

СЕКЦІЯ 6. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
SECTION 6. PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

УДК 352

JEL Classification: M12, H75

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr250622.11>

Гуляк О. О.,
здобувачка третього (освітньо-
наукового) рівня вищої освіти,
Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

КОМУНАЛЬНІ УНІТАРНІ ПІДПРИЄМСТВА: КАДРОВИЙ АСПЕКТ

У Європейській хартії місцевого самоврядування [5] закріплено, що місцеве самоврядування крім права, ще й означає спроможність здійснювати регулювання та управління суттєвою часткою публічних справ.

Саме органи місцевого самоврядування від імені територіальної громади, на свій розсуд і в інтересах територіальної громади, здійснюють правомочності щодо володіння, доцільного, економного, ефективного користування та розпорядження майном комунальної власності [7].

Зазвичай, питання пов'язані з тріадою поняття "власності" реалізуються через діяльність органу управління: він повинен організовувати раціональне її використання [2, с. 116]. Для цього органами місцевого самоврядування з метою задоволення суспільних потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським Кодексом України [3] та іншими законами можуть створюватися комунальні унітарні підприємства.

Комунальне унітарне підприємство утворюється органом місцевого самоврядування в розпорядчому порядку на базі відокремленої частини комунальної власності і входить до сфери його управління [3]. При цьому питання створення, як, до речі і питання ліквідації, реорганізації та перепрофілювання комунальних підприємств відповідно до ст. 26 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" [7] вирішується виключно на пленарних засіданнях сільської, селищної, міської рад.

Однак на вибір вищезазначеної форми використання комунальної власності впливає один з найважливіших чинників, а саме: наявність кваліфікованих управлінських кадрів [2, с.116]. Не завжди у органів

місцевого самоврядування є претенденти на посади керівників комунальних унітарних підприємств, які здатні на рівних конкурувати з менеджерами сфери приватного бізнесу.

Отже, найбільша проблема органів місцевого самоврядування при здійсненні повноважень щодо управління комунальними унітарними підприємствами – кадрове забезпечення. Звичайно, перш ніж призначати людину на посаду керівника комунального унітарного підприємства та надавати їй певні повноваження, необхідно переконатися, чи здатна вона їх виконувати, належно розпоряджатися наданими їй правами. Інакше є ризик отримати безвідповідального керівника, який може призвести підприємство і до банкрутства.

В той же час на законодавчому рівні відсутній не лише типовий порядок конкурсного відбору керівників комунальних унітарних підприємств, а, навіть, детальне визначення самої процедури їх призначення та звільнення.

Зокрема, у ст. 26 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" [7] взагалі відсутнє згадування порядку призначення та звільнення керівників підприємств, які перебувають у комунальній власності сільських, селищних та міських рад, а в п. 20 ч. 1 ст. 43 вищезазначеного закону [7] викладено лише загальні засади вирішення таких питань щодо підприємств, що належать до спільної власності районних чи обласних рад.

Законом України "Про добровільне об'єднання територіальних громад" [6] лише окреслено, що у разі об'єднання всіх територіальних громад одного району в одну об'єднану територіальну громаду, все майно спільної власності територіальних громад такого району є комунальною власністю об'єднаної територіальної громади, а пов'язані з таким майном права та обов'язки належать об'єднаній територіальній громаді з дня набуття повноважень сільською, селищною, міською радою, обраною такою об'єднаною територіальною громадою.

І, якщо стосовно призначення керівників комунальних унітарних підприємств, як правило, проблем не виникає, то щодо їх звільнення є багато невизначеностей.

Так, ч. 5 ст. 46 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" [7] передбачено, що сесія ради скликається в міру необхідності, але не рідше одного разу на квартал, а з питань відведення земельних ділянок та надання документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності - не рідше ніж один раз на місяць.

Іноді період часу між сесіями триває декілька місяців, і процес звільнення керівника може затягтися. Проте щоразу з такої нагоди скликати позачергову сесію і в матеріальному, і в організаційному плані справді недоречно [1, с. 221].

До моменту введення на території України правового режиму воєнного стану на місцях по-різному поставилися до вирішення цієї проблеми. Деякі обласні та районні ради делегували повноваження призначати та звільняти керівників комунальних унітарних підприємств головам відповідних рад або головам відповідних державних адміністрацій, а деякі сільські, селищні та міські ради – своїм виконавчим комітетам. Проте легітимність цих рішень викликає сумніви. Саме тому при прийнятті закону про комунальну власність на зазначений аспект слід звернути особливу увагу [1, с. 221].

Сам конкурсний відбір керівників комунальних унітарних підприємств в Україні відбувався відповідно до порядків, затверджених відповідною місцевою радою. Зазвичай, цей процес включав такі етапи: оголошення конкурсу, прийом документів, перевірка відповідності кандидатів кваліфікаційним вимогам, проведення співбесід та оцінювання професійних якостей, ухвалення рішення щодо переможця конкурсу, укладання контракту з переможцем. В той же час сам процес не був і не є уніфікованим на державному рівні. Тобто кожен орган місцевого самоврядування самостійно на свій розсуд формулював положення порядків про конкурсний відбір керівників комунальних унітарних підприємств.

Наразі відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України "Про правовий режим воєнного стану" [8] у період дії воєнного стану особи призначаються на посади керівників комунальних підприємств керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Отже, засоби управління комунальними унітарними підприємствами повинні відповідати меті їх створення, а система кадрового забезпечення комунальних унітарних підприємств повинна базуватися:

- по-перше, на відкритості конкурсного відбору претендентів на посади керівників комунальних унітарних підприємств;
- по-друге, на жорсткому кадровому відборі керівників комунальних унітарних підприємств при забезпеченні їх суспільного становища та соціальних гарантій [2, с. 171];

- в-третьєх, на запровадженні на законодавчому рівні єдиної форми контракту з керівником комунального унітарного підприємства, в якому б його посадовий оклад залежав від обсягів виробництва та реалізації продукції, надання послуг чи виконання робіт, середньооблікової чисельності штатних працівників, розміру статутного капіталу та первісної вартості основних засобів. При цьому здійснення преміювання керівників передбачалося б в залежності від виконання показників затверджених (погоджених) фінансових планів комунальних унітарних підприємств, а також показників їх майнового стану, які враховані в контракті (забезпечення зростання прибутку та рентабельності підприємства, зростання середньомісячної заробітної плати штатного працівника тощо) [4, с. 185].

Список використаних джерел

1. Алексеев В. М. Власність територіальних громад в Україні: шляхи розвитку : монографія. Чернівці : Технодрук, 2007. 336 с.
2. Бабаєв В. М. Управління міським господарством: теоретичні та практичні прикладні аспекти : монографія. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2004. 204 с.
3. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. №436-IV. Дата оновлення: 09.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#n646> (дата звернення: 01.06.2025).
4. Гуляк О. О. Надходження від господарської діяльності комунальних підприємств як джерела доходів місцевих бюджетів. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр.* Одеса : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2010. Вип. 4 (44). С. 182–185.
5. Європейська хартія місцевого самоврядування від 15.10.1985 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036 (дата звернення: 01.06.2025).
6. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 05.02.2015 р. №157-VIII. Дата оновлення: 16.04.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19?find=1&text=комунальн#w1_1 (дата звернення: 01.06.2025).
7. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР. Дата оновлення: 20.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.06.2025).
8. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. №389-VIII. Дата оновлення: 30.04.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#n78> (дата звернення: 01.06.2025).