

## ПОВНОВАЖЕННЯ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ЩОДО ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ КЕРІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ КОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

*У статті розглянуто повноваження органів виконавчої влади щодо призначення на посади керівників державних комерційних підприємств та порядок їх реалізації. Проаналізовано порядок і процедурні питання реалізації органами виконавчої влади відповідних повноважень. Виявлено недоліки чинного законодавства та управлінської практики, а також неврегульовані питання щодо порядку й процедур реалізації повноважень органів виконавчої влади щодо призначення керівників державних підприємств. Надано практичні рекомендації з удосконалення законодавства та практики його застосування.*

**Ключові слова:** орган виконавчої влади, керівник державного комерційного підприємства, процедура призначення на посаду керівника державного підприємства.

### I. Вступ

Призначення на посаду керівника державного комерційного підприємства є одним із важливих управлінських повноважень держави – власника майна підприємства, яке реалізується уповноваженими органами виконавчої влади. Від оптимального здійснення цього повноваження значною мірою залежить ефективність роботи державних комерційних підприємств, а отже, стан державного сектору економіки України, частка якого у ВВП становить 37% [18]. Між тим, на урядовому рівні визнано, що, за результатами оцінювання Мінекономрозвитку управління державним майном, близько 60% суб'єктів господарювання є неефективними [5]. Тому актуальними питаннями є вдосконалення нормативно-правового забезпечення та практики реалізації уповноваженими органами виконавчої влади повноважень щодо призначення керівників державних комерційних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, які стосуються керівників державних комерційних підприємств, свідчить, що більшість з них присвячені загальним питанням правового статусу директорів підприємств як суб'єктів трудових правовідносин, а також застосуванню контрактної форми трудового договору з керівником підприємства. Серед останніх досліджень правового статусу керівника підприємства та укладення з ним контракту слід назвати праці Р. Блажко, А.П. Денисенка, Ю.В. Ісаєва, К.А. Малиновської, Д.В. Могили. Між тим, аналіз управлінських повноважень органів виконавчої влади щодо призначення керівників ДКП та порядку їх реалізації залишився поза увагою науковців.

### II. Постановка завдання

Мета статті – комплексний аналіз управлінських повноважень органів державної влади щодо призначення керівників державних комерційних підприємств, порядку їх реалізації та надання практичних рекомендацій з удосконалення законодавства у відповідній сфері.

### III. Результати

Державне комерційне підприємство (далі – ДКП) засновується на державній власності і створюється для здійснення державного підприємництва. Управління таким підприємством здійснює одноосібний керівник – директор чи генеральний директор, призначений у розпорядчому порядку відповідним органом виконавчої влади, уповноваженим здійснювати управління державною власністю. Враховуючи значне коло повноважень керівника ДКП, можна стверджувати, що від правильного підбору його кандидатури значною мірою залежить ефективність управління державною власністю.

Загальна норма ст. 73 Господарського кодексу України встановлює, що керівник державного унітарного підприємства (в тому числі ДКП) призначається органом, до сфери управління якого входить підприємство [3].

Чинне законодавство визначає органи, які мають повноваження щодо призначення на посаду керівників державних комерційних підприємств. Такими органами є органи виконавчої влади, уповноважені здійснювати управління об'єктами державної власності, а саме: Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації.

Повноваження Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) щодо призначення керівників державних підприємств у законодавстві врегульовані суперечливо. Так, ч. 2 ст. 5 Закону України "Про управління об'єктами держав-

ної власності” [16], встановлюючи повноваження вищого органу виконавчої влади щодо визначення порядку конкурсного відбору керівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки, разом з тим не передбачає безпосередніх повноважень щодо проведення конкурсу й призначення керівників державних підприємств, обмежуючись лише повноваженнями щодо призначення керівників господарських структур, стосовно яких функції з управління виконує КМУ. У цьому випадку під господарськими структурами маються на увазі державні холдингові компанії, державні господарські об’єднання та інші господарські організації, які є суб’єктами управління державною власністю. Очевидно, що до них не належать державні підприємства, в тому числі ДКП, оскільки вони ст. 3 цього самого закону віднесені не до суб’єктів, а до об’єктів управління. Втім, норма ч. 2 ст. 5 не відповідає ч. 1 ст. 24 Закону України “Про Кабінет Міністрів України” [13], яка встановлює повноваження не тільки щодо призначення керівників державних господарських об’єднань, а й державних підприємств. Відповідні повноваження щодо призначення на посаду керівників державних підприємств, функції з управління якими виконує КМУ, містить і постанова КМУ від 11.04.2012 р. № 298 [6]. Отже, у цьому випадку наявна неузгодженість норм, яку необхідно усунути шляхом внесення змін до ст. 5 Закону України “Про управління об’єктами державної власності”, передбачивши в ній повноваження КМУ щодо призначення на посаду та звільнення з посад керівників державних підприємств.

Згідно з п. 4 ч. 1 ст. 6 Закону України “Про управління державною власністю” значні повноваження щодо призначення на посаду керівників державних підприємств та укладення з ними контрактів надаються міністерствам та іншим органам виконавчої влади (уповноважені органи управління). У цьому випадку мова йде про центральні та місцеві органи виконавчої влади, до сфери управління яких належать відповідні державні підприємства. Крім того, у п. 21 ст. 6 зазначеного закону передбачено, що уповноважені органи управління мають повноваження щодо організації та проведенню конкурсів з визначення керівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки. Повноваження органів виконавчої влади передбачені також нормативно-правовими актами, які регулюють статус конкретних органів.

Так, Закон України “Про центральні органи виконавчої влади” [17] встановлює, що функції щодо призначення на посади керівників державних підприємств здійснюють міністри або керівники інших центральних

органів виконавчої влади, до сфери управління яких належать відповідні підприємства. Проте закон не містить повноважень центральних органів виконавчої влади щодо організації й проведення конкурсів з визначення керівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки. Тому необхідно привести ст. 8 та 19 Закону “Про центральні органи виконавчої влади” у відповідність до ст. 6 Закону “Про управління об’єктами державної власності”, передбачивши в них повноваження міністра та керівників інших центральних органів виконавчої влади, в управлінні яких є державні підприємства, щодо організації та проведення конкурсів з визначення керівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки.

Повноваження місцевих державних адміністрацій (далі – МДА) щодо управління майном державних підприємств передбачає Закон України “Про місцеві державні адміністрації” [15]. Так, ст. 36 цього закону встановлює повноваження голів МДА щодо укладення контрактів з керівниками підприємств, що належать до сфери їх управління. При цьому не вказано, що місцева державна адміністрація в особі її голови реалізує повноваження щодо призначення керівника відповідного підприємства. Проте, з погляду процедури, крім укладення контракту, має бути видане розпорядження голови місцевої державної адміністрації, як органу, уповноваженого здійснювати управління державним майном, про призначення на посаду. Тому слід уточнити редакцію зазначеної статті, передбачивши повноваження голів МДА щодо організації та проведення конкурсів з визначення керівників та призначення керівників державних підприємств, що належать до сфери їх управління.

У випадках, коли органи виконавчої влади передають функції з управління державними комерційними підприємствами державним господарським об’єднанням, державним холдинговим компаніям та іншим державним господарським організаціям (далі – господарські структури), останні, відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 9 Закону “Про управління об’єктами державної власності”, укладають контракти з керівниками державних підприємств. Втім, із чинного законодавства випливає, що господарським структурам делеговано лише повноваження щодо укладення контрактів з керівниками ДКП, але організація та проведення конкурсів з визначення керівників і призначення їх на посаду здійснюється тим органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить відповідне підприємство. Таким чином, органи виконавчої влади зберігають частину повноважень у кадровому забезпеченні підприємств – учасників господарських структур.

Ефективність реалізації проаналізованих вище повноважень органів виконавчої влади щодо призначення керівників ДКП залежить від багатьох факторів. На наш погляд, найважливішими з них є цілепокладання, оптимальні процедури, прозорість, конкурентність, системність.

Сучасна наука державного управління приділяє значну увагу формуванню об'єктивно зумовленого, обґрунтованого та раціонального цілепокладання як передумови демократичного суспільства. Оскільки саме цілі зумовлюють функціональну структуру державного управління, для будь-якої сфери управління, в тому числі для реалізації кадрової політики щодо державних підприємств, цілепокладання має непересічне значення. Як вказує Г.В. Атаманчук, в ієрархії цілей державного управління центральними й визначальними є стратегічні цілі, від яких залежить характер, зокрема, економічних, виробничих, організаційних та діяльно-праксеологічних (які передбачають розподіл і регулювання діяльності за конкретними структурами, службовими й робочими місцями) та інших цілей [1, с. 143]. Аналізуючи реальний стан цілепокладання в державному управлінні в Україні, дослідники зазначають, що на сьогодні превалюють короткострокові цілі, проте "такий підхід сприяє проведенню політики, що зорієнтована тільки на найближче майбутнє та може проявитися негативними наслідками в довгостроковій перспективі" [2, с. 38]. Стосовно кадрової роботи органів виконавчої влади щодо підбору й призначення керівників державних підприємств це, зокрема, виявляється у відсутності побудованої на основі сучасної економічної стратегії системи відбору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів державних підприємств. Програма роботи з керівниками державних підприємств, установ та організацій, затверджена у 1995 р. [10], виходила із зовсім інших політичних, соціальних і економічних умов. Більшість передбачених у ній заходів запланована на 1995–1996 рр. і не була реалізована, а існуючі постійні заходи є переважно формальними та не дають реальних результатів у підвищенні якості управління державним сектором. Проте такий стан цілком зумовлений загальнодержавною політикою, орієнтованою на приватизацію ДКП і зменшення таким чином в економіці питомої ваги державного сектору. Дійсно, немає сенсу створювати систему відбору, підготовки, атестації та підвищення кваліфікації керівників ДКП, якщо заплановано приватизацію цих підприємств.

Виходячи із сьогоднішніх реалій, на рівні загальнодержавної політики слід зробити акцент на оптимальному розвитку держав-

ного сектору, а не на необхідності зменшення державного сектору та приватизації державних підприємств, у тому числі стратегічних, з метою наповнення бюджету. На сьогодні абсолютно зрозумілим є той факт, що бездумна приватизація державних підприємств не відповідає національним інтересам України й у багатьох випадках призводить до корупційних зловживань, виведення коштів за кордон і знищення навіть конкурентоспроможних підприємств, а отже, на надходження до бюджету коштів, які відповідають реальності вартості активів підприємств, розраховувати не доводиться. До вжиття реальних заходів для боротьби з корупцією не слід проводити приватизацію діючих державних підприємств, варто зосередитися на розробці стратегії й програмних заходів підвищення ефективності державного сектору. При цьому не слід забувати, що, крім виробничих, державні підприємства, в тому числі і ДКП виконують ще й соціальні функції, і саме ці функції мають бути пріоритетними для визначення перспектив розвитку державного сектору. У такому разі має з'явитися й соціальне замовлення на висококваліфікованих керівників ДКП, які володіють сучасними управлінськими технологіями.

Аналіз практики реалізації повноважень органів виконавчої влади показує, що з погляду процедури, призначення керівника ДКП проходить такі стадії: відбір кандидатури, погодження кандидатури керівника ДКП (відповідно до номенклатурної групи), укладення контракту, видання наказу (розпорядження) уповноваженого органу виконавчої влади.

Відбір кандидатури на посаду керівника ДКП може відбуватися за конкурсом або без проведення конкурсу.

Конкурс на заміщення посади керівника державного підприємства оголошується протягом тижня з моменту виникнення відповідної вакансії рішенням керівника міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади. Кабінетом Міністрів України [8] встановлена загальна процедура конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання, за винятком керівників малих державних підприємств, підприємств оборонно-промислового комплексу, перелік яких затверджує Кабінет Міністрів України, керівників, яких призначає Кабінет Міністрів України, керівників, які забезпечили виконання показників попереднього контракту і з якими, за рішенням органу, до сфери управління якого належить підприємство, контракт укладається на новий строк у встановленому порядку, а також трьох державних підприємств, які були пов'язані з підготовкою до ЄВРО 2012.

Цей порядок не передбачає конкретних випадків, коли проведення конкурсу є обов'яз-

ковим. Слід зауважити, що до прийняття чинної постанови КМУ було встановлено необхідність проведення конкурсу при призначенні керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави [14]. Зараз питання про проведення або не проведення конкурсу, в тому числі щодо керівників стратегічних підприємств, вирішується на розсуд органу виконавчої влади. Можна припустити, що причиною таких змін законодавства була корупційна складова, яка зумовлює необхідність призначення "потрібних" людей в адміністративному порядку.

Відповідно до чинного Порядку, для проведення конкурсів на заміщення посад керівників державних підприємств відповідні органи виконавчої влади утворюють постійно діючі конкурсні комісії, в які обов'язково включається представник Ради Міністрів Автономної Республіки Крим або відповідної МДА за місцезнаходженням підприємства.

Аналіз чинного порядку конкурсного відбору показує, що він є непрозорим й достатньо суб'єктивним. Хоча обов'язковою умовою конкурсного відбору є відкритість, проте фактично відкритість зводиться до того, що представники засобів масової інформації мають право бути присутніми на засіданнях комісії під час розкриття пакетів документів, поданих претендентами, їх розгляду та оголошення переможця. Саму ж процедуру проведення конкурсу не можна вважати прозорою, оскільки розгляд конкурсних пропозицій відбувається на закритому засіданні. Слід також зауважити, що процедура конкурсного відбору не передбачає врахування інтересів трудового колективу підприємства, що є надзвичайно важливим, оскільки в багатьох випадках від керівника підприємства залежить не тільки виплата заробітної плати, збереження робочих місць, але й існування самого підприємства. Тому доцільно було б до складу конкурсної комісії включити представника трудового колективу підприємства.

Крім того, істотною вадою встановленого порядку конкурсного відбору є нечіткі критерії визначення переможця конкурсу. Так, одним з основних критеріїв вважають показники фінансово-господарської діяльності підприємства, зокрема обсяг чистого прибутку, спрямованість конкурсної пропозиції на ефективне використання його виробничого потенціалу. Цей критерій є важливим, але відносним і дуже загальним, оскільки не враховує соціальної функції державних підприємств, а також високого ступеня зношеності основних фондів і необхідності їх модернізації, що не дає змоги реально розраховувати на високий рівень рентабельності. Іншим критерієм названо: здатність висло-

влювати свої думки, уміння викладати інформацію в письмовій формі, комунікабельність, тактовність, готовність взяти на себе відповідальність, уміння аналізувати проблеми й налагоджувати ділові зв'язки, виявляти творчий підхід до роботи, емоційна врівноваженість. Звичайно, ці особистісні характеристики є важливими, але допускають значну частку суб'єктивізму при визначенні переможця конкурсу.

Власне, показовим є положення п. 19 Порядку, що переможцем конкурсного відбору визнається учасник, пропозиції якого визнані комісією найкращими. Тобто визначається не кращий претендент, а найкращі пропозиції. Втім, далеко не всі пропозиції, навіть найкращі, у подальшому можуть бути реалізовані.

Тому для ефективного конкурсного відбору необхідно здійснювати відбір не пропозицій, а самих кандидатів на основі оцінки їхніх ділових якостей.

Процедура відбору кандидатів на посаду керівників ДКП без проведення конкурсу в законодавстві врегульована недостатньо й зводиться в основному до визначення органів та структурних підрозділів, які здійснюють відбір кандидатур або взагалі на рівні нормативно-правових актів не врегульована.

Так, постановою КМУ від 11.04.2012 р. № 298 [6] визначено порядок розгляду питань, пов'язаних з підготовкою та внесенням подань про призначення керівників щодо підприємств, функції з управління якими виконує КМУ. Процедура розгляду зазначених питань є досить загальною й непрозорою, оскільки проведення конкурсного відбору для керівників таких підприємств не передбачено. Подання щодо призначення на посаду керівників підприємств вноситься Прем'єр-міністром України КМУ. У поданні, до якого додають документи за встановленим переліком, зазначають анкетні дані, найменування займаної ним посади, посади, на яку він рекомендується, її функціональний напрям, рівень фахової й професійної підготовки, відомості про перебування в кадровому резерві, відповідність посаді, на яку він рекомендується, ділові та моральні якості, відсутність судимості або факту здійснення стосовно нього кримінального провадження. Отже, у цьому випадку застосовується документальний метод оцінювання, який є достатньо об'єктивним, але не дає повного уявлення про особистісні та ділові якості кандидата на посаду. Співбесіда з претендентами на посади керівників державних підприємств (на відміну від посад державних службовців) не передбачена. Опрацювання подання щодо призначення на посаду керівників підприємств і документів, що додаються до нього, здійснюється за

дорученням керівника Секретаріату КМУ структурним підрозділом з питань кадрового забезпечення Секретаріату КМУ. Подання вноситься Прем'єр-міністром України в КМУ, після чого вноситься відповідне розпорядження.

Підстави для незатвердження внесеної кандидатури в законодавстві не визначено. Отже, процедура призначення керівників ДКП, функції з управління якими виконує КМУ, є непрозорою, загальною та неконкурентною.

Що стосується порядку відбору й призначення керівників ДКП центральними та місцевими органами виконавчої влади, то він в окремих випадках регулюється відповідними підзаконними актами, а в інших нормативно-правове регулювання процедурних питань відсутнє.

Так, відповідно до наказу Міністерства культури і туризму України від 04.08.2005 р. № 507-к [12], питання про призначення керівника на вакантну посаду розглядають голова державної служби, керівник відповідного структурного підрозділу міністерства за попереднім погодженням з відповідним заступником міністра та відповідною місцевою державною адміністрацією. Після позитивного вирішення питання щодо призначення керівника для відповідного оформлення його особової справи додають такі документи за встановленим переліком. Кадрова служба готує проект контракту, на підставі якого видається наказ про призначення керівника. Отже, у зазначеному Порядку вказуються структурні підрозділи, які здійснюють відбір керівника державного підприємства й підготовку відповідних документів.

Дещо інакше відбувається відбір кандидатів на посади керівників державних підприємств, що належать до сфери управління Міністерства оборони України. Порядок відбору та призначення встановлюється окремим дорученням міністра, яке не має нормативного характеру. Відбір кандидатів на посади керівників державних підприємств здійснюють структурні підрозділи міністерства спільно з департаментом кадрової політики. Відібраний кандидат подає пропозиції з управління підприємством та проект програми діяльності підприємства на три місяці, в якому передбачено: план виробничої діяльності, заходи з виконання завдань та результати аналізу можливих ризиків, а також поліпшення техніко-економічних та фінансових показників підприємства, підвищення його конкурентоспроможності, обсяг надходження коштів до бюджетів; пропозиції щодо очікуваної динаміки поліпшення основних показників фінансово-господарської діяльності. Пропозиції з управління підприємством і проект програми діяльності підприєм-

ства погоджуються керівником відповідного структурного підрозділу міністерства та заступником міністра й подається на затвердження міністру оборони України. За наслідками розгляду кандидат призначається тимчасово виконуючим обов'язки керівника на три місяці. Після розгляду міністром звіту та затвердження програми діяльності підприємства на рік приймається рішення про призначення кандидата на посаду керівника державного підприємства та укладення з ним контракту на 1 рік.

Аналіз процедур проведення відбору кандидатів на посади керівників ДКП, як за конкурсом, так і без проведення конкурсу, показують їх недосконалість. Для підвищення ефективності відбору слід використовувати відомі й описані в літературі [19, с. 463] спеціальні методики, які враховують систему ділових та особистісних характеристик кандидатів за основними групами якостей: 1) суспільно-громадянська зрілість; 2) ставлення до праці; 3) рівень знань та досвід роботи; 4) організаторські здібності; 5) вміння працювати з людьми; 6) вміння працювати з документами та інформацією; 7) вміння своєчасно приймати та реалізовувати рішення; 8) здатність побачити й підтримати передове; 9) морально-етичні якості характеру. Зокрема, при проведенні відбору доцільно для перевірки загального рівня підготовки кандидата на посаду запровадити тестування з основних питань економіки, фінансів, права та управління, які виникають у роботі керівника.

Важливою умовою ефективного відбору кандидатів є встановлення на рівні постанови КМУ кваліфікаційних вимог до керівника державного підприємства. При цьому за основу можна взяти існуючі кваліфікаційні характеристики керівника відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [11], додавши кваліфікаційні характеристики, пов'язані зі специфікою управління державним підприємством. Наприклад, слід врахувати, що в попередній період в Україні значна кількість банкрутств підприємств мала кримінальний характер. Проте через те, що доказування вини керівника в подібних випадках є досить складним, тільки невелика кількість справ порушувалася й передавалася до суду. Тому доцільно заборонити призначати керівниками державних комерційних підприємств тих осіб, які займали відповідні посади на підприємствах, визнаних банкрутами. При цьому слід встановити граничний строк не менше ніж 10 років для керівника юридичної особи, визнаної банкрутом, протягом якого він не може займати керівні посади в інших юридичних особах державної форми власності, зокрема ДКП.

Також слід зазначити, що без існування єдиної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів державних підприємств, навряд чи можливий ефективний відбір на посади директорів ДКП.

Після здійснення відбору кандидатури на посаду керівника ДКП здійснюється її погодження з органом виконавчої влади, визначенням залежно від номенклатурної групи підприємства: для I групи (від 5001 і більше працівників) – з КМУ; для II групи (від 501 до 5000 працівників) – з Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями; для III групи (до 500 працівників) – з районними, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями. Погодження кандидатури на посаду керівника державного підприємства здійснюється КМУ в порядку, передбаченому постановою КМУ від 09.10.2013 р. № 818 [6]. Подання щодо призначення на посаду й документи за встановленим переліком, внесені у КМУ органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, опрацьовує за дорученням керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України структурний підрозділ з питань кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України. Подання щодо погодження призначення на посаду вноситься Прем'єр-міністром України Кабінетові Міністрів України. У разі непогодження призначення на посаду особи у КМУ протягом 14 календарних вноситься подання щодо погодження призначення на посаду іншого претендента на посаду разом з необхідними документами. При цьому не встановлюють конкретні підстави непогодження кандидатури, що не сприяє прозорості й об'єктивності прийняття відповідного рішення КМУ.

Чинне законодавство також передбачає [7] повноваження Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, обласних та районних державних адміністрацій щодо погодження призначення на посади керівників підприємств, установ, організацій, які зареєстровані у відповідних адміністративно-територіальних одиницях і належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади. Ці повноваження здійснюють голови відповідних МДА. Процедура погодження не поширюється на керівників державних підприємств Збройних Сил та інших військових формувань України, а також МВС України. У разі вмотивованої відмови відповідного місцевого органу виконавчої влади погодити призначення керівника підприємства, що перебуває в управлінні міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, питання про надання згоди на таке призначення вирішує КМУ.

Реалізація повноважень органу виконавчої влади, до сфери управління якого належить ДКП, щодо укладення контракту з керівником підприємства має наслідком набуття останнім статусу найманого працівника. Слід погодитися з А.П. Денисенком, який зазначає, що трудові правовідносини з керівником підприємства не можуть виникати тільки на підставі актів конкурсного відбору або призначення, ці юридичні акти обов'язково повинні супроводжуватися укладенням трудового договору або контракту, а у випадках прийняття на роботу керівника підприємства не за конкурсом трудові відносини виникають лише на підставі трудового договору (контракту) [4, с. 196]. Ця позиція відповідає положенням чинного законодавства, яке, зокрема, передбачає, що рішення конкурсної комісії, створеної відповідним органом виконавчої влади, є підставою для укладення контракту між органом управління (господарською структурою) та переможцем конкурсного відбору [8]. Постанова КМУ від 19.03.1993 р. № 203 [9] передбачає, що наймання на роботу керівника підприємства, що є у державній власності, здійснюють відповідні міністерства або інші підвідомчі Кабінету Міністрів України органи виконавчої влади. Ця сама постанова встановлює, що контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про призначення керівника на посаду (наймання на роботу) з дня, встановленого за угодою сторін у контракті. Зазначене положення слід розуміти так, що наказ (розпорядження) відповідного органу виконавчої влади про призначення керівника ДКП, виданий на підставі укладеного з ним контракту, є одночасно й наказом про наймання на роботу. Тому навряд чи доцільно встановлювати необхідність видавати на підставі відповідного органу виконавчої влади про призначення на посаду ще й за місцем роботи керівника державного підприємства наказ, в якому фіксується дата початку роботи на відповідній посаді [6; 14].

#### IV. Висновки

Повноваження щодо призначення на посаду керівників, реалізують органи виконавчої влади, до сфери управління яких належать відповідні підприємства, а саме Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації.

Повноваження щодо призначення керівників державних підприємств у різних законодавчих актах врегульовані суперечливо. Тому слід привести норми законів, які регулюють повноваження окремих органів виконавчої влади, у відповідність до ст. 6 Закону України "Про управління об'єктами державної власності".

Ефективність реалізації проаналізованих вище повноважень органів виконавчої вла-

ди щодо призначення керівників ДКП залежить від багатьох факторів. На наш погляд, найважливішими з них є цілепокладання, оптимальні процедури, прозорість, конкурентність, системність.

Кадрова робота органів виконавчої влади щодо підбору й призначення керівників державних підприємств має будуватися на основі сучасної економічної стратегії системи відбору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів державних підприємств. Тому Кабінету Міністрів України слід розробити й затвердити сучасну програму роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій, а також створити сучасну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів державних підприємств.

З погляду процедури, призначення керівника ДКП проходить такі стадії: відбір кандидатури, погодження кандидатури керівника ДКП (відповідно до номенклатурної групи), укладення контракту, видання наказу (розпорядження) уповноваженого органу виконавчої влади.

Відбір кандидатури на посаду керівника ДКП, як без проведення конкурсу, так і за конкурсом здійснюється непрозоро, неконкурентно, а відсутність або недостатня врегульованість процедурних питань допускає суб'єктивізм у прийнятті рішень. Тому для підвищення ефективності відбору слід використовувати відомі й описані в літературі спеціальні методики, які враховують систему ділових та особистісних характеристик кандидатів, і встановити на рівні постанови КМУ кваліфікаційні вимоги до керівника державного підприємства.

Встановити у відповідних постановах КМУ конкретні підстави непогодження відповідним органом виконавчої влади кандидатури керівника державного підприємства.

Наказ (розпорядження) відповідного органу виконавчої влади про призначення керівника ДКП, виданий на підставі укладеного з ним контракту, є одночасно і наказом про наймання на роботу. Тому слід внести зміни до відповідних актів КМУ та інших органів виконавчої влади, виключивши необхідність видавати на підставі наказу (розпорядження) органу виконавчої влади про призначення керівника на посаду ще й за місцем роботи керівника державного підприємства наказ, в якому фіксується дата початку роботи на відповідній посаді.

Перспективними напрямками подальших досліджень повноважень органів виконавчої влади є аналіз факторів ефективності реалізації цих повноважень, вивчення міжнародного досвіду системного відбору та процедур призначення керівників юридичних осіб, заснованих на державній власності.

### Список використаної літератури

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук. – М. : Омега-Л, 2014. – 525 с.
2. Бакуменко В.Д. Теоретичні засади державного управління : навч. посіб. / В.Д. Бакуменко, Л.М. Усаченко, О.В. Червякова; [за заг. ред Л.М. Усаченко]. – К. : ТОВ "НВП "Інтерсервіс, 2013. – 174 с.
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
4. Денисенко А.П. Контракт з керівником підприємства як підстава виникнення трудових відносин / А.П. Денисенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 194–202.
5. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013–2014 рр, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27.02.2013 р. № 187 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=246247059](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246247059).
6. Деякі питання, пов'язані з підготовкою і внесенням подань щодо осіб, призначення на посаду та звільнення з посади яких здійснюється Президентом України або Кабінетом Міністрів України чи погоджується Кабінетом Міністрів України : Постанова КМУ від 11.04.2012 р. № 298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/298-2012-%D0%BF>.
7. Порядок погодження з Головою Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, головами місцевих державних адміністрацій призначення на посади та звільнення з посад керівників підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, затверджений постановою КМУ від 09.10.2013 р. № 818 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/818-2013-%D0%BF>.
8. Порядок проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 р. № 777 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/777-2008-%D0%BF>.
9. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : Постанова КМУ від 19.03.1993 р. № 203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF>.

10. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій : Указ Президента України від 10.11.1995 р. № 1035/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.
11. Про затвердження Випуску 1 “Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності” зі змінами на 25.09.2013 р. : Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.liga-zakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN11827.htm](http://search.liga-zakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN11827.htm).
12. Про затвердження Порядку призначення та звільнення керівників державних підприємств, установ та організацій : Наказ Міністерства культури і туризму України від 04.08.2005 р. № 507-к [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-info.biz/legal/basebt/ua-smwmvr.html>.
13. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 07.10.2010 р. № 2591-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2591-17/page>.
14. Про конкурсний відбір керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави : Постанова КМУ від 01.04.2005 р. № 234 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon1.rada.gov.ua/laws/show/234-2005-p/print1389955275206646](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/234-2005-p/print1389955275206646).
15. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/586-14>.
16. Про управління об'єктами державної власності : Закон України від 21.09.2006 р. № 185-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon2.rada.gov.ua/laws/show/185-16](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/185-16).
17. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3166-17/para07#o7>.
18. Програма економічних реформ України на 2010–2014 рр. “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, затверджена Президентом України 02.06.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0004100-10>.
19. Управление организацией : учебник / [под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина]. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 736 с.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2014.

### **Сирик В.В. Полномочия органов исполнительной власти по назначению на должности руководителей государственных коммерческих предприятий в Украине**

*Рассмотрены полномочия органов исполнительной власти по назначению на должности руководителей государственных коммерческих предприятий и порядок их реализации. Проанализированы порядок и процедурные вопросы реализации органами исполнительной власти соответствующих полномочий. Выявлены недостатки действующего законодательства и управленческой практики, а также неурегулированные вопросы, касающиеся порядка и процедур назначения руководителей государственных предприятий. Даны практические рекомендации по совершенствованию законодательства и практики его применения.*

**Ключевые слова:** орган исполнительной власти, руководитель государственного коммерческого предприятия, процедура назначения на должность руководителя государственного предприятия.

### **Siryk V. Authority of state executive bodies to appoint the chief executive managers of state-owned enterprises in Ukraine**

*The article considers It had been analyzed legislation that regulates mentioned responsibilities of state authorities and procedures applied as well as state administration practice. The following conclusions were made taking into account the analyses of legislation and practice. Laws and regulations in researched area are insufficient and contain several contradictions. There are no regulations on a number of procedural questions. The procedures of candidates' selection and their appointment for the positions of chief executive managers of state-owned commercial enterprises in Ukraine are far away of openness, transparency, competitiveness and objectiveness. The article carries out recommendations on legislation development and increasing of effectiveness of implementation responsibilities of state executive authorities on appointment for positions of chief executive managers of state-owned commercial enterprises in Ukraine. In this context it is important to provide new Program on preparation and qualification development for chief executive managers of state-owned commercial enterprises in Ukraine. The selection procedure should be competitive, transparent and based unified qualification requirements for chief executive managers of state-owned commercial enterprises. These requirements should be carried out and adopted by Cabinet of Ministers of Ukraine. It is also necessary to create the objective system of preparation, further training and qualification development for*

*chief executive managers of state-owned commercial enterprises. The practice of chief executive managers of state-owned commercial enterprises appointment for positions, procedures of executive employment contract signing out and enter into position should be also developed. The article concludes that the administrative act of the authorized state executive body on chief executive manager of state-owned commercial enterprise appointment for position are only needed for employment relations but not local acts on the enterprise level.*

**Key words:** *state executive body, chief executive managers of state-owned commercial enterprises, procedures of appointment for position of chief executive manager of state-owned enterprise.*