язку з цим вважається, що в умовах, коли культурні заклади формують стратегію розвитку відповідно до ринкових принципів, забезпечується економічна незалежність від державних і бізнес-структур. Варто зазначити, що рівень незалежності знаходиться в межах ринку культури і мистецтва.

Вказані вище підходи вимагають поглибленого дослідження аспектів функціонування та організації діяльності культурних закладів.

У такій ситуації, на наш погляд, найбільш оптимальною схемою функціонування культурних закладів може стати розвиток партнерських відносин з наявними бізнес-структурами. Взаємодія культурних закладів з бізнес-середовищем переслідує два позитивних моменти:

по-перше, зберігається статус культурних закладів, наявна організаційна структура, а також кадровий склад;

по-друге, з'являються нові можливості для творчого розвитку [21].

Дослідження і узагальнення зарубіжного досвіду відносин між культурними закладами і бізнес-структурами представляє можливість визначити низку ключових аспектів їх взаємодії (рис. 1.6) [22].



Рисунок 1.6 – Основні аспекти взаємодії культурних закладів і бізнес-структур

Відповідно до рис. 1.6 першим аспектом взаємодії культурних закладів і бізнес-структур є побудова відносин між ними в умовах ринкової економіки.

Історично виокремилося дві базових моделі такої взаємодії – європейська і американська. Доцільно відзначити, що відмінною особливістю між двома зазначеними моделями є те, що в європейській практиці має місце велика підтримка культурних закладів з боку держави або монархії, в той час, коли в американській моделі еволюційно сформувалася кардинально інша практика взаємодії, зокрема приватна філантропія [22].

Другим аспектом взаємодії культурних закладів і бізнес-структур є практика меценатства. Термін «меценатство» має широке використання у більшості розвинутих країн. Вказаний термін є похідним від поняття «меценат», що є похідним від прізвища Гая Мецената – давньоримського державного діяча, а також покровителя мистецтва [23]. В сучасних умовах меценатство передбачає діяльність фізичних або юридичних осіб, які здійснюють підтримку і покровительство закладів культури.

Третім аспектом взаємодії культурних закладів і бізнес-структур є практика здійснення патронажу. Процедура патронажу культурних закладів передбачає надання їм довгострокової підтримки, що здійснюється окремими людьми або організаціями. Вважається, що патронаж посідає проміжне місце між категоріями дарування і спонсорства. Патронаж чинить вплив на розвиток закладів культури шляхом альтруїстичної форми бізнес-підтримки, де не передбачено отримання прямої вигоди на відміну від спонсорської підтримки.

Четвертим аспектом взаємодії культурних закладів і бізнес-структур є спонсорська підтримка, яка здійснюється шляхом укладання угоди між організаторами культурних заходів і бізнес-структурами. Спонсорську підтримку виокремлює від звичайної матеріальної допомоги той факт, що дана процедура передбачає в якості обов'язкової умови надання зустрічної послуги.

Виходячи з цього, цілі спонсорської підтримки суттєво різняться. Вони можуть полягати в просуванні продукції або послуг, розвитку корпоративних відносин, формуванні позитивного іміджу, створенні нових взаємовідносин між бізнес-структурами, або між бізнес-структурами і споживачами, появи резонансної інформації в ЗМІ, розширенні бізнесу і зростанні обсягів продажів, підтримці інших маркетингових і рекламних заходів компаній, заохоченні персоналу тощо.

Спонсорська підтримка культурних закладів є найважливішою складовою в сучасних умовах ведення бізнесу. Підтримка образотворчого і музичного мистецтва, театрів, музеїв, бібліотек допомагає сучасному бізнесу у створенні нових можливостей з формування беззаперечної репутації компанії у зв'язку з тим, що культурна сфера забезпечує безпосередній контракт з потенційною цільовою аудиторією [24].

Розглядаючи досвід країн, у яких мають місце найбільш оптимально вибудовані взаємовідносини бізнесу і держави в галузі підтримки культури, дозволяє дійти наступного висновку: «У різних країнах система взаємовідносин бізнесу і держави в процесі підтримки культурних закладів є різною, вона залежить від певних традицій, що склалися історично. Наприклад, у Франції

через невелику кількість приватних фондів має місце потужна державна підтримка культурних закладів. На відміну від цього, в США ситуація кардинально протилежна – держава підтримує заклади культури, але у невеликих обсягах. Паралельно з цим функціонує велика кількість різних приватних фондів, що забезпечують колосальну підтримку культурної сфери. В Німеччині існує велика кількість приватних фондів-ендаунментів, проте вони не передбачають щорічного фінансування у конкретно встановлених обсягах, а носять характер ситуативної підтримки» [25].

Представляється доцільним зазначити, що провідна роль у процесі формування і розвитку співпраці культури і бізнесу має належати державі, на рівні якої потрібно створювати умови з стимулювання взаємодії цих сфер. До таких заходів можуть належати законодавчі та податкові пільги для бізнесу, який надає підтримку культурним закладам, заохочення спонсорів та спонсорських проектів шляхом преміювання, створення програм зустрічного бюджетного фінансування. Також доцільно застосовувати наступні напрями спонсорської підтримки: зберігання історичної та культурної спадщини, підтримка сучасних форм мистецтва, організація кінофестивалів, художніх виставок, фестивалів або творчих конкурсів, розробка програм з профілактики та боротьби з дитячим недоглядом і безпритульністю, організація та підтримка спортивних заходів.

Підводячи підсумки, варто відзначити, що успішний зарубіжний досвід відкриває широкі перспективи розвитку довгострокових відносин між бізнес-структурами та культурними закладами.

Висновки до розділу 1

В даному розділі було проведено дослідження теоретичних аспектів соціального партнерства. У зв'язку з цим було досліджено концептуальні засади соціального партнерства, охарактеризовано моделі соціального

партнерства бізнесу з місцевими спільнотами, виокремлено особливості соціального партнерства в сфері культури.

В науковій літературі сформувалося два основних підходи до поняття «соціальне партнерство». Відповідно до першого підходу соціальне партнерство трактують у вузькому сенсі – як метод врегулювання взаємовідносин між працівниками і роботодавцями. Інший підхід трактує соціальне партнерство в більш широкому розумінні – як складний, різноплановий процес. Головною метою соціального партнерства виступає врахування всіх інтересів його суб'єктів, а також досягнення високого ступеню їх збалансованості. У зв'язку з тим, що соціальне партнерство призначено вирішити соціальні протиріччя, які гальмують, зупиняють соціально-економічний розвиток, призводять до соціальної напруги, його можна розглядати як систему соціальних відносин між партнерами, що забезпечує вирішення (нейтралізацію) протиріч, а також створює можливості для збалансованих дій на принципах рівноправного урахування їх інтересів в переговорно-договірному процесі.

Аналіз моделей функціонування системи соціального партнерства на рівні місцевих утворень дозволив виокремити ключові з них: фонд місцевих спільнот, громадські ради, ярмарки соціальних проєктів, молодіжні ради. Найбільш оптимальною схемою функціонування культурних закладів може стати розвиток партнерських відносин з наявними бізнес-структурами.

Останніми роками культурні заклади відчують прямий вплив ринкових відносин, відповідно до чого знижується якість інструментів культури і мистецтва, що призводить до їх духовної і моральної деградації. У загальному підсумку відбувається зниження культурного потенціалу соціальної сфери. Взаємодія культурних закладів з бізнес-середовищем переслідує два позитивних моменти: по-перше, зберігається статус культурних закладів, наявна організаційна структура, а також кадровий склад; по-друге, з'являються нові можливості для творчого розвитку.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1 Аналіз діяльності суб'єктів системи соціального партнерства

В якості суб'єктів соціального партнерства в роботі виступають Група компаній Метінвест в цілому, та, зокрема підприємство, що входить до її складу – Авдіївський коксохімічний завод. При цьому об'єктами соціального партнерства в роботі є соціальна сфера міст присутності компанії Метінвест, зокрема напрями соціального партнерства в м. Авдіївка.

Для виявлення потенціалу здійснення соціального партнерства доцільно надати загальну характеристику зазначених суб'єктів і об'єктів.

Метінвест – одна з найбільш крупних компаній України, яка займає лідерські позиції в гірничодобувній і металургійній галузях. Успішно побудована бізнес-модель дала можливість досягти вагомих успіхів на міжнародній арені. Виробничі потужності Метінвесту представлені в Європі, Північній Америці, південно-східній Азії, країнах СНД.

В Україні географія розташування бізнес-одиниць Метінвесту є дуже широкою, займаючи південно-східні і центральні області. Зокрема, металургійний сегмент представлено наступними підприємствами: «Авдіївський коксохімічний завод» (Авдіївка), «ММК імені Ілліча» і «Азовсталь» (Маріуполь), «Південькокс», «Юністіл» і «Дніпровський коксохімічний завод» (Дніпро), «Запоріжжкокс», «Запоріжсталь» і «Запоріжвогнетрив» (Запоріжжя). До гірничодобувного сегменту Метінвесту належать шахтоуправління «Покровське», Північний ГЗК, Центральний ГЗК, Південний ГЗК, Інгулецький ГЗК [26].

Більш наочно географія розташування виробничих потужностей Метінвесту представлена на рис. 2.1.

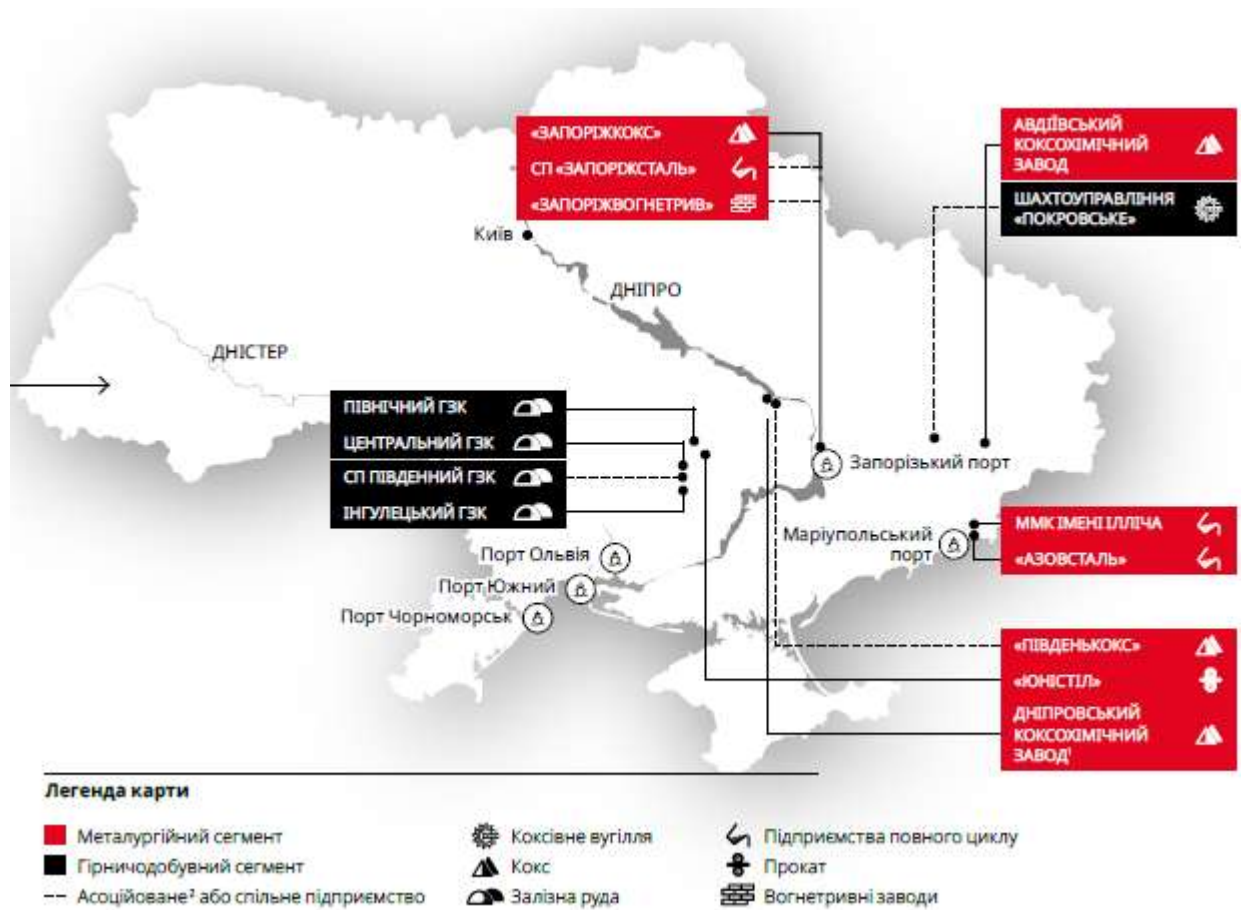


Рисунок 2.1 – Географія розташування виробничих потужностей Метінвесту

Основні виробничі показники діяльності Метінвесту наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні виробничі показники діяльності Метінвесту в 2017-2019 рр., млн. тон

Показники	Середньорічні значення 2017-2018 рр.	2019 р.	Відхилення	
			абс., +/-	відн., %
Виробництво чавуна	8,05	7,6	-0,45	-5,59
Виробництво сталі	7,35	н/д	-	-
Залізорудний концентрат	27,4	29	+1,6	+5,84
Вугільний концентрат	2,55	3	+0,45	+17,65

Дані табл. 2.1 свідчать про зниження темпів виробництва чавуна в 2019 р. в порівнянні з середньорічними значенням 2017-2018 рр. на 0,45 млн. тон або 5,59%. При цьому інші виробничі показники демонструють позитивну динаміку. Так, виробництво залізорудного концентрату в 2019 р. перевищує

середньорічний рівень показника минулих років на 5,84%, а вугільного концентрату – на 17,65%.

В табл. 2.2. наведені основні фінансові показники діяльності Метінвесту.

Таблиця 2.2 – Основні фінансові показники діяльності Метінвесту в 2017-2019 рр., млрд. дол.

Показники	Середньорічні значення 2017-2018 рр.	2019 р.	Відхилення	
			абс., +/-	відн., %
Консолідована виручка	10,4	10,8	+0,4	+3,85
Капітальні інвестиції	0,7	1,1	+0,4	+57,14
EBITDA	2,3	1,2	-1,1	-47,83

Інформація, представлена в табл. 2.2, свідчить про зниження темпів EBITDA в 2019 р. в порівнянні з середньорічними значенням 2017-2018 рр. на 1,1 млрд. дол. або 47,83%. При цьому інші фінансові показники демонструють позитивну динаміку. Так, консолідована виручка в 2019 р. перевищує середньорічний рівень показника минулих років на 3,85%, а капітальні інвестиції – на 57,14%.

Далі представляється доцільним охарактеризувати діяльність підприємства, що входить до складу компанії Метінвест, зокрема ПрАТ «Авдіївський коксохімічний завод». Цей крок пояснюється необхідністю звужити дослідження напрямів соціального партнерства до рівня міста, а також особливостей соціальних програм підтримки культурної сфери м. Авдіївка.

ПрАТ «Авдіївський коксохімічний завод» має довгу історію свого існування. Варто зазначити, що від ефективної діяльності Авдіївського коксохімічного заводу залежить соціально-економічний розвиток м. Авдіївка. Це підтверджує той факт, що питома вага виготовленої і реалізованої продукції на ПрАТ «АКХЗ» займає більше 99% в структурі обсягів виробництва і реалізації продукції міста. Іншими словами, завод є містоутворюючим [27].

Криза в металургійній галузі 2019-2020 рр. не обійшла коксохімічне виробництво, що позначилося на основних результатах діяльності підприємства.

На наступному етапі представляється доцільним провести аналіз основних показників фінансово-господарської діяльності ПрАТ «АКХЗ» з метою виявлення потенційних можливостей для здійснення успішного соціального партнерства, при чому, як зазначалося вище, в якості його суб'єкта.

На рис. 2.2 представлена темпи зростання продажів Авдіївського коксохімічного заводу у 2005-2019 рр.

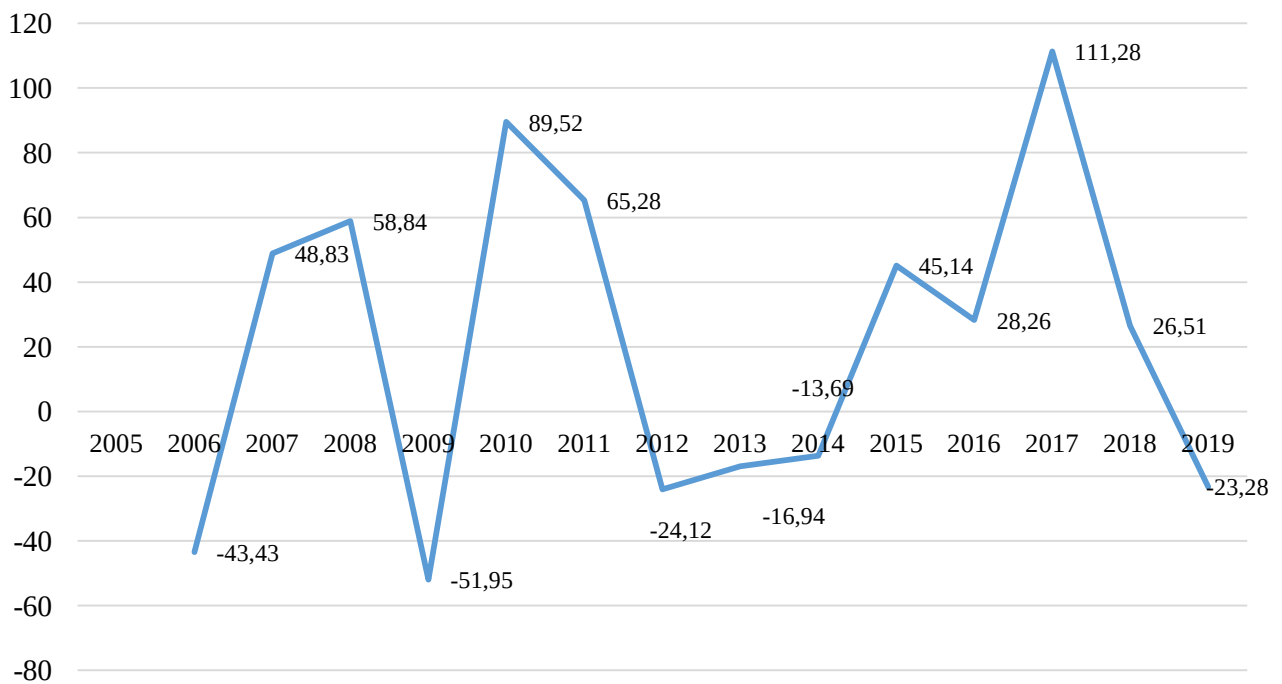


Рисунок 2.2 – Темпи зростання продажів Авдіївського коксохімічного заводу у 2005-2019 рр., %

Відповідно до наведеного рисунка бачимо, що за 15 років обсяги продажів мали в окремі роки суттєві коливання. Так, у 2007-2008 рр. після суттєвого падіння продажів 2006 р. намітилися позитивні тенденції, які в 2009 р. кардинально змінили вектор, зменшивши показник більш, ніж в півтори рази. Після цього, в 2010 р. можемо спостерігати різкий стрибок продажів у бік їх зростання, але вже в подальші два роки тенденція змінилася на негативну. Після цього майже п'ять років темпи зростання продажів заводу мали сприятливу тенденцію. Починаючи з кінця 2018 р. досліджуваний показник

знову суттєво зменшився. Тенденції темпів зростання обсягів продажів ПрАТ «АКХЗ» в 2005-2019 рр. не є рівномірними і мають значну розбіжність.

Далі представляється доцільним розглянути темпи зростання прибутку Авдіївського коксохімічного заводу у 2005-2019 рр. (рис. 2.3).

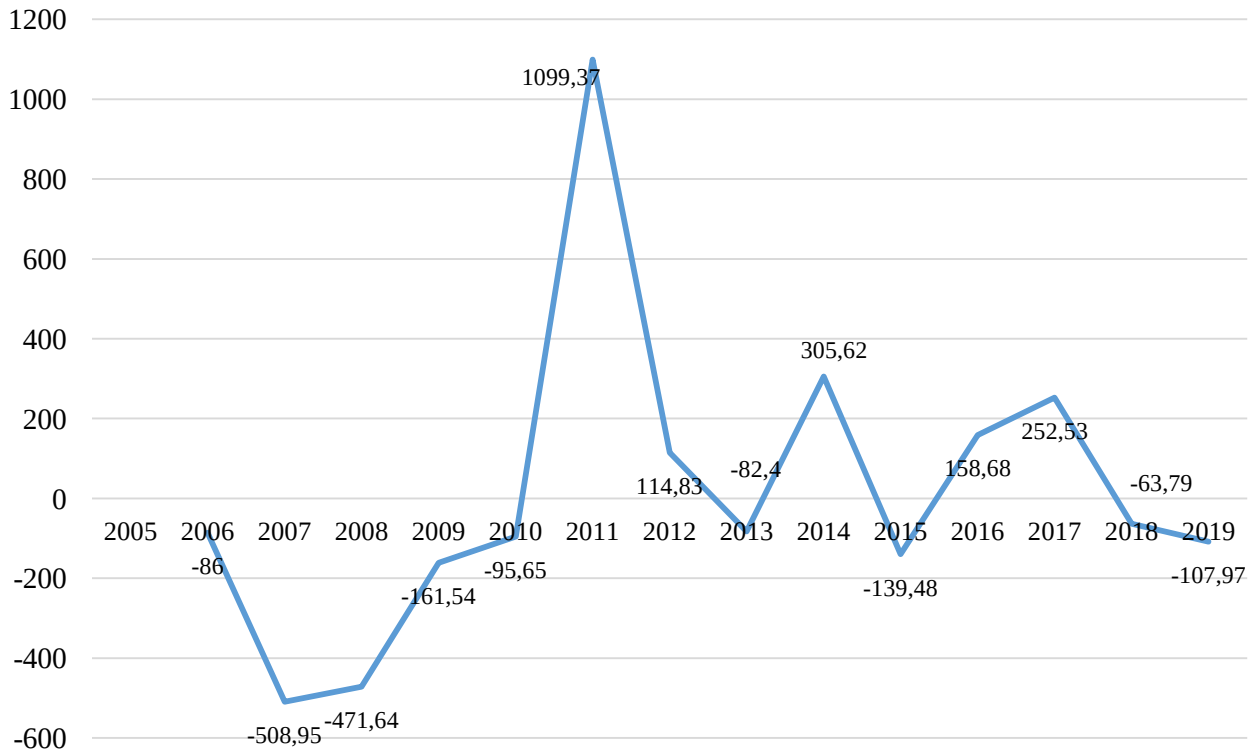


Рисунок 2.3 – Темпи зростання прибутку Авдіївського коксохімічного заводу у 2005-2019 рр., %

Динаміка темпів зростання прибутку ПрАТ «АКХЗ» майже віддзеркалює темпи зростання обсягів продажів, за винятком окремих періодів. Наприклад, у 2007 р. прибуток заводу знизився на 508,95%, в той час як продажі зросли на 48,83%. В 2008 р. ситуація мала аналогічний характер – прибуток заводу знизився на 471,64%, в той час як продажі зросли на 58,84%. В подальші роки тенденції зміни показників вирівнялися і темпи зростання прибутку мали аналогічний темпам зростанням обсягів продажів характер.

Вплив обсягів продажів на прибуток ПрАТ «АКХЗ» демонструє рис. 2.4, на якому представлено лінійну залежність між досліджуваними показниками.

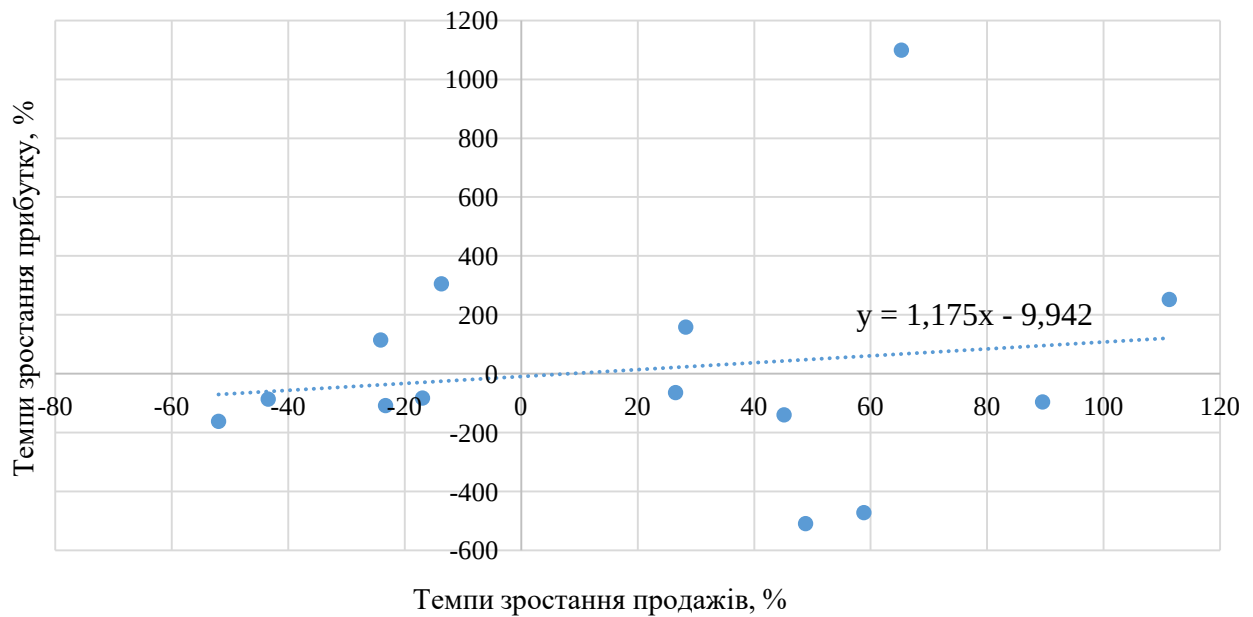


Рисунок 2.4 – Залежність між обсягами продажів и прибутком ПрАТ «АКХЗ»

Таким чином, отримали, що протягом 2005-2019 рр. збільшення обсягів продажів на 1% призводить до збільшення прибутку в середньому на 1,169%, тобто прибуток зростає швидше за зростання продажів.

Далі представимо інформацію про рентабельність активів ПрАТ «АКХЗ» у 2005-2019 рр. (рис. 2.5).

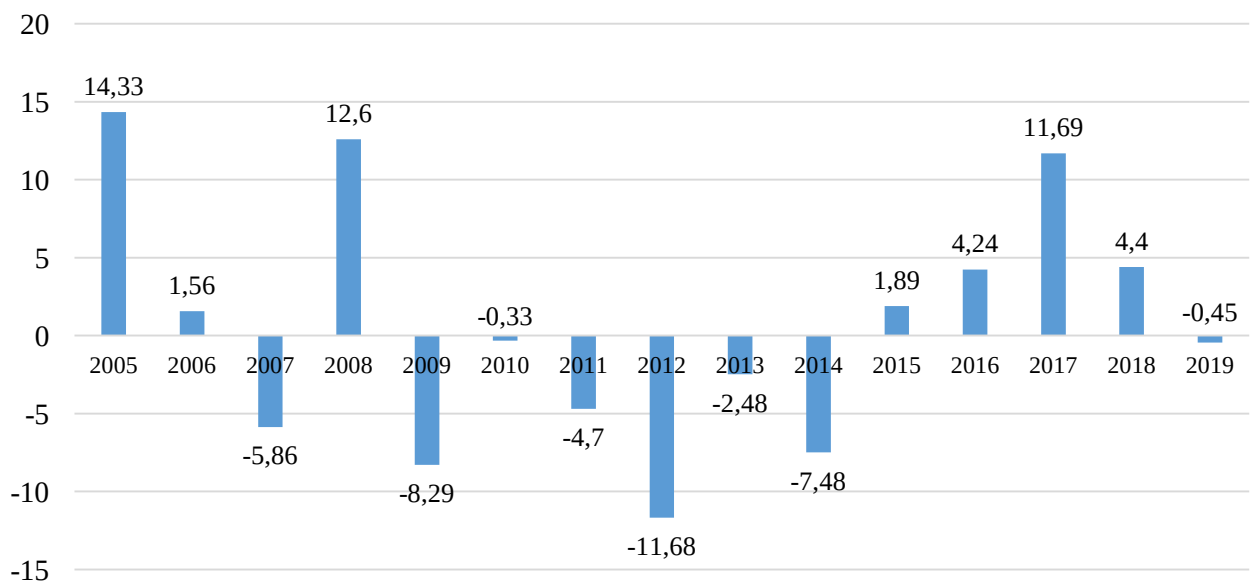


Рисунок 2.5 – Активи ПрАТ «АКХЗ» у 2005-2019 рр., %

Аналіз рис. 2.5 свідчить про неприйнятний рівень рентабельності активів ПрАТ «АКХЗ» у 2007 р., 2009-2014 рр., а також у 2019 р., який характеризувався від'ємним значенням. За досліджуваний період найвищі рівні рентабельності активів завод досягав у 2005 р., 2008 р. і 2017 р., значення яких знаходилися в межах від 11,69 до 14,33%.

Наостанок представимо інформацію про коефіцієнт покриття ПрАТ «АКХЗ» у 2005-2019 рр. (рис. 2.6).

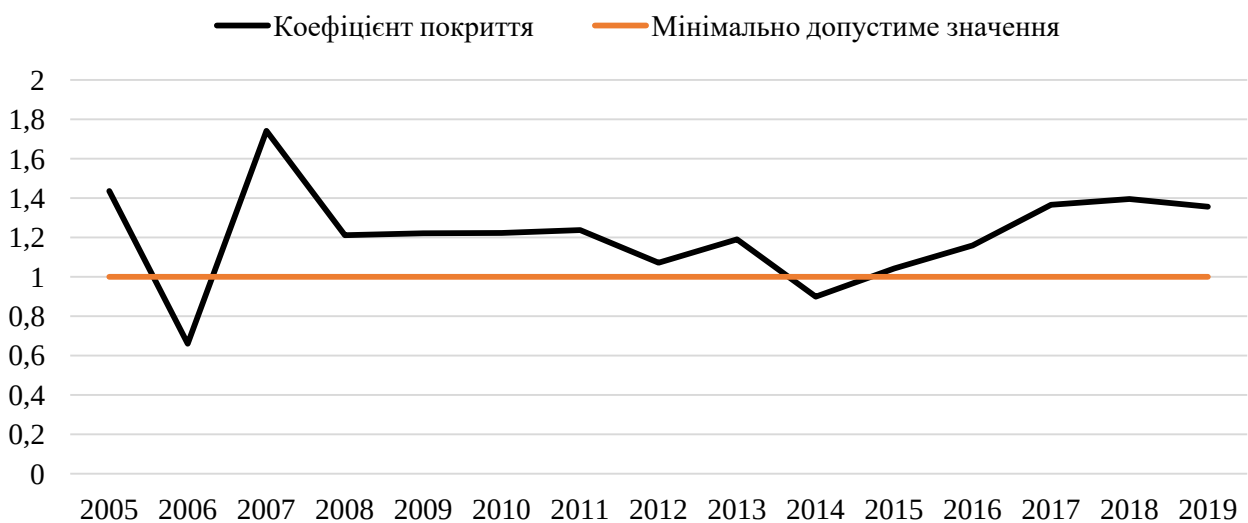


Рисунок 2.6 – Коефіцієнт покриття ПрАТ «АКХЗ» у 2005-2019 рр.

Протягом 2005-2019 рр. значення коефіцієнту покриття майже завжди знаходилося вище мінімально допустимого значення, за винятком 2006 і 2014 рр. Це свідчить, що у підприємства є в достатній кількості поточних активів для покриття поточних зобов'язань та вказує на ліквідність фінансової діяльності.

Проведений аналіз окремих показників фінансово-господарської діяльності ПрАТ «АКХЗ» свідчить про наявність потенціалу для реалізації програм соціального партнерства у м. Авдіївка.

2.2 Моніторинг програм соціального партнерства компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ»

В даному підрозділі представляється доцільним здійснити моніторинг наявних програм соціального партнерства досліджуваних підприємств.

Так, компанія Метінвест завдяки програмам соціального партнерства, здійснює співпрацю з громадами та місцевими органами влади, та за результатами спільних зусиль прагне досягти високих стандартів комфортного проживання на територіях розташування підприємств [28].

У всіх, без винятку, містах, де здійснюють діяльність підприємства компанії Метінвест, підписуються щорічні угоди щодо співпраці з представниками районної, міської чи обласної адміністрацій, в рамках яких надається підтримка зі створення красивих і доступних місць відпочинку, центрів організації культурних заходів, облаштованих парків, дитячих і спортивних майданчиків.

Завдяки спрямуванню допомоги від компанії Метінвест в сферу охорони здоров'я, підвищується якість надання медичних послуг для мешканців – з цією метою здійснюється ремонт та відбувається оснащення новим видами обладнання лікарень, поліклінік та медичних центрів.

Завдяки спрямуванню допомоги від компанії Метінвест в сферу освіти кардинально змінюються дошкільні і шкільні заклади, а також дитячі спортивні майданчики. Перелік соціальних проектів Метінвесту є достатньо широким.

Починаючи з 2012 р., компанія Метінвест для визначення найбільш пріоритетних соціальних проектів враховує громадську думку шляхом проведення опитування щодо гострих проблем на певній території, що дає можливість виокремити актуальні завдання та розробити відповідні напрямки розвитку в містах здійснення діяльності. Так, у 2012 р. було опитано більше ніж 11 тис. мешканців щодо гострих і надважливих проблем міст. Отримані дані було покладено в основу планування Програм соціального партнерства на

наступні роки. Ця практика стала невід'ємною частиною соціальної діяльності компанії.

За результатами щорічних опитувань протягом останніх п'яти років до найбільш пріоритетних проблем належать розвиток соціальної інфраструктури та здійснення благоустрою територій, сфера охорони здоров'я, покращення системи надання соціальних послуг тощо. Таким чином, в кожному місті присутності компанії створюється експертна рада, у функції якої входить відбір проектів для їх практичної реалізації.

З метою підвищення ефективності і прозорості співробітництва компанії Метінвест з місцевими громадами впроваджуються однакові підходи до інвестиційного розвитку територій, на яких здійснюють діяльність підприємства, що входять до складу компанії. Здійснення точкової благодійності було трансформовано в проведення системних стратегічних змін, що стало підґрунтям для розвитку ефективного соціального партнерства з місцевими громадами, органами влади та громадськими організаціями.

Для ефективної взаємодії з місцевими органами влади компанія Метінвест однією з перших в Україні запровадила процедуру укладання угод про соціальне партнерство та здійснила перехід на ретельне планування і відбір своїх соціальних програм. Обирання проектів для соціального партнерства відбувається на основі довгострокової стратегії розвитку кожної окремої громади, при цьому враховується її територіальна специфіка і бажання мешканців. Компанія Метінвест шляхом здійснення постійного діалогу з зацікавленими сторонами здійснює допомогу тих сфер, де вона вкрай необхідна.

В якості пріоритетного напрямку розвитку територіальних громад для компанії Метінвест виступає покращення якості життя, та формування сприятливих умов для розширення бізнесу на територіях, де здійснюється діяльність.

Починаючи з 2016 р., компанією Метінвест було ініційовано кардинально новий формат співпраці з місцевими територіальними громадами. Одним з

перших проектів у цьому напрямку стало укладання угоди про соціальне партнерство з такою громадською організацією як «Фонд розвитку Маріуполя», в якому об'єдналися представники промислових підприємств, бізнес-структур, громадські організації і громадські активісти з метою реалізації перспективних ідей і проектів, спрямованих на підвищення якості життя в місті.

Варто зазначити, що Метінвест впроваджує стратегічний і системний підхід до реалізації соціальних проектів, а також веде ефективний діалог із зацікавленими сторонами, вносить істотний внесок у вирішення проблем місцевих територіальних громад і закладає механізми їх запобігання у довгостроковій перспективі.

Розмір соціальних інвестицій компанії Метінвест у 2013-2016 рр. наведено на рис. 2.7 [28].



Рисунок 2.7 – Соціальні інвестиції компанії Метінвест у 2013-2016 рр., млн. грн.

Як бачимо з рис. 2.7, починаючи з 2016 р. розмір соціальних інвестицій компанії Метінвест суттєво знижується, хоча до цього три роки спостерігалися темпи зростання показника.

Представляється доцільним дослідити, в які саме напрями соціального партнерства здійснюється інвестування коштів. Зазначена інформація за підсумками 2015-2016 рр. представлена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Напрями інвестицій в програму соціального партнерства компанії Метінвест у 2015-2016 рр. [28]

Напрямок соціального партнерства	Інвестиції, млн. грн.	Структура, %
1. Освіта	13,0	4,22
2. Соціальна інфраструктура	170,5	55,39
3. Підвищення активності місцевих громад	12,3	4,00
4. Охорона здоров'я	21,0	6,82
5. Екологічна культура	36,3	11,79
6. Благодійність	36,7	11,92
7. Культура і спорт	17,6	5,72
8. Корпоративне волонтерство	0,4	0,13
Разом	307,8	100

Отже, найбільша частка в структурі соціального партнерства компанії у 2015-2016 рр. належала інвестиціям в соціальну інфраструктуру (більше 50%), друге місце в портфелі соціального партнерства посідаю майже з однаковим результатом (приблизно по 12%) екологічна культура і благодійність. Менш ніж 1% належить напрямку корпоративного волонтерства.

На сьогоднішній день у звітах Метінвесту соціальні інвестиції надаються не в гривневому, а у валютному еквіваленті. Це вимагає дослідження динаміки соціальних інвестицій за останні п'ять років (рис. 2.8).

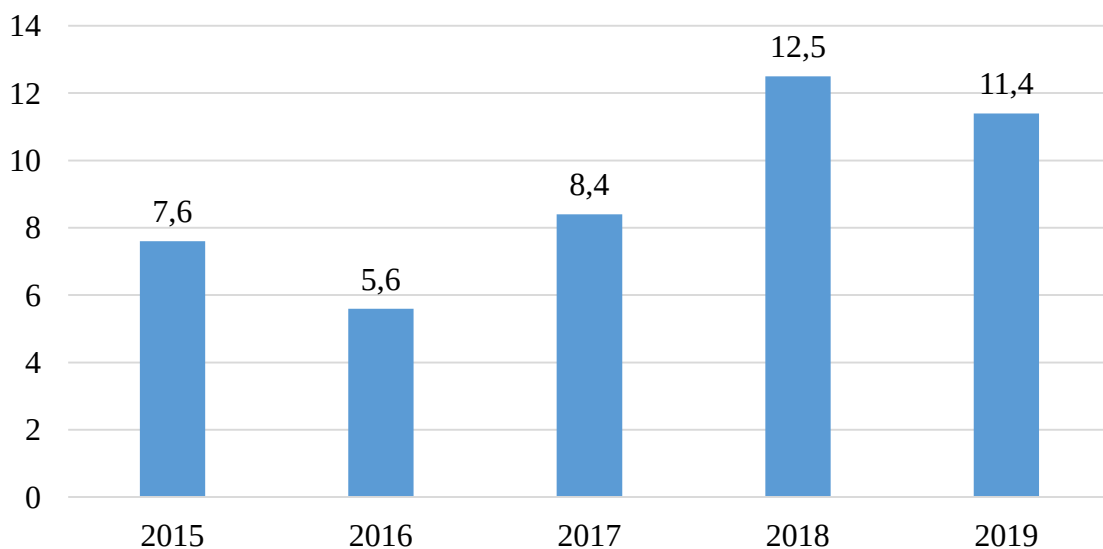


Рисунок 2.8 – Соціальні інвестиції компанії Метінвест у 2015-2019 рр., млн. дол. [28]

Дані рис. 2.8 свідчать про значне зростання соціальних інвестицій компанії з 2016 р. по 2019 р. – більш ніж вдвічі. В 2019 р. мало місце незначне зниження загального рівня інвестування.

Представляється доцільним також дослідити, в які саме напрями соціального партнерства здійснювалося інвестування коштів в 2019 р. (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Напрями інвестицій в програму соціального партнерства компанії Метінвест у 2019 р.

Напрямок соціального партнерства	Інвестиції, млн. дол.	Структура, %
1. Освіта	1,6	14,04
2. Соціальна інфраструктура	4,8	42,11
3. Підвищення активності місцевих громад	0,3	2,63
4. Охорона здоров'я	1,0	8,77
5. Екологічна культура	1,6	14,04
6. Благодійність	0,2	1,75
7. Культура і спорт	1,9	16,67
Разом	11,4	100

Порівняно з 2015-2016 рр. структура соціального партнерства компанії Метінвест зазнало суттєвих змін. Для порівняння представимо процентні дані на рис. 2.9.



Рисунок 2.9 – Порівняння напрямів соціального партнерства Метінвесту

Отже, з рис. 2.9 бачимо, що в структурі соціального партнерства в 2019 р. суттєво зменшується частка проектів на покращення соціальної структури, в той час, коли більш ніж вдвічі зростає питома вага галузі освіти, культури і спорту. Це може вказувати на першочерговий пріоритет даних сфер для компанії.

В якості підсумку варто зазначити, що в 2019 р. компанія Метінвест здійснила інвестування в розвиток місцевих громад у розмірі понад 11 млн. дол., що трохи менше попереднього року. В загальній кількості програмами соціального партнерства Метінвесту в Україні налічує понад 2 млн. користувачів, у Великій Британії – понад 300 тис. користувачів, в Італії – понад 250 тис., в Болгарії – понад 200 тис. і в США – понад 65 тис.

Далі представляється доцільним зупинитися окремо на особливостях соціального партнерства в умовах ПрАТ «АКХЗ».

Варто зазначити, що шляхом налагодження конструктивного діалогу з місцевими спільнотами формуються напрями корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «АКХЗ». Як вже зазначалося, підприємство є містоутворюючим. Тому від результатів його діяльності напряму залежить соціально-економічний розвиток міста в цілому. Це доводить той факт, що майже четверта частина населення Авдіївки працює на коксохімічному заводі.

ПрАТ «АКХЗ» і місцеві органи влади у тісній взаємодії реалізують різноманітні довгострокові програми соціального партнерства шляхом укладання двосторонньої угоди про здійснення соціально-економічної співпраці. Відповідно до вказаної угоди ПрАТ «АКХЗ» здійснює підтримку різнопланових соціальних напрямів і заходів в Авдіївці.

ПрАТ «АКХЗ» бере активну участь у вирішенні проблем, що виникають у житлового-комунальному секторі міста. Варто зазначити, що завод виступає в якості основного постачальника гарячої води і тепла для мешканців м. Авдіївка. Паралельно з цим теплопостачання здійснюється за суттєво більш низчими тарифами, ніж тепла енергія, що відпускається котельними, які використовують природний газ [29].

Також на завод надходять зі всієї Авдіївки стічні води, після чого вони підлягають очищенню біологічному і механічному. Очищені стоки, як правило, йдуть на технологічні процеси заводу, або надходять до поверхневих водоймищ.

Кожного року ПрАТ «АКХЗ» надає транспортні засоби для вивозу сміття, яке розташовано на полігоні підприємства.

Крім того, ПрАТ «АКХЗ» здійснює підтримку міста шляхом проведення ремонтів в школах, дитячих садках, житлового фонду міста, чим сприяє підвищення рівня благоустрою м. Авдіївки. Так, в 2018 р. ПрАТ «АКХЗ» надав школам і дитячим садкам допомогу у розмірі понад 6 млн. грн., що дало можливість здійснити капітальні ремонти, в результаті чого діти знаходяться в комфортних умовах. Було замінено електропроводку, відремонтовано зовнішнє освітлення, підключено нове електроустаткування, відремонтовано електропечі тощо.

Також ПрАТ «АКХЗ» здійснило підтримку центральної міської лікарні. Так, у 2019 р. було капітально відремонтовано хірургічне і травматологічне відділення. Підприємство інвестувало на ці заходи понад 8 млн. грн. З метою інформаційного забезпечення документації ПрАТ «АКХЗ» передав лікарні комп'ютерну техніку. Крім цього, здійснив допомогу шляхом ремонту холодильно-морозильного обладнання лікарні.

ПрАТ «АКХЗ» піклується про дітей, які ростуть у багатодітних сім'ях, належать до пільгових категорій (інвалідів, сиріт тощо). Для цієї категорії дітей кожного дня вже декілька років поспіль ПрАТ «АКХЗ» влаштовує в кафе «Ровесник» комплексні обіди. А впродовж тривалих канікул літом дітям з малозабезпечених сімей надається можливість відвідування пришкільного табору «Антошка», а також передбачається виділення путівок на оздоровлення до дитячого табору «Данко» [29].

Перелік об'єктів соціального партнерства ПрАТ «АКХЗ» є досить широким – дошкільні і шкільні заклади, відділ освіти міста, професійно-технічні і вищі навчальні заклади, лікарні, територіальний центр соціального

обслуговування і надання послуг, міське трамвайно-транспортне управління, храми та церкви, культурні заклади, бібліотеки тощо.

Варто зазначити, що суттєву допомогу від заводу отримає Палац культури, техніки і спорту ПрАТ «АКХЗ», який виступає об'єктом системи соціального партнерства в галузі культури.

2.3 Характеристика діяльності ПКТС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури

Палац культури, творчості і спорту ПрАТ «Авдіївський коксохімічний завод» (ПКТІС ПрАТ «АКХЗ») розташований за адресою: Україна, 86060, Донецька обл., місто Авдіївка, проспект Центральний, 28.

Основний і інші види діяльності ПКТІС ПрАТ «АКХЗ» за класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД) представлено на рис. 2.10.

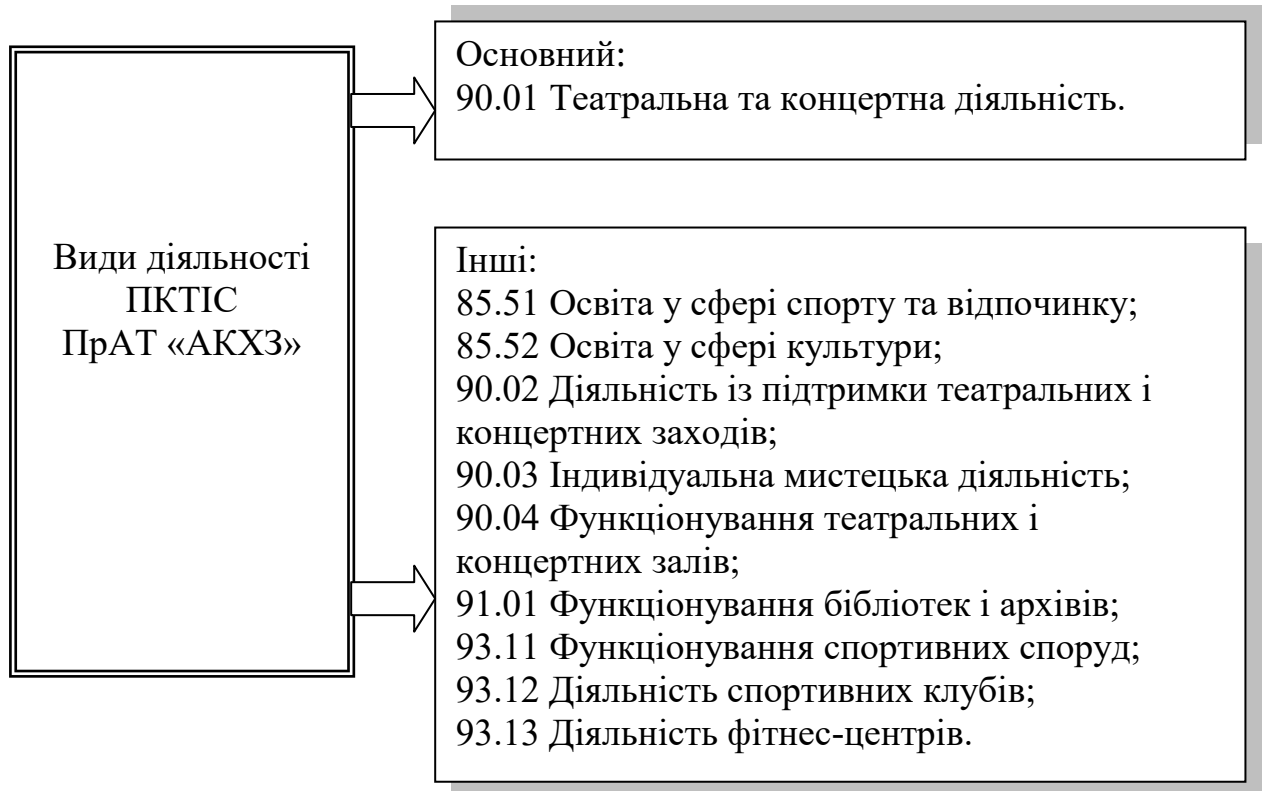


Рисунок 2.10 – Види діяльності ПКТІС ПрАТ «АКХЗ» за КВЕД [30]

Засновником та власником ПКТІС ПрАТ «АКХЗ» є первинна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПрАТ «Авдіївський коксохімічний завод».

Метою діяльності ПКТІС ПрАТ «АКХЗ» є реалізація статутних завдань профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України, а також задоволення прав громадян на культурний розвиток, сприяння розвитку художньої самодіяльності, аматорського мистецтва, фізичної культури і спорту.

Основні напрямки діяльності ПКТІС ПрАТ «АКХЗ» відповідно до статуту (Додаток В) наведені на рис. 2.11.



Рисунок 2.11 – Основні напрямки діяльності ПКТІС ПрАТ «АКХЗ» відповідно до статуту

Варто зазначити, що для ПрАТ «АКХЗ» здійснюється підтримки творчих здібностей і талановитих працівників заводу, а також мешканців м. Авдіївка, реалізація процедури формування і виховання художнього смаку, всебічний культурний розвиток особистості, дотримання здорового способу життя – це завдання, які знаходяться на одному рівні важливості поряд з досягненням високих показників у виробничій і економічній діяльності.

Палац культури, техніки і спорту ПрАТ «АКХЗ» належить до центру культурного життя міста Авдіївки, а за останні роки значно відтворився. ПКТіС вміщує свій глядацький зал, в якому проходяться концерти і театральні вистави, розвинутий сучасний спортивно-оздоровчий центр, різні хореографічні зали для репетицій танцювальних колективів, а також бібліотеку. Кожен мешканець Авдіївки, незалежно від віку, може знайти в ПКТіС захоплення за інтересами. В ПКТіС функціонують різні гуртки і секції, в яких на безкоштовній основі займаються понад трьох тисяч дітей і дорослих.

Сьогодні в Палац культури, творчості і спорту ПрАТ «АКХЗ» налічує біля 30 різних творчих колективів, з яких 13 колективів спрямовані для дорослих, 5 колективів і 16 студійних – для різних груп дітей. Трьом колективам було присвоєне почесне звання «Зразковий», сімом колективам – звання «Народний».

Найбільшою гордістю м. Авдіївки є такі танцювальні колективи: «Чарівність», «Барви», «Ексквізіт», «Подарунок», «Мозаїка», «М-стиль» та ін. Варто зазначити, що зразковий ансамбль бального танцю «Мозаїка», зразковий ансамбль народного танцю «Подарунок», народний ансамбль народного танцю «Барви» отримували перемогу на конкурсах танцювального мистецтва обласного, регіонального і всеукраїнського рівнів. Слава про талант учасників вказаних колективів є відомим і поширюється не лише по всій території України, але і за кордоном. Так, танцювальними колективами заводу було взято участь у конкурсах у таких країнах, як Бельгія, Болгарія, Франція, Єгипет, Іспанія, Польща і Туреччина. Більшість творчих колективів заводу ставали лауреатами показів і конкурсів пісенної і танцювальної майстерності.

Протягом майже п'яти років на площі Палацу культури, творчості і спорту щонеділі проходить день відпочинку в дитячому клубі «Капітошка». Цей захід завоював серця не лише у дітей, але і у дорослих.

Для мешканців м. Авдіївка і працівників ПрАТ «АКХЗ» культпрацівники Палацу культури, творчості і спорту проводять різні концерти, виступи, свята, що театралізуються, а також тематичні заходи, які відвідують не лише заводчани, але і всі жителі Авдіївки. Жоден захід не обходиться без участі працівників заводу. Особливо барвистим різнокольоровим святковим заходом, що завжди запам'ятовується, для працівників заводу і мешканців Авдіївки є щорічні святкування Дня металурга. Святкові заходи, як правило, продовжуються не менш ніж три дні, задіявши всі концертні майданчики міста.

У ПКТіС функціонує об'єднання ветеранів, яке має назву «Старше покоління». Розпочавши свою діяльність з 2001 р., об'єднання «Старше покоління» стало для ветеранів заводу своєрідним джерелом бадьорості, що додає оптимістичного настрою, душевного тепла, турботи і розуміння. Для людей, що знаходяться на заслуженому відпочинку, працівниками Палацу культури ПрАТ «АКХЗ» організовуються різнопланові тематичні свята і вечори відпочинку.

Вже досить тривалий час на підприємстві проводиться така діяльність з пенсіонерами, що отримала назву «Вітальня на колесах». З 2010 р. щорічно здійснюється понад 12 виїздів: об'їздивши різноманітні дороги, «Вітальня на колесах» відвідала значну чисельність пенсіонерів, надаючи підтримку і здійснюючи турботу про людей похилого віку. На проведення зазначеного заходу систематично виділяються кошти, а також непрацюючим пенсіонерам час від часу підприємство виплачує матеріальну допомогу в розмірі від 200 до 500 грн. кожному [29].

Спортивна зала ПКТіС ПрАТ «АКХЗ» завжди наповнена людьми. Виділяють 12 секцій, в яких займаються не тільки працівники заводу, а й і інші мешканці м. Авдіївка – всього більше півтисячі осіб, серед яких найбільше школярів в студентів. У спортивній залі ПКТіС ПрАТ «АКХЗ» є наступні

секції: міні-футбол, футбол, волейбол, баскетбол, тхеквондо, бокс, ушу-санда, кіокушин карате, настільний теніс, брейк-данс та ін., в яких заняття проводяться кваліфікованими тренерами – майстрами міжнародного класу. Відвідувачі різних секцій вже отримували перемоги на змаганнях обласного, всеукраїнського і міжнародного рівня.

Для того, щоб популяризація здорового способу життя була ефективною, виявляються кращі спортсмени на рівні підприємства і міста шляхом постійного проведення спортивних змагань і спартакіад.

На заводі тренується збірна команда, яка брала участь в першості ФСК «Металург» і в залік спартакіади ЦК профспілки металургів. Приймаючи участь в різних спартакіадах, турнірах і першості, збірні команди заводу, як правило, займають призові місця.

Наприклад, за підсумками проведення двадцятої спартакіади працівників гірничо-металургійного комплексу України і Донецької області команда ПрАТ «АКХЗ» зайняла призове місце, отримавши бронзову винагороду. Немає рівних авдіївським коксохімікам в міні-футболі і армреслінгу. Кожна гра заводської футбольної команди є динамічною і результативною, тому перемагають вони цілком заслужено. У змаганнях з шашок і шах, як серед жінок, так і чоловіків, спортсмени заводу ставали як «срібними», так і «бронзовими» призерами.

Висновки до розділу 2

В даному розділі було проведено аналіз системи соціального партнерства. У зв'язку з цим було проаналізовано діяльність суб'єктів системи соціального партнерства, здійснено моніторинг програм соціального партнерства компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ», охарактеризовано діяльність ПКТіС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури.

Визначено, що в якості суб'єктів соціального партнерства в роботі виступають Група компаній Метінвест в цілому, зокрема підприємство, що

входить до її складу – Авдіївський коксохімічний завод. При цьому об'єктами соціального партнерства в роботі є соціальна сфера міст присутності компанії Метінвест, зокрема напрями соціального партнерства в м. Авдіївка. Проведений аналіз окремих показників фінансово-господарської діяльності компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ» засвідчив наявність потенціалу для реалізації програм соціального партнерства у досліджуваних підприємств.

Компанія Метінвест завдяки програмам соціального партнерства, здійснює співпрацю з громадами та місцевими органами влади, та за результатами спільних зусиль прагне досягти високих стандартів комфортного проживання на територіях розташування підприємств. Потягом 2019 р. компанія Метінвест здійснила інвестування в розвиток місцевих громад у розмірі понад 11 млн. дол., що є суттєвою допомогою соціальній сфері та свідчить про високий ступінь соціальної відповідальності компанії. В свою чергу, ПрАТ «АКХЗ» і місцеві органи влади також у тісній взаємодії реалізують різноманітні довгострокові програми соціального партнерства шляхом укладання двосторонньої угоди про здійснення соціально-економічної співпраці. Відповідно до вказаної угоди ПрАТ «АКХЗ» здійснює підтримку різнопланових соціальних напрямів і заходів в м. Авдіївка.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Наш погляд, представляється доцільним сформулювати основні напрямки процесу вдосконалення соціального партнерства на рівні взаємодії бізнес-структур і соціальної сфери певної території.

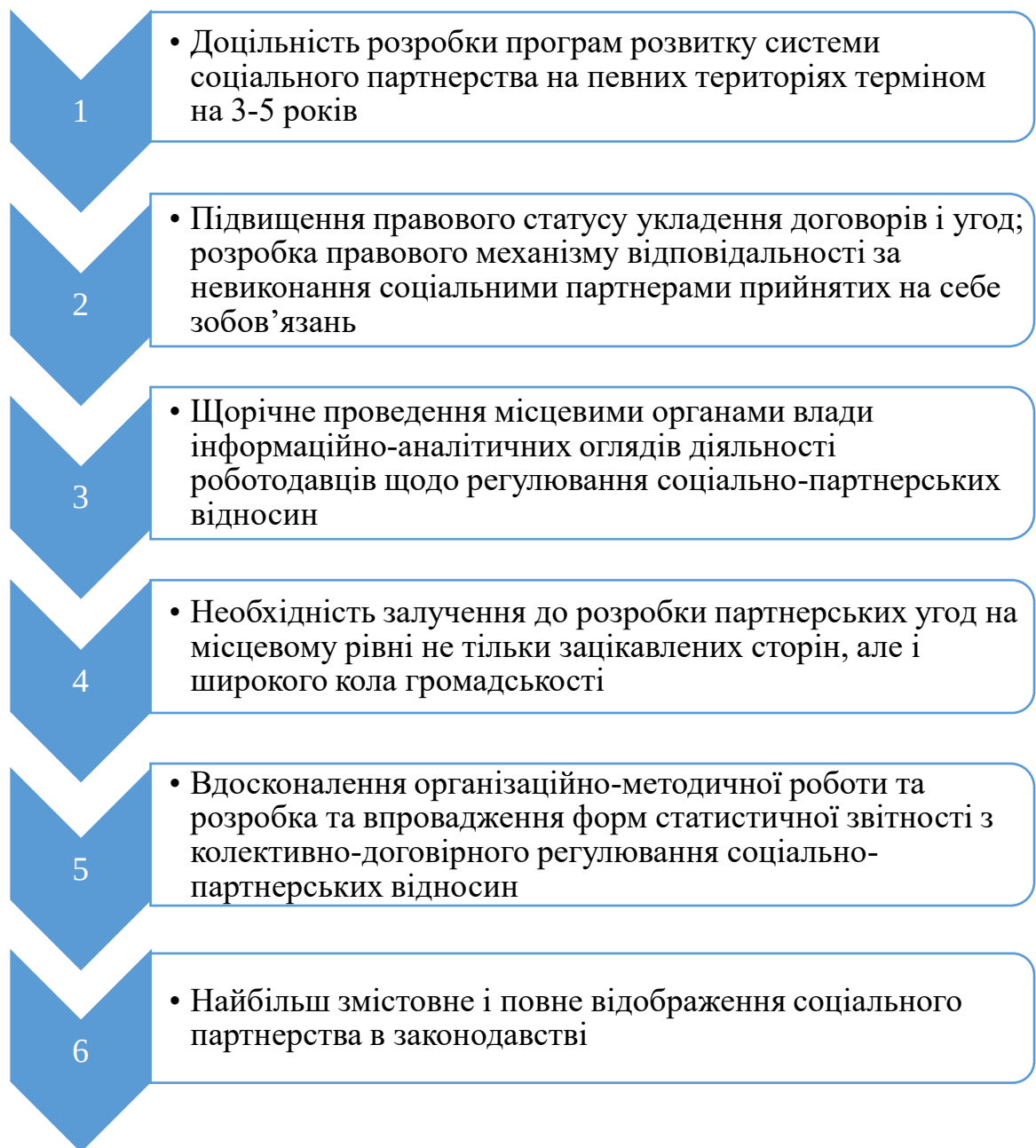


Рисунок 3.1 – Напрямки процесу вдосконалення соціального партнерства

Розглянемо зазначені напрями більш детально.

Перший напрямок – доцільність розробки програм розвитку системи соціального партнерства на певних територіях терміном на 3-5 років. Для їх ефективної реалізації може бути розроблена типова методика.

Приблизний перелік розділів програми може виглядати наступним чином (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Структура і зміст програми розвитку соціального партнерства

Розділ	Зміст розділу
Розділ 1	Аналіз соціально-економічного становища території (з виділенням ключових проблем в соціально-трудовій сфері)
Розділ 2	Стан і тенденції змін у розвитку системи соціального партнерства. Оцінка діючих заходів з регулювання соціально-трудових відносин
Розділ 3	Пріоритетні напрямки розвитку системи соціального партнерства. Система програмних заходів
Розділ 4	Ресурсне забезпечення реалізації програми і загальна потреба у фінансуванні
Розділ 5	Механізми реалізації програми, в тому числі організація управління і оцінка програми
Розділ 6	Оцінка наслідків реалізації програми в системі соціально-партнерських відносин

Другий напрямок – підвищення правового статусу укладення договорів і угод; розробка правового механізму відповідальності за невиконання соціальними партнерами прийнятих на себе зобов'язань. Крім правового забезпечення, підвищення відповідальності може бути пов'язано з інформаційним забезпеченням. Необхідно, наприклад, раз на рік висвітлювати підсумки роботи місцевих органів влади щодо виконання прийнятих на себе зобов'язань в ЗМІ, мережі Інтернет. Подібна інформація повинна бути за вимогою доступна всім учасникам угод. Це стосується і висвітлення діяльності профспілок та роботодавців, а також підсумків діяльності робочих груп щодо укладення соціально-партнерських угод.

Третій напрям – щорічне проведення місцевими органами влади інформаційно-аналітичних оглядів діяльності роботодавців щодо регулювання соціально-партнерських відносин. При цьому представляється доцільним називати як кращі підприємства, так і ті, які не виконують взятих на себе зобов'язань. Все це може впливати і на розміщення державних замовлень при проведенні тендерів.

Четвертий напрямок – необхідність залучення до розробки партнерських угод на місцевому рівні не тільки зацікавлених сторін (держави в особі органів місцевої влади, роботодавців і працівників в особі профспілок), але і широкого кола громадськості, в тому числі ЗМІ. Так, досвід залучення громадськості є апробованим і вже успішно використовується при розробці програм соціально-економічного розвитку муніципальних утворень.

П'ятий напрям – вдосконалення організаційно-методичної роботи (проведення семінарів, конференцій, «круглих столів», видання методичної літератури), розробка та впровадження форм статистичної звітності з колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин.

Шостим напрямком розвитку і вдосконалення соціального партнерства на рівні партнерських угод можна вважати найбільш змістовне і повне відображення соціального партнерства в законодавстві.

Отже, ефективність соціального партнерства залежить від того, наскільки повно воно вбудовано в систему управління соціально-економічним розвитком на регіональному та державному рівнях.

Крім того, можуть бути ефективними заходи з проведення конкурсів соціальних проектів в різних галузях. Участь у конкурсі можуть приймати ініціативні громадяни, громадські організації, державні та комунальні установи, благодійні організації та фонди. При розгляді заявок пріоритет варто віддавати проектам з найбільш високим рівнем вкладу заявника. Внесок може бути як фінансовим, так і нефінансовим – трудовим, волонтерським, транспортним.

В таких конкурсах можуть бути виділені наступні напрямки:

- поліпшення інфраструктури міста (озеленення, встановлення альтанок, ігрових зон, благоустрій майданчиків для збору твердих побутових відходів);
- культура, освіта, спорт (зображення муралів, графіті, установка пам'ятних знаків та МАФів);
- захист і допомогу безпритульним тваринам (будівництво вольєрів, придбання корму, вакцин, ліків) тощо.

Конкурси соціальних проектів дозволяють облаштувати будинки і двори на певній території, відкрити нові хаби, реалізувати творчі ідеї. А, найголовніше, нададуть можливість, об'єднавши зусилля, змінити умови проживання на певній території в кращий бік.

Зазначені проекти дійсно є необхідними, тому що дозволяють за лічені місяці втілити ідеї щодо поліпшення життя громади в реальність. При цьому величезна роль відводиться бізнес-структурам за можливість підкріплювати ініціативу громадськості.

В таких умовах бізнес-структури повинні бути готовими у будь-який час підтримати ініціативи громади, спрямовані на розвиток міста. Як свідчить практика, що з кожним роком все більше учасників залучаються до таких конкурсів, завдяки чому території перетворюється «на очах». За підтримки бізнес-структур з'являється можливість реалізувати безліч соціальних проектів.

В свою чергу кожна бізнес-структура має визначитися з переліком соціальних проектів, в яких вона є найбільш зацікавленою. Для кожного підприємства індивідуально розробляється система показників, що відображають ступінь вагомості відповідних напрямів соціально-відповідальної діяльності.

Для регулярного моніторингу соціально-відповідальної діяльності підприємствам доцільно використовувати так звану анкету для оцінки соціальної сфери. В якості приклада наведемо фрагмент такої анкети, але при цьому необхідно врахувати можливість розширення напрямів соціальної сфери (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Фрагмент анкети для оцінки соціальної сфери підприємства

Найменування напряму соціальної сфери	Коефіцієнт вагомості
Житлово-комунальне господарство	0,06
Освіта	0,19
Розвиток місцевих громад	0,16
Медичне обслуговування	0,09
Благодійні заходи	0,11
Екологічна безпека	0,11
Об'єкти соціальної інфраструктури	0,06
Влottenрство	0,09
Культура і спорт	0,11
Інші напрями	0,02
Разом	1,0

З питань, запропонованих в анкеті, проводиться опитування всіх керівників відділів, управлінь та дирекцій підприємства. Крім досить суб'єктивної оцінки дієвості (ефективності) комплексної системи оцінки соціально-відповідальної діяльності підприємства з боку його керівників, більш об'єктивна оцінка результатів роботи комплексної системи оцінки може здійснюватися шляхом досягнення певних результатів при одночасному зниженні витрат на функціонування цієї системи.

Висновки до розділу 3

В даному розділі розроблено рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства.

Відповідно до цього представлено структуру і зміст розділів програми розвитку соціального партнерства. Зазначено, що ефективним інструментом соціального партнерства може стати проведення конкурсів соціальних проектів в різних галузях: поліпшення інфраструктури міста, закладів культури, освіти і спорту, захист і допомога безпритульним тваринам тощо. В свою чергу кожна бізнес-структура має визначитися з переліком соціальних проектів, в яких вона є найбільш зацікавленою. Для кожного підприємства індивідуально

розробляється система показників, що відображають ступінь вагомості відповідних напрямів соціально-відповідальної діяльності. Для регулярного моніторингу соціально-відповідальної діяльності підприємствам доцільно використовувати так звану анкету для оцінки соціальної сфери. Використання зазначеної методики спростить участь і відбір проектів з соціального партнерства, завдяки визначенню пріоритетних напрямків розвитку.

ВИСНОВКИ

В якості мети випускної кваліфікаційної роботи виступало дослідження теоретичних аспектів і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення системи соціального партнерства підприємства.

Для досягнення зазначеної мети в роботі вирішено наступні завдання:

- досліджено концептуальні засади соціального партнерства;
- охарактеризовано моделі соціального партнерства бізнесу з місцевими спільнотами;
- визначено особливості соціального партнерства в сфері культури;
- проаналізована діяльність суб'єктів системи соціального партнерства;
- проведено моніторинг програм соціального партнерства компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ»;
- охарактеризовано діяльність ПКТС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури;
- розроблено рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства.

Отримані результати дозволяють сформулювати наступні висновки.

В першому розділі було проведено дослідження теоретичних аспектів соціального партнерства. У зв'язку з цим було досліджено концептуальні засади соціального партнерства, охарактеризовано моделі соціального партнерства бізнесу з місцевими спільнотами, виокремлено особливості соціального партнерства в сфері культури. В науковій літературі сформувалося два основних підходи до поняття «соціальне партнерство». Відповідно до першого підходу соціальне партнерство трактується у вузькому сенсі – як метод врегулювання взаємовідносин між працівниками і роботодавцями. Інший підхід трактує соціальне партнерство в більш широкому розумінні – як складний, різноплановий процес. Головною метою соціального партнерства виступає врахування всіх інтересів його суб'єктів, а також досягнення високого ступеню їх збалансованості. У зв'язку з тим, що соціальне партнерство призначено

вирішити соціальні протиріччя, які гальмують, зупиняють соціально-економічний розвиток, призводять до соціальної напруги, його можна розглядати як систему соціальних відносин між партнерами, що забезпечує вирішення (нейтралізацію) протиріч, а також створює можливості для збалансованих дій на принципах рівноправного урахування їх інтересів в переговорно-договірному процесі. Аналіз моделей функціонування системи соціального партнерства на рівні місцевих утворень дозволив виокремити ключові з них: фонд місцевих спільнот, громадські ради, ярмарки соціальних проєктів, молодіжні ради. Найбільш оптимальною схемою функціонування культурних закладів може стати розвиток партнерських відносин з наявними бізнес-структурами. Останніми роками культурні заклади відчують прямий вплив ринкових відносин, відповідно до чого знижується якість інструментів культури і мистецтва, що призводить до їх духовної і моральної деградації. У загальному підсумку відбувається зниження культурного потенціалу соціальної сфери. Взаємодія культурних закладів з бізнес-середовищем переслідує два позитивних моменти: по-перше, зберігається статус культурних закладів, наявна організаційна структура, а також кадровий склад; по-друге, з'являються нові можливості для творчого розвитку.

В другому розділі було проведено аналіз системи соціального партнерства. У зв'язку з цим було проаналізовано діяльність суб'єктів системи соціального партнерства, здійснено моніторинг програм соціального партнерства компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ», охарактеризовано діяльність ПКТС ПрАТ «АКХЗ» як об'єкта системи соціального партнерства в галузі культури. Визначено, що в якості суб'єктів соціального партнерства в роботі виступають Група компаній Метінвест в цілому, та, зокрема, підприємство, що входить до її складу, – Авдіївський коксохімічний завод. При цьому об'єктами соціального партнерства в роботі є соціальна сфера міст присутності компанії Метінвест, зокрема напрями соціального партнерства в м. Авдіївка. Проведений аналіз окремих показників фінансово-господарської діяльності компанії Метінвест і ПрАТ «АКХЗ» засвідчив наявність потенціалу для

реалізації програм соціального партнерства у досліджуваних підприємств. Компанія Метінвест завдяки програмам соціального партнерства, здійснює співпрацю з громадами та місцевими органами влади, та за результатами спільних зусиль прагне досягти високих стандартів комфортного проживання на територіях розташування підприємств. Потягом 2019 р. компанія Метінвест здійснила інвестування в розвиток місцевих громад у розмірі понад 11 млн. дол., що є суттєвою допомогою соціальній сфері та свідчить про високий ступінь соціальної відповідальності компанії. В свою чергу, ПрАТ «АКХЗ» і місцеві органи влади також у тісній взаємодії реалізують різноманітні довгострокові програми соціального партнерства шляхом укладання двосторонньої угоди про здійснення соціально-економічної співпраці. Відповідно до вказаної угоди ПрАТ «АКХЗ» здійснює підтримку різнопланових соціальних напрямів і заходів в м. Авдіївка.

В третьому розділі розроблено рекомендації щодо удосконалення системи соціального партнерства. Відповідно до цього представлено структуру і зміст розділів програми розвитку соціального партнерства. Зазначено, що ефективним інструментом соціального партнерства може стати проведення конкурсів соціальних проектів в різних галузях: поліпшення інфраструктури міста, закладів культури, освіти і спорту, захист і допомога безпритульним тваринам тощо. В свою чергу кожна бізнес-структура має визначитися з переліком соціальних проектів, в яких вона є найбільш зацікавленою. Для кожного підприємства індивідуально розробляється система показників, що відображають ступінь вагомості відповідних напрямів соціально-відповідальної діяльності. Для регулярного моніторингу соціально-відповідальної діяльності підприємствам доцільно використовувати так звану анкету для оцінки соціальної сфери. Використання зазначеної методики спростить участь і відбір проектів з соціального партнерства, завдяки визначенню пріоритетних напрямків розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ляшенко Т. Система соціального партнерства в Україні на сучасному етапі. *Наукові записки*. 2017. Випуск 3 (89). С. 70–86.
2. Шуліка А. А. Історія становлення та передумови виникнення політики соціального партнерства. URL: <https://fip.dp.ua/index.php/FIP/issue/view/11> (дата звернення: 26.04.2021).
3. Романова Н. Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.
4. Петроє О. Теорія соціального партнерства та її вплив на розвиток концепції соціального діалогу. *Вісник Національної академії державного управління*. 2012. Випуск 4. С. 234–243.
5. Иванов С. А. Социальное партнерство как феномен цивилизации. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2005. Выход 8. С. 79–99.
6. Лутохина Э. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки). *Белорусский журнал международного права и международных отношений*. 2013. № 1. С. 69–75.
7. Кравченко О. О. Соціальне партнерство в Україні та його особливості в розвинених країнах. *Young Scientist*. 2016. № 6. С. 57–61.
8. Савранська Г. М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 140–150.
9. Савранська Г. М. Методологія аналізу соціального партнерства як інституту системи забезпечення соціальної безпеки. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління*. 2015. Випуск 1. С. 211–223.
10. Волинець У. А. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2014. Випуск 2 (43). С. 235–238.

11. Волкова Н. В., Кузнецова Ю. В. Соціальне партнерство як фактор економічної стабільності в Україні. *Інфраструктура ринку*. 2018. Випуск 25. С. 67–73.
12. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 3 (8). С. 132–141.
13. Савчук Л. М. Функції соціального партнерства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Випуск 14. С. 726–729.
14. Горєлов Д. М., Корнієвський О. А., Опалько Ю. В., Палій Г. О. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. Київ: НІСД, 2011. 47 с.
15. Олефіров С. Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=631> (дата звернення: 19.04.2021).
16. України «Про соціальний діалог в Україні»: чинне законодавство України документ № 2862-VI від 23.12.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 12.05.2020).
17. Партнерство та співпраця як невід’ємна складова діяльності ОГС. URL: <http://cd-platform.org/library/statti/1782-partnerstvo-ta-spivpratsia-iak-nevid-iemnaskladova-diialnosti-ohs> (дата звернення: 21.04.2021).
18. Моделі місцевого економічного розвитку: успішні практики. Київ, 2019. 140 с.
19. Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Развитие системы социального партнерства на региональном уровне: опыт межстранового исследования (на примере России и Украины). *Известия УрГЭУ*. 2011. № 4 (36). С. 115–120.
20. Шаврукова М. С. Основные формы сотрудничества бизнес-структур и некоммерческих учреждений культуры: европейский опыт. URL: <https://emc21.ru/wp-content/uploads/2019/02/Statya-SHavrukovoj.pdf> (дата звернення: 22.04.2021).

21. Мацукевич О. Ю. Развитие социального партнерства в сфере культуры. *Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств*. 2013. Т. 195. С. 253–258.

22. Михина Н. В. Социальное партнерство в сфере культуры: перспективы и пути развития. URL: <https://nauchtrud.com/3349/20200804105524103778> (дата звернення: 23.04.2021).

23. Хлопина О. Меценаты и театр. URL: http://www.kultura-portal.ru/tree_new/cultpaper/article.jsp?number=48&rubric_id=218&crubric_id=1000580&pub_id=147655 (дата звернення: 22.04.2021).

24. Заставецька О. В. Територіальна організація культурно-мистецької сфери регіону (на матеріалах Хмельницької області): дис. ... к-да геогр. наук: 11.00.02 – Економічна та соціальна географія. Тернопіль: Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, 2016. 246 с.

25. Артемьева Т. В., Тульчинский Г. Л. Фандрейзинг: привлечение средств на проекты и программы в сфере культуры и образования. Санкт-Петербург: Издательство «Лань», 2010. 288 с.

26. Досьє Групи компаній «Метінвест». URL: https://rus.lb.ua/file/company/3468_metinvest.html (дата звернення: 02.05.2021).

27. Досьє ПрАТ «АКХЗ». URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/00191075/ (дата звернення: 02.05.2021).

28. Соціальні звіти компанії «Метінвест». URL: <https://metinvestholding.com/ua/responsibility/socialreports> (дата звернення: 25.04.2021).

29. Соціально-економічний розвиток. URL: https://akhz.metinvestholding.com/ua/responsibility/local_communities/progress (дата звернення: 29.04.2021).

30. Досьє ПКТiC ПрАТ «АКХЗ». URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/43505802/ (дата звернення: 02.05.2021).

Додаток А

Декану факультету економіки та менеджменту

Олейнікову О. А.Студента групи МЕНз-17Леонова В. В.

(П.І.Б.)

Спеціальності 073 Менеджмент

З А Я В А

Прошу затвердити тему випускної кваліфікаційної роботи

«Аналіз напрямів соціального партнерства підприємства»і призначити науковим керівником доц., к.е.н., доц. кафедри УФЕБ Ляшок Н.Ю.

Дата _____ Підпис _____

Згода наукового керівника

випускної кваліфікаційної роботи _____

(підпис, дата)

(П.І.Б.)

Висновок кафедри Затвердити наукового керівника і назву теми випускної кваліфікаційної роботи. Наказ №175 від 19.04.2021 р.

Завідувач кафедри _____

(підпис, дата)

проф. Попова О.Ю.

(П.І.Б.)

Перелік зауважень щодо оформлення роботи

Означення документа	Документ	Умовна відмітка	Зміст зауваження

Дата _____ Підпис _____

Статут Палацу культури, творчості і спорту ПрАТ «АКХЗ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

протоколом засідання профспілкового
комітету первинної організації
профспілки трудящих металургійної і
гірничодобувної промисловості України
приватного акціонерного товариства
«Авдіївський коксохімічний завод»
26.12.2019 № 5

СТАТУТ

ОРГАНІЗАЦІЯ (УСТАНОВА, ЗАКЛАД) ОБ'ЄДНАННЯ ГРОМАДЯН
«ПАЛАЦ КУЛЬТУРИ, ТВОРЧОСТІ І СПОРТУ ПРИВАТНОГО
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «АВДІЇВСЬКИЙ КОКСОХІМІЧНИЙ
ЗАВОД»

м. Авдіївка
2019 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. ОРГАНІЗАЦІЯ (УСТАНОВА, ЗАКЛАД) ОБ'ЄДНАННЯ ГРОМАДЯН «ПАЛАЦ КУЛЬТУРИ, ТВОРЧОСТІ І СПОРТУ ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «АВДІЇВСЬКИЙ КОКСОХІМІЧНИЙ ЗАВОД» (далі за текстом – ПКТІС ПРАТ «АКХЗ») – є культурно-освітнім закладом, утвореним первинною організацією профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України Приватного акціонерного товариства «Авдіївський коксохімічний завод» відповідно до законодавства, Статуту профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України (далі за текстом – ПМГУ) та Закону України «Про культуру» з метою реалізації статутних завдань профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України, задоволення прав громадян на культурний розвиток, сприяння розвитку художньої самодіяльності, аматорського мистецтва, фізичної культури та спорту.

1.2. Засновником та власником ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є первинна організація профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України приватного акціонерного товариства «Авдіївський коксохімічний завод» (далі за текстом – Засновник).

1.3. В своїй діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» керується Конституцією України, Законами України, постановами Кабінету Міністрів, іншими нормативно-правовими актами, Статутом ПМГУ, рішеннями Засновників, цим Статутом.

1.4. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є неприбутковою організацією та не має на меті одержання прибутку від здійснення своєї діяльності.

1.5. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є юридичною особою з моменту його державної реєстрації, діє на підставі затвердженого засновником Статуту, має самостійний баланс, поточні рахунки в установах банків, печатку, штампи, володіє і користується закріпленням за ним майном.

1.6. Засновник не відповідає за зобов'язаннями ПКТІС ПРАТ «АКХЗ». ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» не відповідає за зобов'язаннями Засновника.

1.7. Повне найменування закладу: Організація (установа, заклад) об'єднання громадян «Палац культури, творчості і спорту приватного акціонерного товариства «Авдіївський коксохімічний завод»

Скорочене найменування: ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

1.8. Місцезнаходження ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»: Донецька область, м. Авдіївка, пр. Центральний, 28.

2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

2.1. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» створено з урахуванням соціально-економічних, культурно-дозвілєвих потреб населення у місті Авдіївка за наявності необхідної матеріально-технічної бази, кадрів.

2.2. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» має право самостійно укласти угоди, набувати майнові та особисті немайнові права і нести обов'язки, за узгодженням Засновника, бути позивачем і відповідачем у суді.

2.3. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» користується закріпленням за ним майном Засновника на праві оперативного управління.

2.4. Для здійснення господарської діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» залучає й використовує матеріально-технічні, фінансові, трудові та інші види ресурсів, використання яких не заборонено законодавством.

2.5. Засновник не відповідає за зобов'язаннями ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», а ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» не відповідає за зобов'язаннями Засновника, окрім випадків, передбачених законодавством.

2.6. Перевірку діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» можуть здійснювати органи, які уповноважені чинним законодавством України, у межах наданих їм законодавством повноважень.

2.7. У разі зміни форми власності або назви ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» його перереєстрація здійснюється у порядку, встановленому законодавством України.

2.8. Зміни та доповнення до цього Статуту вносяться в тому ж порядку, що й реєстрація Статуту ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

3.1. Основними напрямками діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є:

3.1.1. задоволення культурно-дозвільних потреб трудящих приватного акціонерного товариства «Авдіївський коксохімічний завод», членів їх сімей, населення;

3.1.2. розвиток усіх видів та жанрів самодіяльної народної творчості, аматорського мистецтва, народних художніх промислів;

3.1.3. збереження та примноження національного культурного надбання;

3.1.4. створення та організація діяльності клубних формувань (творчих колективів, гуртків, студій, мистецьких аматорських об'єднань, клубів за інтересами);

3.1.5. вивчення культурних запитів та розкриття творчих здібностей і обдаровань різних груп населення;

3.1.6. підтримка соціально важливих культурних ініціатив;

3.1.7. організація та розвиток діяльності спортивних напрямків;

3.1.8. вироблення та запровадження нових моделей культурного обслуговування громадян.

3.2. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» відповідно до покладених на нього завдань:

3.2.1. створює та організовує діяльність творчих колективів, гуртків, студій, любительських об'єднань та клубів за інтересами, інших клубних формувань, спортивних секцій, бібліотек;

3.2.2. здійснює організацію та проведення фестивалів, оглядів, конкурсів, виставок, майстер-класів та інших форм показу результатів творчої діяльності клубних формувань;

3.2.3. здійснює проведення спектаклів, концертів, інших театральних видовищних заходів, у тому числі, за участі інших творчих професійних колективів та окремих виконавців;

3.2.4. організовує та проводить масові театралізовані свята, народні гуляння, обряди, ритуали, відповідно до місцевих звичаїв і традицій;

3.2.5. організовує дозволя для різновікових груп населення, у тому числі, проведення вечорів відпочинку, дискотек, молодіжних балів, карнавалів, дитячих ранків та інших розважальних програм;

3.2.6. здійснює проведення вистав, театральних та музичних постанов, концертів, оперних й балетних спектаклів, інших постановок, виступи артистичних груп, труп, оркестрів та окремих артистів;

3.2.7. здійснює проведення концертів-презентацій, фестивалів, бенефісів, естрадних шоу, циркових вистав;

3.2.8. здійснює навчання у студіях, на курсах, проведення занять у літературно-музичних вітальнях, ігрових кімнатах для дітей та гуртках;

3.2.9. організовує діяльність мистецьких аматорських об'єднань та клубів за інтересами;

3.2.10. організовує та проводить Спартакіади з різноманітних видів спорту, як на базі ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», так і беручи участь у місцевих, регіональних, обласних, всеукраїнських та міжнародних змаганнях;

3.2.11. розробляє сценарії постановочних робіт та проведення заходів за заявками підприємств, установ та організацій;

3.2.12. проводить театралізовані свята, фестивалі, конкурси, спортивно-розважальні, оздоровчі, обрядові заходи, виставки книг та творів образотворчого мистецтва;

3.2.13. надає послуги з організації та/або проведення культурно-масових заходів, семінарів, майстер-класів, концертів, фестивалів, виставок і вистав;

3.2.14. надає послуги з використання матеріалів бібліотеки (дитячої, наукової, публіцистичної, художньої і т.п.);

3.2.15. здійснює продаж у неспеціалізованих магазинах (кіосках, лотках) видань про заклад культури, репродукцій, наборів листівок, афіш, плакатів, а також сувенірних виробів, значків, виробів народних промислів, декоративно-ужиткового мистецтва;

3.2.16. надає в установленому засновником порядку оренду приміщення, коли це не перешкоджає провадженню ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» діяльності у сфері культури;

3.2.17. здійснює ремонт, настроювання та налагоджування музичних інструментів, звуку, світла та відеоапаратури;

3.2.18. здійснює прокат сценічних костюмів, взуття, театального реквізиту;

3.2.19. виготовляє фонограми концертів і спектаклів, копії звукозапису музичних творів з фонотек клубного закладу, надає послуги студій звуку й відеозапису;

3.2.20. здійснює діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг :
театральна та концертна діяльність;

- діяльність щодо підтримання театральних і концертних заходів;
- індивідуальна мистецька діяльність;
- функціонування театральних і концертних залів;
- 3.2.21. забезпечує функціонування бібліотек і архівів;
- 3.2.22. забезпечує діяльність у сфері спорту, організування відпочинку та розваг:
 - функціонування спортивних споруд;
 - діяльність спортивних клубів;
 - діяльність фітнес-центрів;
- 3.2.23. здійснює функціонування інших видів освіти:
 - освіта у сфері спорту та відпочинку;
 - освіта у сфері культури.

4. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

- 4.1. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» має право:
 - 4.1.1. самостійно планувати свою діяльність та перспективи розвитку в залежності від потреб населення з обов'язковим погодженням їх із Засновником;
 - 4.1.2. визначати умови використання фондів (загальний, спеціальний) на основі договорів з юридичними та фізичними особами;
 - 4.1.3. здавати в оренду (суборенду) приміщення та інше майно за згодою Засновника;
 - 4.1.4. безкоштовно в установленому законодавством порядку отримувати матеріальні цінності, грошові фонди, транспортні засоби, обладнання від Засновника, інших організацій, благодійних фондів, підприємств, приватних осіб;
 - 4.1.5. використовувати самооплатність гурткової роботи, благодійні внески, гранти та надходження від разових договорів;
 - 4.1.6. списувати майно з балансу у встановленому законодавством та Засновником порядку;
 - 4.1.7. самостійно розпоряджатися, відповідно до законодавства та цього статуту, доходами від надання платних послуг;
 - 4.1.8. надавати платні послуги відповідно до чинного законодавства України;
 - 4.1.8. вимагати відшкодування збитків, завданих ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» в результаті порушення його майнових прав фізичними та юридичними особами.
- 4.2. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» зобов'язаний:
 - 4.2.1. дотримуватись вимог законодавства щодо здійснення діяльності у сфері культури;
 - 4.2.2. дбати про збереження народних традицій та примноження національного культурного надбання, сприяти охороні культурної спадщини;

- 4.2.3. поважати культуру, мову, традиції, звичаї та обряди українського народу;
- 4.2.4. піклуватися про естетичне виховання та культурний розвиток дітей, залучати їх до цінностей вітчизняної та світової культури;
- 4.2.5. створювати умови для забезпечення розвитку творчості людини;
- 4.2.6. збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію про матеріальні та духовні культурні цінності, а також забезпечувати цілісність культурного простору України;
- 4.2.7. забезпечувати доступність до національного культурного надбання;
- 4.2.8. підтримувати розвиток нових українських традицій;
- 4.2.9. підтримувати соціально-важливі ініціативи любительських об'єднань та клубів за громадсько-політичними, науково-технічними, екологічними, художньо-естетичними та іншими інтересами;
- 4.2.10. сприяти масовій самоосвіті в галузі літератури та мистецтва, економіки, культури, побуту, соціальної адаптації тощо;
- 4.2.11. створювати умови для культурного розвитку громадян України всіх національностей, сприяти залученню їх до спільного процесу створення культурних цінностей.

5. СТРУКТУРА ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

5.1. Структура, штатний розклад, кошторис ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» затверджуються Засновником за поданням директора ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

5.2. Структура ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» визначається завданнями, напрямками та змістом його діяльності, місцевими умовами та можливостями.

5.3. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» планує свою діяльність відповідно до культурних потреб населення, виходячи з творчих можливостей та фінансових ресурсів.

5.4. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» може створювати культурно-дозвільні клубні формування (гуртки, студії, кімнати-музеї, дискотеки, тощо), які мають статус структурних підрозділів ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

5.5. Культурно-освітня, виховна, організаційно-масова дозвільна робота в ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» здійснюється диференційовано з використанням різних організаційних форм роботи: гурткова робота, індивідуальні заняття, конкурси, огляди, концерти, фестивалі тощо.

5.6. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» може організовувати роботу клубних формувань, творчих об'єднань у приміщеннях інших закладів та установ відповідно до укладених угод.

5.7. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» може залучати до участі в організаційно-масових заходах дошкільні, позашкільні, загальноосвітні, професійно-технічні, вищі навчальні заклади, інші заклади та організації в установленому порядку.

5.8. З метою удосконалення культурно-дозвільної роботи в ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» можуть створюватись методичні, громадські ради, комісії.

Діяльність методичних, громадських рад, комісій може здійснюватися з урахуванням рекомендацій уповноваженого органу управління.

5.9. Штат ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» встановлюються Засновником за поданням директора ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

6. УПРАВЛІННЯ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

6.1. Вищим органом управління ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є його Засновник.

6.2. Керівництво діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» здійснює директор, який призначається та звільняється розпорядженням голови профспілкового комітету первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України приватного акціонерного товариства «Авдіївський коксохімічний завод».

6.3. Директор:

6.3.1. несе персональну відповідальність за виконання покладених на ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» завдань та здійснення ним своїх функцій;

6.3.2. діє без довіреності від імені ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», представляє його інтереси в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, вирішує питання діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» у межах та у визначеному законодавством та цим Статутом порядку;

6.3.3. самостійно вирішує питання діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» за напрямками роботи згідно із Статутом;

6.3.4. призначає на посади та звільняє з посад працівників ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» відповідно до чинного законодавства України;

6.3.5. здійснює керівництво ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», забезпечує добір та розстановку кадрів, створює належні умови для підвищення їх фахового рівня;

6.3.6. формує структуру та штатний розклад ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», який затверджується Засновником;

6.3.7. забезпечує дотримання чинного законодавства, дисципліни всіма працівниками ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»;

6.3.8. забезпечує контроль за виконанням планів, програм, культурно-дозвільних заходів, організаційно-масової та організаційно-методичної роботи Закладу, його структурних підрозділів та клубних формувань;

6.3.9. створює необхідні умови для збереження майна, ефективного використання ресурсів ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» для розв'язання завдань, що стоять перед ним, колегіально, гласно вирішує питання творчо-виробничої діяльності та соціального розвитку колективу;

6.3.10. здійснює заходи щодо зміцнення матеріально-технічної бази ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»;

6.3.11. організовує роботу ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», несе повну відповідальність за її стан і якість;

6.3.12. у межах компетенції видає накази та інші розпорядчі акти, спрямовані на здійснення основних завдань ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», які обов'язкові для виконання всіма працівниками ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»;

6.3.13. створює необхідні умови для розвитку народної творчості, культурно-дозвільної діяльності відповідно до потреб населення;

6.3.14. розпоряджається майном і коштами ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» в межах визначених чинним законодавством та в порядку, встановленому Засновником;

6.3.15. організовує виконання кошторису доходів й видатків ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», укладає угоди з юридичними та фізичними особами, відкриває рахунки в установах банків;

6.3.16. визначає обов'язки та затверджує посадові інструкції працівників ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»;

6.3.17. застосовує заходи дисциплінарного стягнення до працівників ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», заохочує, встановлює працівникам ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» розміри надбавок, доплат, премій;

6.3.18. несе відповідальність за результати фінансово-господарської діяльності, стан та збереження майна, переданого в оперативне управління ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»;

6.3.19. укладає колективний договір з працівниками від імені уповноваженого органу управління;

6.3.20. вирішує інші та питання діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» у відповідності із законодавством;

6.3.21. разом із головним бухгалтером несе персональну відповідальність перед Засновником за додержання порядку ведення та достовірність бухгалтерського обліку, фінансової, податкової та статистичної звітності у встановленому законодавством порядку.

7. МАЙНО ТА ФІНАНСУВАННЯ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

7.1. Отримані доходи (прибутки) або їх частини не підлягають розподілу серед засновників (учасників), членів ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», працівників (крім оплати праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб;

7.2. Доходи (прибутки) ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» використовуються виключно для фінансування видатків на утримання ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених цим статутом.

7.3. Майно ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» становлять необоротні та оборотні активи, основні засоби та грошові кошти, а також інші цінності, вартість яких відображається у самостійному балансі ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

7.4. Майно ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є власністю первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України приватного акціонерного товариства «Авдіївський коксохімічний завод». ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» користується та розпоряджається майном відповідно до

законодавства, в порядку, визначеному Засновником, на правах оперативного управління.

7.5. Джерелами формування коштів та майна ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» є:

7.5.1. кошти Засновника;

7.5.2. кошти, отримані, від надання платних послуг відповідно до законодавства;

7.5.3. кошти або майно, які будуть в установленому законодавством порядку надходити безоплатно, або у вигляді безповоротної фінансової допомоги чи добровільних пожертвувань;

7.5.4. пасивні доходи;

7.5.5. кошти за оренду майна в порядку, встановленому власником майна;

7.5.6. інші кошти, не заборонені чинним законодавством.

7.6. Розширення, оновлення, реконструкція основних фондів ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» може здійснюватися за рахунок його коштів за погодженням із Засновником.

7.7. Фінансово-господарська діяльність ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» здійснюється відповідно до законодавства України для виконання основних напрямків діяльності згідно цього Статуту.

7.8. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» самостійно здійснює оперативний, бухгалтерський облік, веде статистичну, бухгалтерську, податкову й фінансову звітність та подає її органам, уповноваженим здійснювати контроль за відповідними напрямками діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» у визначеному законодавством порядку.

8. КОНТРОЛЬ ТА ПЕРЕВІРКА ДІЯЛЬНОСТІ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

8.1. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» відповідно до чинного законодавства складає затверджені форми місячної, квартальної, річної звітності.

8.2. Перевірка фінансово-господарської діяльності ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» здійснюється Засновником.

9. ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПКТІС ПРАТ «АКХЗ»

9.1. Ліквідація та реорганізація ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» здійснюються на підставі рішення Засновника або рішення суду відповідно до чинного законодавства.

9.2. При реорганізації та ліквідації ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» працівникам, що вивільняються, гарантується дотримання їх прав і інтересів відповідно до законодавства України.

9.3. Ліквідація ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» здійснюється ліквідаційною комісією, яка утворюється Засновником або іншим органом, який прийняв рішення про ліквідацію.

9.4. Порядок та строки проведення ліквідації, а також строк для пред'явлення вимог кредиторами, що не може бути меншим ніж два місяці з

дня публікації рішення про ліквідацію, визначаються органом, який прийняв рішення про ліквідацію ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

9.5. Ліквідаційна комісія розміщує у друкованих засобах масової інформації, в яких публікуються відомості про державну реєстрацію юридичної особи, що припиняється, повідомлення про припинення юридичної особи та про порядок та строк заявлення кредитором вимог до неї, а наявних (відомих) кредиторів повідомляє особисто в письмовій формі у визначені законодавством строки.

Одночасно ліквідаційна комісія вживає усіх необхідних заходів зі стягнення дебіторської заборгованості ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» та виявлення кредиторів з письмовим повідомленням кожного з них про ліквідацію ПКТІС ПРАТ «АКХЗ».

9.6. З моменту призначення ліквідаційної комісії до неї переходять повноваження з управління ПКТІС ПРАТ «АКХЗ». Ліквідаційна комісія оцінює наявне майно ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» та розраховується з кредиторами, складає ліквідаційний баланс та подає його на погодження Засновнику. Достовірність та повнота ліквідаційного балансу повинні бути перевірені в установленому законодавством порядку.

Ліквідаційна комісія виступає в суді від імені ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», що ліквідується.

9.7. Черговість та порядок задоволення вимог кредиторів визначаються відповідно до законодавства.

9.8. У разі припинення ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» (у результаті його ліквідації, злиття, поділу, приєднання або перетворення) його активи передаються одній або кільком неприбутковим організаціям відповідного виду, або зараховуються до доходу бюджету.

9.9. Працівникам ПКТІС ПРАТ «АКХЗ», які звільняються у зв'язку з його реорганізацією чи ліквідацією, гарантується дотримання їх прав та інтересів відповідно до законодавства про працю.

9.10. ПКТІС ПРАТ «АКХЗ» вважається припиненим з дати внесення до Єдиного державного реєстру запису про державну реєстрацію припинення юридичної особи.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Зміни та доповнення до Статуту затверджуються Засновником та реєструються в установленому законодавством порядку.

10.2. Умови, які не передбачені цим Статутом, регламентуються чинним законодавством України та рішеннями Засновника.

10.3. Усі відповідним чином оформлені примірники Статуту мають однакову юридичну силу.

Голова профспілкового комітету
ПО ПМГУ ПРАТ «АКХЗ»

 С.М. ДОРОШЕНКО