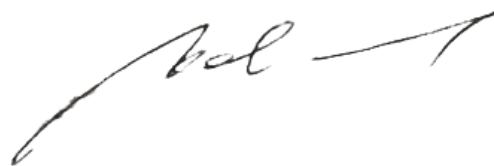


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



Коренєв Сергій Миколайович

УДК 342.9

**КАДРОВІ ПОВНОВАЖЕННЯ ТА КОНКУРСНІ ПРОЦЕДУРИ
У СФЕРІ ДОБОРУ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ КЕРІВНИКІВ
ОБ'ЄКТІВ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Запоріжжя – 2024

Дисертацією є рукопис.
Роботу виконано в Закладі вищої освіти
«Міжнародний університет бізнесу і права».

Науковий керівник –

доктор юридичних наук, професор,
заслужений працівник освіти України
Дубинський Олег Юрійович,
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова,
проректор з науково-педагогічної роботи,
економічних, юридичних та соціальних питань.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор
Журавльов Дмитро Володимирович,
Департамент Офісу Президента України,
заступник керівника;

доктор юридичних наук, старший дослідник
Рувін Олександр Григорович,
Київський науково-дослідний інститут судових експертиз,
директор.

Захист відбудеться «17» квітня 2024 року о «10⁰⁰» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 17.051.07 Запорізького національного університету за адресою: 69600, м. Запоріжжя, пр. Соборний, 74, корп. 5, кім. 202-б.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Запорізького національного університету (м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66-а, корп. 2, кім. 101).

Автореферат розісланий «17» березня 2024 року.

Вчений секретар
спеціалізованої ради

Ш.Н. Гаджиєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Система заходів з управління об'єктами комунальної власності включає в себе утворення підприємств, установ, організацій, закладів комунальної форми власності, їх реорганізацію та ліквідацію, затвердження і зміну установчих документів, надання майна в господарське відання чи оперативне управління, вилучення майна, встановлення та зміну штатного розпису, фінансування, контроль за цільовим використанням коштів, заміщення посад керівників об'єктів комунальної власності. Саме останній – кадровий – компонент цієї системи має визначальне значення для ефективного управління об'єктами комунальної власності, оскільки належна робота таких об'єктів залежить насамперед від кваліфікації та професійних якостей керівника. Своєю чергою добір на посади таких керівників є предметом регулювання адміністративного права, а правовідносини, пов'язані з таким добором, зачіпають права й інтереси приватноправових суб'єктів.

Кожна територіальна громада зацікавлена в здійсненні ефективного управління її комунальною власністю, що є неможливим без здійснення органами місцевого самоврядування кадрових повноважень. Процес призначення керівників комунальних підприємств, установ, організацій, закладів (об'єктів комунальної власності) має бути врегульований так, щоб можна було уникнути колізій щодо визначення суб'єкта призначення та встановити чіткий розподіл повноважень між цими суб'єктами.

Водночас нині відсутній єдиний нормативно-правовий акт із питання призначення керівників підприємств, установ, організацій комунальної форми власності. У певних сферах (наприклад, культурі, загальній середній освіті, наданні соціальних послуг, охороні здоров'я) держава запровадила на рівні закону обов'язковість конкурсної процедури заміщення таких посад, натомість в інших сферах питання залишається на розсуд органів місцевого самоврядування. Стан місцевої нормотворчості дає змогу дійти висновку, що позаконкурсна форма призначення таких керівників досі практикується та є поширеною. Водночас конкурсна процедура добору керівників об'єктів комунальної власності є необхідною для ефективного й своєчасного комплектування керівних кадрів таких об'єктів висококваліфікованими фахівцями. Конкурентні умови відбору кандидатур надають більше можливостей потенційним кандидатам, а також сприяють утвердженню довіри членів територіальної громади до органу місцевого самоврядування. При цьому конкурсна процедура має ґрунтуватися на засадах законності, а гарантією дотримання такої законності є, по-перше, ефективна й доступна процедура оскарження неправомірних рішень конкурсних комісій, а по-друге, наявність механізму виконання законного рішення конкурсної комісії з метою недопущення безпідставного скасування її рішень.

У рекомендаціях авторитетних міжнародних організацій дедалі більше уваги приділяється основоположним аспектам управління підприємствами державного та муніципального сектору економіки. Незважаючи на те, що ці міжнародні рекомендації станом на цей час не лежать у площині міжнародно-

правових зобов'язань держав у світлі принципу субсидіарності та загальноновизнаних широких меж свободи розсуду держав і територіальних громад щодо визначення шляхів управління їхнім майном, стан їх виконання все-таки ретельно відстежується та враховується під час формування загального іміджу держав із позиції їх привабливості для залучення інвестицій, зокрема в межах державно-приватного партнерства, та оцінювання ступеня їх відданості стандартам належного урядування.

Управління комунальною власністю, зокрема підприємствами, установами, організаціями комунальної форми власності, ставало предметом розгляду в багатьох муніципально-правових та адміністративно-правових дослідженнях і роботах із питань державного управління, виконаних такими вченими, як О. Алтуніна, К. Багацька, Н. Борсук, А. Геліч, І. Голосніченко, Д. Голосніченко, Р. Денчук, О. Кравчук, І. Маркевич, М. Миговський, О. Сердюкова, Н. Сментина та інші. Теоретико-правовим підґрунтям для подальшого дослідження кадрово-конкурсних адміністративних правовідносин у сфері управління об'єктами комунальної власності є роботи з адміністративного права таких науковців, як І. Артеменко, М. Баймуратов, В. Бевзенко, Є. Бегалієв, М. Білей, М. Біленко, О. Боярський, В. Галуцько, К. Глуховець, М. Горбач, О. Дніпров, О. Дрозд, О. Єфремова, Д. Журавльов, Т. Карабін, В. Коврах, Т. Коломиець, В. Костицький, І. Литвин, О. Максименко, Р. Мельник, Б. Мельниченко, О. Мілієнко, Т. Олексенко, М. Потіп, А. Пухтецька, О. Рувін, А. Рябчук, О. Стрельченко, Т. Тарасенко, Д. Тимошенко, В. Тимошук, О. Ткаля, І. Ткаченко, І. Тулик, С. Федчишин, О. Харитонova, А. Цабека, А. Шевченко, Б. Шевчук, А. Школик, А. Шутенко та інші.

Водночас на сьогодні відсутнє комплексне наукове дослідження кадрових повноважень і конкурсних процедур у сфері добору та призначення керівників комунальної власності. Наявний стан наукової розробленості цієї тематики та незадовільний стан правового регулювання, що потребує системного вдосконалення, зумовлюють актуальність вибраної теми дослідження. Відсутність єдиного нормативно-правового акта щодо конкурсної процедури добору керівників об'єктів комунальної власності зумовлює потребу в розробленні проекту такого нормативно-правового акта з урахуванням кращого досвіду загальнодержавної галузевої, а також місцевої нормотворчості.

Також потребують подальшого наукового опрацювання міжнародні рекомендації щодо матеріально-правових і процедурних повноважень органів місцевого самоврядування, пов'язаних із формуванням персонального складу керівних органів підприємств комунального сектору економіки, та відповідного зарубіжного досвіду як потенційного джерела прогресивних інституційних і регуляторних рішень для України. Зокрема, належна увага має бути приділена викладеним у документах Організації з економічного співробітництва та розвитку міжнародним стандартам управління підприємствами державного й муніципального сектору економіки в частині критеріїв і процедур призначення їх керівного складу, зарубіжній судовій практиці з питань захисту прав учасників цього процесу, а також законодавчим рішенням окремих держав

щодо моделі розподілу відповідних кадрових повноважень, діяльності консультативно-дорадчих органів при органах управління підприємствами державного й муніципального секторів економіки та забезпечення прозорості процесу добору їх керівного складу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Роботу виконано в Закладі вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права» в межах планів науково-дослідної роботи кафедри адміністративного, кримінального права і процесу.

Мета та задачі дослідження. *Метою дослідження є надання теоретико-правової характеристики адміністративних правовідносин, пов'язаних із добором і призначенням керівників об'єктів комунальної власності, та форм здійснення кадрових повноважень у цій сфері; систематизація й узагальнення наявної нормативно-правової бази діяльності суб'єктів владних повноважень із добору та призначення цих керівників і порядку проведення конкурсної процедури, а також релевантного міжнародного й зарубіжного досвіду; формулювання концепції вдосконалення порядку кадрового добору керівників об'єктів комунальної власності.*

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно було виконати такі задачі:

- надати дефініцію поняття кадрово-конкурсних адміністративних правовідносин у сфері управління об'єктами комунальної власності, визначити суб'єктів, об'єкт і зміст цих правовідносин, запропонувати класифікацію кадрових повноважень органів місцевого самоврядування;

- розмежувати адміністративні, трудові та корпоративні правовідносини у сфері комплектування об'єктів комунальної власності керівними кадрами, з'ясувати значення адміністративних актів у правовідносинах щодо заміщення посад керівників об'єктів комунальної власності, охарактеризувати правові норми, що врегульовують ці правовідносини, і методи правового регулювання, які застосовуються при цьому;

- надати характеристику способів зовнішнього вираження повноважень із добору та призначення керівників і тимчасово виконуючих обов'язки керівників об'єктів комунальної власності, з'ясувати основні та змішані форми реалізації кадрових повноважень органів місцевого самоврядування у сфері управління об'єктами комунальної власності;

- обґрунтувати доцільність застосування позаконкурсної форми, а також визначити найбільш доцільну форму прийняття рішення про позаконкурсне призначення (одноособове чи колегіальне);

- надати визначення конкурсу на заміщення посади керівника об'єкта комунальної власності, з'ясувати мету, завдання і принципи такого конкурсу, дослідити моделі його проведення щодо наявності чи відсутності кадрового резерву, послідовності й різновидів іспитів та значення результатів кожного з них, а також порядку визначення особи переможцем конкурсу; визначити особливі ознаки делегування кадрових повноважень конкурсним комісіям, що є відмінними від загальноприйнятого значення терміна «делегування повноважень»;

- з'ясувати сферу застосування виборної форми реалізації кадрових повноважень, її суть, причини запровадження, переваги та недоліки;
- розкрити стан правового регулювання кадрових повноважень органів місцевого самоврядування та визначити основні види нормативно-правових актів, що становлять основу такого правового регулювання;
- встановити коло конкретних суб'єктів кадрового управління на місцевому рівні та здійснити їх класифікацію, встановити критерії, на основі яких здійснюється розподіл повноважень між суб'єктами призначення, та проаналізувати відповідальність суб'єктів кадрового управління в місцевій сфері;
- запропонувати дефініцію конкурсної комісії на муніципальному рівні та класифікацію конкурсних комісій, а також виокремити основні напрями їх діяльності; порівняти правовий статус і повноваження конкурсних комісій при різних органах місцевого самоврядування та в різних галузях; з'ясувати підходи до визначення юридичної сили рішення конкурсної комісії про визначення особи переможцем конкурсу;
- визначити підстави реалізації органом місцевого самоврядування повноважень із призначення виконуючих обов'язки керівників об'єктів комунальної власності поза конкурсною процедурою;
- встановити основні стадії конкурсної процедури із заміщення вакантних посад керівників об'єктів комунальної власності; систематизувати документи, які необхідно подавати кандидатам для допуску до участі в конкурсі на посаду керівника об'єкта комунальної власності, окреслити основні форми й моделі відбору кандидатур керівників об'єктів комунальної власності під час конкурсної процедури;
- виокремити умови, дотримання яких необхідне для визнання конкурсної процедури такою, що проведена в правомірний спосіб і без порушень; здійснити юридичний аналіз можливості та підстав скасування рішення конкурсної комісії органом місцевого самоврядування, охарактеризувати особливості оскарження у сфері конкурсних процедур із заміщення посад керівників об'єктів комунальної власності;
- охарактеризувати міжнародні стандарти та визначити особливості зарубіжного досвіду правового регулювання питань заміщення посад керівників муніципальних підприємств;
- обґрунтувати необхідність внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших законів України щодо вдосконалення кадрового добору керівників об'єктів комунальної власності, а також викласти конкретні пропозиції змін у формі законопроекту;
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення порядку та підвищення ефективності оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень у сфері добору керівників об'єктів комунальної власності;
- розробити проект єдиного Порядку проведення конкурсу та призначення на посаду керівника об'єкта комунальної власності та визначити його концептуальні засади.

Об'єктом дослідження є врегульовані нормами адміністративного права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення органами місцевого самоврядування та уповноваженими ними органами владних повноважень із добору й призначення керівників підприємств, установ, організацій і закладів комунальної форми власності.

Предметом дослідження є кадрові повноваження та конкурсні процедури у сфері добору й призначення керівників об'єктів комунальної власності.

Методи дослідження. Наукова обґрунтованість результатів проведеного дослідження забезпечена застосуванням сукупності філософських, загальнонаукових і спеціально-юридичних методів. Зокрема, поєднання загальнонаукового методу аналізу та спеціально-юридичних методів тлумачення правових норм стало основою для з'ясування стану правового регулювання кадрових повноважень органів місцевого самоврядування, що дало змогу визначити систему нормативно-правових актів, які врегульовують ці повноваження (підрозділ 2.1). Метод узагальнення використано для з'ясування системи заходів з управління об'єктами комунальної власності (підрозділ 1.1), визначення поняття конкурсу в досліджуваній сфері на основі наявних понять (підрозділ 1.2), встановлення основних форм і моделей відбору кандидатур під час конкурсної процедури (підрозділ 2.2), а також як підґрунтя для розроблення концепції уніфікованої конкурсної процедури на основі наявних процедур (підрозділ 3.2). Системно-структурний метод застосовано для здійснення поділу кадрових повноважень органів місцевого самоврядування (підрозділ 1.1), визначення трьох основних і двох змішаних форм реалізації кадрових повноважень (підрозділ 1.2), класифікації суб'єктів кадрового управління на місцевому рівні (підрозділ 2.1), систематизації стадій конкурсної процедури, класифікації вимог до кандидатів на посади керівників об'єктів комунальної власності, систематизації документів, які необхідно подати кандидату для допуску до участі в конкурсі, класифікації підстав скасування результатів конкурсу, а також індивідуальних і публічних правових наслідків такого скасування (підрозділ 2.2). Методи вирішення колізій правових норм (зокрема, пріоритет спеціальної норми над загальною) застосовано під час вивчення розподілу повноважень між суб'єктами призначення (підрозділ 2.1). Порівняльно-правовий метод застосовано для порівняння правового статусу й повноважень конкурсних комісій у різних місцевих, а також загальнодержавних галузевих нормативно-правових актах (підрозділ 2.1), для порівняння строків подання кандидатами документів, встановлених у різних сферах і територіальних громадах (підрозділ 2.2), а також для акцентування на стандартах та рекомендаціях щодо правового регулювання основних аспектів добору керівництва державних і муніципальних підприємств, що розробляються в міжнародно-правовій площині, та особливостях досвіду окремих зарубіжних держав у цій сфері (підрозділ 3.1). Метод юридичного моделювання дав можливість визначити випадки, коли доцільно застосовувати позаконкурсну процедуру (підрозділ 1.2), виокремити п'ять основних моделей зв'язків між суб'єктом призначення та органом, який проводить конкурс, і дві моделі відбору кандидатур керівників об'єктів комунальної власності

(підрозділ 2.1), окреслити дві типові ситуації судового оскарження в цій сфері, що дало змогу обґрунтувати потребу у своєчасному забезпеченні адміністративного позову (підрозділ 2.2), а також розробити типову модель конкурсної процедури, яку покладено в основу запропонованого автором проєкту нормативно-правового акта (підрозділ 3.2).

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, рішення Конституційного Суду України та Європейського суду з прав людини, кодекси й закони України, постанови Кабінету Міністрів України, накази міністерств, рішення органів місцевого самоврядування, зарубіжне законодавство.

Емпіричну базу дослідження становлять постанови Верховного Суду та рішення інших судів України, судові рішення держав із правовою системою загального права, матеріали законопроектної роботи, дані про роботу органів місцевого самоврядування з їхніх офіційних вебсайтів, довідкові видання, рекомендації міжнародних організацій.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є одним із перших у вітчизняній адміністративно-правовій науці комплексних наукових досліджень кадрових повноважень та конкурсних процедур у сфері добору й призначення керівників комунальної власності. Виконання поставлених завдань наукового дослідження дало змогу виробити нові теоретичні положення, наукові висновки, пропозиції та рекомендації, зокрема:

уперше:

- наведено класифікацію суб'єктів кадрового управління на місцевому рівні, класифікацію конкурсних комісій, а також виокремлено три основні критерії, за якими здійснюється розподіл повноважень між суб'єктами призначення;

- розкрито зміст трьох основних форм реалізації кадрових повноважень органів місцевого самоврядування у сфері управління об'єктами комунальної власності (позаконкурсної, конкурсної і виборної), а також двох змішаних форм: конкурсно-рекомендаційної та виборно-конкурсної;

- сформульовано у формі проєкту нормативно-правового акта концепцію уніфікації конкурсних процедур із добору керівників усіх об'єктів комунальної власності та обґрунтовано необхідність запровадження обов'язковості проведення конкурсу на посади керівників об'єктів комунальної власності;

удосконалено:

- наукові положення щодо повноважень органів місцевого самоврядування, зокрема здійснено класифікацію кадрових повноважень на внутрішні та зовнішні, а останні своєю чергою класифіковано за ступенем безпосередності впливу на об'єкт правовідносин, за ступенем адміністративного розсуду та за впливом на правовідносини;

- підходи до розмежування адміністративних, трудових і корпоративних правовідносин у контексті здійснення органом місцевого самоврядування дій щодо управління об'єктами комунальної власності через призначення керівників таких об'єктів;

– розуміння терміна «керівник органу управління» в контексті визначення суб'єкта призначення керівників об'єктів комунальної власності, а також зроблено узагальнюючий висновок про те, що в правовідносинах стосовно призначення переможця конкурсу на керівну посаду в об'єкті комунальної власності тлумачення поняття «керівник органу управління» є автономним (тобто голова місцевої ради, який не є керівником ради, прирівнюється за правовим статусом до керівника органу управління);

– наукові напрацювання щодо правового статусу конкурсної комісії, що знайшло своє відображення в розробленні класифікації конкурсних комісій за обов'язковістю створення, за порядком формування складу, за функцією, за режимом функціонування;

– класифікацію та систематизацію вимог до кандидатів на посади керівників об'єктів комунальної власності шляхом поділу їх на позитивні й негативні та розкриття змісту кожної із цих категорій вимог;

– наукові положення та висновки, що узагальнюють зарубіжний досвід правового регулювання ключових аспектів заміщення посад керівників муніципальних підприємств у світлі міжнародних стандартів, і рекомендації щодо оптимальних шляхів організації та здійснення відповідних кадрових повноважень органів місцевого самоврядування;

набули подальшого розвитку:

– доктринальні положення щодо суб'єктів, об'єктів та змісту адміністративних правовідносин, що дало змогу надати докладну характеристику структури кадрово-конкурсних адміністративних правовідносин у сфері управління об'єктами комунальної власності;

– наукові підходи до визначення дефініції конкурсної комісії (на муніципальному рівні) як колегіального органу, що діє в системі місцевого самоврядування, наділений частиною його повноважень та утворений із метою кадрового добору претендентів на керівні посади об'єктів комунальної власності;

– наукові положення щодо неможливості скасування органом місцевого самоврядування індивідуальних актів ненормативного характеру після їх виконання та неможливості виправлення суб'єктом владних повноважень своїх помилок за рахунок особи, зокрема поширено ці положення на скасування органом місцевого самоврядування чи його посадовою особою рішень конкурсної комісії після їх виконання.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їх упровадження в законотворчу та нормотворчу діяльність. Автором розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку кадрового добору керівників об'єктів комунальної власності» та проєкт Постанови Кабінету Міністрів України «Про конкурсну форму добору керівників об'єктів комунальної власності». До впровадження цих нормативно-правових актів результати дослідження можуть бути використані органами місцевого самоврядування в місцевій нормотворчості. Також результати дослідження можуть бути використані під час правозастосування – для вирішення судами спорів про оскарження рішень,

дій чи бездіяльності суб'єктів призначення та конкурсних комісій. Теоретичні положення дослідження можуть застосовуватися у процесі підготовки здобувачів вищої освіти, а саме під час викладання дисциплін «Адміністративне право», «Муніципальне право» та «Адміністративне судочинство», а також для подальших наукових досліджень з адміністративного й муніципального права.

Апробація результатів дисертації. Основні висновки та положення дисертаційного дослідження були представлені на двох науково-практичних конференціях: «Юридичні науки: проблеми та перспективи» (м. Запоріжжя, 2023 р.); «Восьмі Таврійські юридичні наукові читання» (м. Київ, 2023 р.)

Публікації. Основні результати й положення дослідження знайшли відображення в 4 наукових статтях, з яких 3 статті опубліковані в наукових виданнях, що визнані як фахові з юридичних наук, та 1 стаття – у зарубіжному науковому виданні, а також у 2 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 324 сторінки, у тому числі основного тексту – 251 сторінка. Список використаних джерел налічує 184 найменування.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, з'ясовано рівень наукової розробленості проблеми, зв'язок роботи з науковими програмами, планами й темами; сформульовано мету та завдання дослідження, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, визначено його нормативну основу та емпіричну базу; наведено інформацію щодо наукової новизни та практичного значення одержаних результатів, особистого внеску здобувача, відомості про апробацію результатів дисертації, публікації, структуру та обсяг роботи.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика заміщення посад керівників об'єктів комунальної власності як напряму діяльності органів місцевого самоврядування» складається з двох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Кадрово-конкурсні адміністративні правовідносини у сфері управління об'єктами комунальної власності»* проаналізовано поняття «управління комунальною власністю», «об'єкт комунальної власності», «кадрово-конкурсні правовідносини», надано авторське визначення кадрово-конкурсних адміністративних правовідносин у сфері управління об'єктами комунальної власності. З'ясовано коло суб'єктів цих правовідносин, а також об'єкт: у широкому значенні ним є об'єкт комунальної власності, а у вузькому – посада керівника такого об'єкта. Надано класифікацію юридичних осіб комунальної форми власності. Охарактеризовано правову природу посади керівника об'єкта комунальної власності.

З'ясовано зміст досліджуваних правовідносин, зокрема проаналізовано зміст терміна «кадрове повноваження», розкрито поділ цих повноважень на внутрішні й зовнішні. Охарактеризовано мету та завдання зовнішніх кадрових повноважень органів місцевого самоврядування, запропоновано їх класифікацію на прямі й опосередковані, дискреційні та недискреційні, правоутворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі. Визначено ступінь поширення дискреційних повноважень в аспекті предмета дослідження. Розкрито права й обов'язки приватноправових суб'єктів цих правовідносин. Розмежовано адміністративні, трудові та корпоративні правовідносини в управлінні об'єктами комунальної власності. Надано характеристику часових меж існування кадрово-конкурсних правовідносин, а також з'ясовано значення юридичних фактів та адміністративних актів у розвитку цих правовідносин.

Окреслено сферу місцевої нормотворчості щодо регулювання цих правовідносин, а також співвідношення місцевих і загальнодержавних нормативно-правових актів. Проаналізовано індивідуальні адміністративні акти стосовно управління об'єктами комунальної власності, а також сферу застосування адміністративних договорів. Надано теоретико-правову характеристику нормативно-правового регулювання, його методів і правових норм, що регулюють ці правовідносини.

У підрозділі 1.2 *«Форми реалізації кадрових повноважень органів місцевого самоврядування у сфері управління об'єктами комунальної власності»* проаналізовано поняття «форма реалізації повноважень» та визначено, що з усіх кадрових повноважень органів місцевого самоврядування у сфері управління об'єктами комунальної власності предметом правового регулювання адміністративного права є добір та призначення керівників і виконуючих обов'язки керівників цих об'єктів. Виокремлено три основні форми реалізації кадрових повноважень: позаконкурсну, конкурсну та виборну.

Проаналізовано сферу застосування позаконкурсної форми реалізації кадрових повноважень, її переваги й недоліки, визначено випадки, коли її застосування є виправданим. З'ясовано мету запровадження конкурсної форми добору керівників, а також досліджено наявні в правовій доктрині визначення поняття «конкурс». Запропоновано визначення поняття конкурсу на заміщення посади керівника об'єкта комунальної власності, визначено мету й завдання такого конкурсу. Проаналізовано принципи конкурсної процедури. Визначено поняття оцінювання претендентів на посаду керівника об'єкта комунальної власності. З'ясовано моделі проведення конкурсів. Виокремлено також змішану (конкурсно-рекомендаційну) форму та надано її характеристику. Проаналізовано правову природу делегування органом місцевого самоврядування частини своїх повноважень конкурсній комісії. Досліджено різновиди адміністративних актів, притаманних конкурсній процедурі. Окреслено сферу застосування виборної форми, а також змішаної (виборно-конкурсної) форми реалізації кадрових повноважень, визначено стадії добору керівників за виборною формою.

Визначено нормативну й фактичну підстави реалізації кадрових повноважень органами місцевого самоврядування. Проаналізовано вплив трудових колективів і громадськості на реалізацію кадрових повноважень органів місцевого самоврядування. З'ясовано показники ефективності здійснення кадрових повноважень.

Розділ 2 «Правові засади та порядок діяльності органів місцевого самоврядування та утворених ними спеціальних суб'єктів щодо управління об'єктами комунальної власності: кадровий аспект» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Правовий статус, повноваження, відповідальність та правові властивості рішень суб'єктів кадрового управління в місцевій сфері»* окреслено систему джерел правового регулювання, які унормовують статус місцевих суб'єктів кадрового управління, та проаналізовано закони й підзаконні акти, що визначають правовий статус цих суб'єктів, зокрема в окремих галузях діяльності місцевого самоврядування (наприклад, освіті, охороні здоров'я, культурі тощо). Визначено розподіл повноважень між суб'єктами призначення керівників об'єктів комунальної власності, виокремлено три критерії розподілу повноважень: галузевий, територіальний та критерій наявності делегованих повноважень.

Надано класифікацію суб'єктів кадрового управління на місцевому рівні, згідно з якою виділяються суб'єкти призначення та суб'єкти, що сприяють призначенню. Запропоновано класифікацію суб'єктів призначення за кількісним складом і за правовим статусом. З'ясовано визначення поняття керівника органу управління як суб'єкта призначення в контексті актуальної практики Верховного Суду. Окреслено проблему спонукання колегіальних органів до здійснення призначень за результатами конкурсних доборів.

Запропоновано визначення поняття конкурсної комісії на муніципальному рівні, а також класифікацію конкурсних комісій за обов'язковістю створення, за порядком формування, за функцією та за режимом функціонування. Обґрунтовано публічно-правовий характер правовідносин між конкурсною комісією та учасниками конкурсу. Проведено порівняльний аналіз правового статусу конкурсних комісій на загальнодержавному та місцевому рівні на прикладі трьох сфер (повної загальної середньої освіти, культури, охорони здоров'я) і трьох органів місцевого самоврядування в різних областях. Виокремлено три підходи до визначення юридичної сили рішення конкурсної комісії (імперативний, диспозитивний і рекомендаційний), а також п'ять основних моделей зв'язків між суб'єктом призначення та органом, який проводить конкурс. Також зосереджено увагу на суб'єктах призначення виконуючих обов'язків керівників об'єктів комунальної власності.

У підрозділі 2.2 *«Конкурсна процедура добору керівників об'єктів комунальної власності та проблеми оскарження»* проаналізовано зміст загальнодержавної (суцільно) та місцевої (вибірково на прикладі декількох органів місцевого самоврядування) нормативної бази проведення конкурсів на посади керівників об'єктів комунальної власності. Проведений аналіз дав змогу виокремити обов'язкові та факультативні стадії конкурсної процедури.

З'ясовано чотири основні підстави для оголошення конкурсу. Досліджено способи опублікування інформації про конкурс. Систематизовано позитивні й негативні вимоги до керівників об'єктів комунальної власності, а також до документів, що мають подаватися учасниками конкурсів. З'ясовано строки подання документів та наслідки їх пропуску, а також можливість усунення недоліків у поданих документах. Окреслено підстави недопуску до участі в конкурсі та порядок оформлення рішення про недопуск. Виокремлено п'ять основних форм відбору кандидатур, а також дві моделі відбору в разі поєднання декількох форм: модель відсіювання та модель накопичувального результату. Охарактеризовано умови законності проведення тестування, а також основні критерії, якими мають керуватися члени конкурсної комісії. Представлено узагальнений перелік ознак законності конкурсної процедури.

Досліджено порядок встановлення результатів конкурсу та сферу застосування рейтингового голосування. З'ясовано порядок урегулювання конфлікту інтересів у діяльності членів конкурсної комісії. Виокремлено п'ять основних підстав для визнання конкурсу таким, що не відбувся. Проаналізовано сферу застосування адміністративного оскарження щодо досліджуваного питання. Визначено межі допустимого втручання суб'єкта призначення в результат діяльності конкурсної комісії. Розроблено алгоритм, за яким можна визначити, чи може орган місцевого самоврядування скасувати рішення конкурсної комісії. Досліджено правові наслідки скасування результатів конкурсу. Виокремлено проблеми, пов'язані з оскарженням у конкурсних процедурах, серед яких – необхідність забезпечення адміністративного позову, юрисдикційні конфлікти, питання меж втручання суду в дискреційні повноваження конкурсної комісії, проблема виконання рішення суду про зобов'язання органу місцевого самоврядування вчинити певні дії.

Розділ 3 «Перспективи розвитку законодавства України з питань добору керівників підприємств, установ та організацій комунальної форми власності» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Міжнародні стандарти та зарубіжний досвід правового регулювання питань заміщення посад керівників муніципальних підприємств, установ та організацій»* увага приділена викладеним у документах Організації з економічного співробітництва та розвитку міжнародним стандартам управління підприємствами державного й муніципального сектору економіки в частині критеріїв і процедур призначення їх керівного складу, зарубіжній судовій практиці з питань захисту прав учасників цього процесу, а також законодавчим рішенням окремих держав щодо моделі розподілу відповідних кадрових повноважень, діяльності консультативно-дорадчих органів при органах управління підприємствами державного й муніципального секторів економіки та забезпечення прозорості процесу добору їх керівного складу.

З'ясовано, що спеціальні консультативно-дорадчі органи при уповноважених державних органах та органах місцевого самоврядування, керуючись затвердженою цими органами нормативно-правовою основою та політичною стратегією відбору кандидатів на керівні посади державних і муніципальних підприємств, супроводжують цей процес, оцінюючи та

рекомендуючи до призначення кандидатів, в Австралійському Союзі, Сполученому Королівстві Великої Британії та Ірландії, Латвійській Республіці, Кореї та інших державах. Акцентовано на тому, що до складу цих консультативно-дорадчих органів можуть входити державні службовці спеціально уповноваженого органу управління державною чи муніципальною власністю та/або урядового координаційного органу, представники керівництва (зокрема, наглядових рад) і трудового колективу відповідного підприємства, незалежні галузеві експерти та представники громадськості.

Констатовано, що найвища посадова особа в системі державного управління або місцевого самоврядування приймає рішення про призначення посадових осіб органів управління державних і муніципальних підприємств у таких країнах чи їх частинах: 1) багатьох американських штатах, за винятком випадків, коли територіальною громадою населеного пункту або рішенням ради передбачене затвердження такого призначення, а також у будь-якому випадку, якщо кваліфікаційні вимоги і профіль досвіду для посади не встановлені указом чи положенням статуту; 2) Литовській Республіці (керівника підприємства за погодженням із муніципальною радою та членів правління одноособово); 3) Грузії; 4) Республіці Молдова; 5) Республіці Корея (за рекомендацією керівника уповноваженого державного органу із числа декількох кандидатів, схвалених комітетом із надання рекомендацій щодо призначення виконавчих посадових осіб та в подальшому обраних урядовою координаційною радою за підсумками розгляду їх кандидатур).

У підрозділі 3.2 *«Концептуальні засади вдосконалення порядку кадрового добору керівників об'єктів комунальної власності»* наведено обґрунтування пропозицій із внесення змін до чинного законодавства України відповідно до проєктів, що викладені як додатки до дисертації. Запропоновано запровадити конкурсну форму призначення всіх керівників об'єктів комунальної власності, за винятком чотирьох чітко визначених випадків. Також запропоновано всі результати конкурсних процедур реалізовувати виключно через одноособових суб'єктів призначення (для яких призначення переможця конкурсу на посаду буде не правом, а обов'язком), а позаконкурсні призначення, навпаки, здійснювати колегіально.

З метою уніфікації правового регулювання розроблено та обґрунтовано необхідність прийняття Порядку проведення конкурсу та призначення на посаду керівника об'єкта комунальної власності. У ньому пропонується встановити єдині кваліфікаційні вимоги до керівника об'єкта комунальної власності та єдиний перелік документів для участі в конкурсі, уніфіковані вимоги до членів конкурсних комісій, а також запровадити формування таких комісій на квотній основі суб'єктом призначення, трудовим колективом і громадськістю. Запропоновано визначити чіткі строки кожної стадії конкурсної процедури, запровадити можливість швидкого адміністративного оскарження, можливість виправлення недоліків у документах; запровадити технічну фіксацію проведення конкурсу засобами відеозапису, а також підписання протоколу всіма присутніми членами комісії з правом на окрему думку. Запропоновано застосовувати п'ять форм відбору з моделлю накопичувального

результату: а) комп'ютерне анонімне тестування; б) оцінювання резюме, мотиваційного листа та програми діяльності; в) розв'язання ситуаційних завдань; г) захист презентації; ґ) співбесіду.

Запропоновано повернути можливість застосування заходів забезпечення адміністративного позову в публічних конкурсних процедурах. Своєю чергою строк призначення переможця на посаду пропонується встановлювати «не раніше двадцяти та не пізніше тридцяти днів із моменту отримання протоколу конкурсної комісії», що дасть змогу зацікавленим особам своєчасно скористатися правом оскарження. Запропоновано врегулювати правові наслідки скасування результатів конкурсу, якщо вони вже були реалізовані. Також пропонується вдосконалити судовий контроль за виконанням судових рішень про зобов'язання колегіальних органів до вчинення певних дій.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що виявляється в наданні теоретико-правової характеристики адміністративних правовідносин, пов'язаних із добором і призначенням керівників об'єктів комунальної власності, та форм здійснення кадрових повноважень у цій сфері. Унаслідок дисертаційного дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Надано дефініцію поняття кадрово-конкурсних адміністративних правовідносин у сфері управління об'єктами комунальної власності як урегульованих нормами адміністративного права суспільних відносин, які виникають у сфері добору та призначення (переважно на конкурсній основі) керівників підприємств, установ, організацій і закладів комунальної форми власності. З'ясовано, що кадрові повноваження органів місцевого самоврядування можна умовно поділити на дві категорії: внутрішні (пов'язані зі службою в органах місцевого самоврядування) та зовнішні (пов'язані з об'єктами комунальної власності). Своєю чергою зовнішні кадрові повноваження запропоновано класифікувати за ступенем безпосередності впливу на об'єкт правовідносин (прямі та опосередковані), за ступенем адміністративного розсуду (дискреційні та недискреційні), за впливом на правовідносини (правоутворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі).

Встановлено, що правовідносини, які встановлюються між органом місцевого самоврядування та кандидатами на вакантну посаду (чи переможцем добору), а також правовідносини, що виникають між різними суб'єктами владних повноважень у процесі комплектування вакантної посади, не є трудовими, а мають адміністративно-правовий характер. І навпаки, з моменту укладення контракту встановлюються трудові правовідносини, у яких працівник (керівник об'єкта комунальної власності) і роботодавець є рівноправними суб'єктами. Обґрунтовано, що орган місцевого самоврядування, здійснюючи такі кадрові призначення, не вступає в рівноправні правовідносини з іншими суб'єктами, а виражає волю територіальної громади через надані йому владні управлінські функції, при цьому визначальним у здійсненні цих

призначень є задоволення публічного інтересу в ефективному управлінні комунальною власністю (найчастіше без мети отримання прибутку), тому такі правовідносини не є корпоративними.

2. З'ясовано, що є три основні форми реалізації кадрових повноважень органів місцевого самоврядування у сфері управління об'єктами комунальної власності (у контексті предмета адміністративно-правового дослідження): позаконкурсна, конкурсна та виборна. Також виокремлюються дві змішані форми: конкурсно-рекомендаційна та виборно-конкурсна.

Обґрунтовано, що застосування позаконкурсної форми є виправданим лише у трьох випадках: а) у разі реорганізації об'єкта комунальної власності шляхом приєднання або його ліквідації; б) для тимчасового заміщення вакантної посади шляхом призначення виконуючого обов'язки на період до моменту призначення керівника на постійній основі; в) якщо в умовах невідворотних, надзвичайних, виняткових обставин проведення конкурсу є неможливим чи ускладненим із міркувань безпеки.

Досліджено дві моделі проведення конкурсу на посаду керівника об'єкта комунальної власності: з попереднім формуванням кадрового резерву та без такого (індивідуальне проведення конкурсу під кожну вакансію). Обґрунтовано, що друга модель є більш доцільною. Встановлено, що конкурсна форма реалізації кадрових повноважень передбачає делегування органом місцевого самоврядування своїх повноважень конкурсній комісії.

3. Здійснено класифікацію суб'єктів кадрового управління на місцевому рівні, згідно з якою виділяються суб'єкти призначення та суб'єкти, що сприяють призначенню. Своєю чергою суб'єктів призначення класифіковано за кількісним складом на одноособових і колегіальних, а за правовим статусом – на органи місцевого самоврядування та органи, що утворені за участю органів місцевого самоврядування та наділені частиною їхніх функцій. Встановлено, що розподіл повноважень між суб'єктами призначення здійснюється за такими критеріями: галузевим, територіальним, критерієм наявності делегованих повноважень.

Проведено порівняння правового статусу й повноважень конкурсних комісій при різних органах місцевого самоврядування та в різних галузях, визначено наявність як їхніх спільних рис, так і відмінностей у порядку формування складу конкурсної комісії, її кількісному й персональному складі, обмеженнях до кандидатур її членів, повноваженнях, кворумі повноважності та кворумі прийняття рішень, порядку оформлення результатів роботи, а також у юридичній силі результатів роботи для суб'єкта призначення. Встановлено наявність трьох підходів до визначення юридичної сили рішення конкурсної комісії про визначення особи переможцем конкурсу: імперативного, диспозитивного та рекомендаційного.

4. Визначено, що основними стадіями конкурсної процедури із заміщення вакантних посад керівників об'єктів комунальної власності є: 1) призначення (оголошення) конкурсу; 2) формування конкурсної комісії (якщо вона не є постійно діючою); 3) підготовча стадія (яка поділяється на такі етапи, як приймання документів від кандидатів, проведення їх перевірки щодо

відповідності встановленим вимогам, прийняття рішення про допуск чи недопуск особи до участі в конкурсі); 4) розгляд поданих кандидатур по суті (крім випадку, якщо до участі в конкурсі допущена лише одна кандидатура); 5) встановлення результатів конкурсу або визнання конкурсу таким, що не відбувся; 6) оскарження як факультативна стадія, а також скасування результатів конкурсу поза процедурою оскарження.

Окреслено основні форми й моделі відбору кандидатур керівників об'єктів комунальної власності під час конкурсної процедури. Формами відбору є перевірка знань галузевого законодавства у сфері роботи об'єкта комунальної власності, стандартів і програмних документів у сфері реформування галузі (шляхом письмового чи комп'ютерного тестування або надання письмових відповідей на відкриті запитання); перевірка професійної компетентності (шляхом розв'язання ситуаційних завдань, зокрема викладених у формі екзаменаційних білетів); захист презентації плану розвитку об'єкта чи конкурсної пропозиції, що передбачає доповідь та відповіді на запитання; співбесіда з кандидатом; обговорення кандидатури членами конкурсної комісії. Під час відбору застосовується одна з двох моделей: модель відсіювання або модель накопичувального результату.

Здійснений юридичний аналіз можливості та підстав скасування рішення конкурсної комісії органом місцевого самоврядування дає змогу дійти висновку, що орган місцевого самоврядування за жодних обставин не має права скасовувати рішення конкурсної комісії, по-перше, про допуск особи до участі в конкурсі – після того, як конкурсна комісія почала розглядати кандидатуру допущеної особи по суті; по-друге, про визначення особи переможцем конкурсу – після того, як із переможцем конкурсу було укладено контракт. Рішення органів місцевого самоврядування, прийняті всупереч наведеному принципу, не породжують жодних правових наслідків із моменту їх прийняття. Що ж до скасування рішення конкурсної комісії до моменту його виконання, а також скасування рішення, яке має ознаки обтяжуючого адміністративного акта, то органи чи посадові особи місцевого самоврядування можуть скасовувати такі рішення конкурсних комісій, проте лише тоді, коли таке повноваження передбачене для них законом, і лише на визначених законом підставах та у визначений законом спосіб. За наслідками конкурсів на посади керівників закладів середньої освіти, соціальних послуг, культури не передбачені повноваження органу місцевого самоврядування скасовувати рішення конкурсних комісій.

Визначено особливості оскарження у сфері конкурсних процедур із заміщення посад керівників об'єктів комунальної власності, зокрема: а) відсутність регламентованої процедури адміністративного оскарження; б) заборона застосування заходів забезпечення адміністративного позову попри обґрунтовану потребу в застосуванні таких заходів; в) відсутність однакового підходу до визначення юрисдикції спорів, а також до визначення правових наслідків скасування результатів конкурсу; г) недопущення перебирання органом оскарження на себе атестаційних функцій та водночас судовий контроль над здійсненням навіть тих повноважень, які є дискреційними;

г) недостатність дієвих механізмів спонукання колегіального органу до виконання судового рішення про зобов'язання вчинити певні дії.

5. З'ясовано, що в офіційних публікаціях Організації з економічного співробітництва та розвитку йдеться про те, що основними міжнародними стандартами управління підприємствами державного й комунального сектору економіки в частині критеріїв і процедур призначення посадових осіб, їх органів управління є: 1) запровадження державою добре структурованого, прозорого процесу висування кандидатур керівного складу виконавчих органів підприємств на засадах їхніх заслуг; 2) оцінка кандидатур за широким спектром показників, за допомогою яких визначається достатність рівня компетентності й обсягу професійного досвіду претендентів на посади та які мають узгоджуватися з концепцією стратегічного розвитку підприємства, урахувати рекомендації керівництва відповідних підприємств, що ґрунтуються на внутрішніх узагальненнях досвіду їх діяльності; 3) створення консультативно-дорадчих органів при державних і муніципальних органах управління підприємствами з повноваженнями щодо організації та забезпечення незалежного й неупередженого відбору кандидатур і рекомендування їх до призначення, а також створення громадських рад для нагляду за процесом добору; 4) забезпечення прозорості процесу заміщення посад керівників державних і муніципальних підприємств, установ та організацій, зокрема оприлюднення вакансій, інформації про кандидатури на відповідні посади та перебіг розгляду питання про визначення переможця, а також відомостей про склад консультативно-дорадчих структур і посадових осіб, уповноважених на прийняття рішення про призначення; 5) сприяння різноманітності представництва в органах управління підприємств, що включає покращення гендерного балансу, а також включення до складу органів управління підприємств незалежних посадових осіб із достатнім рівнем їх впливу на діяльність підприємства.

Констатовано, що форми реалізації кадрових повноважень органів управління державними та муніципальними підприємствами варіюються від конкурсних процедур добору посадових осіб органів державних і муніципальних підприємств до їх дискреційного призначення уповноваженими державними й муніципальними органами. Встановлено, що законодавчі рішення окремих держав щодо моделі розподілу повноважень органів управління підприємствами державного та комунального секторів економіки є різноманітними, зокрема й у питаннях наділення повноваженнями щодо призначення керівника та інших членів керівних органів цих підприємств колегіальних органів або одноособових посадових осіб, а також у питаннях меж участі самих підприємств у процесі добору їхнього керівництва. Зазначено, що в розвинених державах та країнах із перехідною економікою рішення про призначення посадових осіб органів управління муніципальних підприємств можуть приймати як найвища посадова особа в системі місцевого самоврядування (з погодженням цього рішення представницьким органом в окремих випадках), так і уповноважений колегіальний виконавчий чи

представницький орган або орган управління державним підприємством (спеціально уповноважений орган або урядовий координаційний орган).

6. Обґрунтовано необхідність внесення змін до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших законів України щодо вдосконалення кадрового добору керівників об'єктів комунальної власності. Зокрема, запропоновано зробити обов'язковим конкурс як передумову для призначення керівників об'єктів комунальної власності (окрім з'ясованих у підрозділі 1.2 винятків, коли виправданою є позаконкурсна або виборна форма). Також пропонується перерозподілити повноваження суб'єкта призначення в такий спосіб: для конкурсної та виборної форм – на користь посадових осіб (сільських, селищних, міських голів, голів районних, обласних рад, голів наглядових рад), а для позаконкурсної форми – на користь колегіальних органів (пленарних засідань місцевих рад, а також наглядових рад).

Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення порядку оскарження та підвищення ефективності оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень у сфері добору керівників об'єктів комунальної власності. Зокрема, запропоновано виключити з Кодексу адміністративного судочинства України норму, яка забороняє вживати заходи забезпечення позову у справах щодо публічних конкурсних процедур, і запровадити відповідальність кожного члена колегіального органу за невиконання судового рішення про зобов'язання вчинити певні дії. Пропонується запровадити механізм адміністративного оскарження кандидатами рішень про їх недопуск до участі в конкурсі, а також оскарження результатів оцінювання кандидатів шляхом надання конкурсній комісії повноваження органу оскарження. Під час визначення строку призначення переможця конкурсу на посаду запропоновано надавати кандидатам певний проміжок часу для здійснення права на судове оскарження з можливістю забезпечення позову.

Розроблено проєкт єдиного Порядку проведення конкурсу та призначення на посаду керівника об'єкта комунальної власності та визначено його концептуальні засади, а саме: мінімальний і конкретний обсяг вимог до кандидатів, квотний принцип формування конкурсної комісії та запобігання блокуванню її роботи, максимальне інформування потенційних учасників про конкурс, уникнення надмірного формалізму шляхом надання кандидатам можливості усунення недоліків у документах, максимальна фіксація процесу оцінювання, різноманіття форм оцінювання, вимірюваність критеріїв оцінювання, застосування моделі накопичувального результату замість моделі відсіювання, запобігання конфлікту інтересів та заздалегідь узгодженим діям членів конкурсної комісії, визначення переможця на основі рейтингу, обов'язковість рішення конкурсної комісії для суб'єкта призначення. Наведені засади запропоновано впроваджувати й у тих сферах, де вже обов'язкова конкурсна процедура, зокрема у сферах культури, загальної середньої освіти, охорони здоров'я та надання соціальних послуг.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Коренєв С.М. Кадрово-конкурсні адміністративні правовідносини у сфері управління об'єктами комунальної власності: поняття та структура. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. № 5. С. 84–92.
2. Коренєв С.М. Рішення конкурсних комісій з добору на посади керівників об'єктів комунальної власності: проблеми скасування та оскарження. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. № 5. С. 137–144.
3. Коренєв С.М. Суб'єкти призначення керівників об'єктів комунальної власності: класифікація та розподіл кадрових повноважень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 103–107.
4. Коренєв С.М. Міжнародні стандарти та зарубіжний досвід правового регулювання основних аспектів добору керівництва державних та муніципальних підприємств. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2023. № 7(59). С. 143–149.
5. Коренєв С.М. Межі втручання у повноваження конкурсних комісій та суб'єктів призначення на посади державної служби та посади в органах місцевого самоврядування: досвід держав з правовою системою загального права. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24–25 лютого 2023 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 361–364.
6. Коренєв С.М. Позаконкурсна форма призначення керівників об'єктів комунальної власності: переваги, недоліки, сфера та порядок застосування. *Восьмі Таврійські юридичні наукові читання* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 16–17 червня 2023 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 259–264.

АНОТАЦІЇ

Коренєв С.М. Кадрові повноваження та конкурсні процедури у сфері добору та призначення керівників об'єктів комунальної власності. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2024.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню кадрових повноважень та конкурсних процедур у сфері добору й призначення керівників об'єктів комунальної власності. Наведено класифікацію суб'єктів кадрового управління на місцевому рівні, класифікацію конкурсних комісій, а також виокремлено три основні критерії, за якими здійснюється розподіл повноважень між суб'єктами призначення. Розкрито зміст трьох основних форм реалізації кадрових повноважень органів місцевого самоврядування у сфері управління об'єктами комунальної власності (позаконкурсної, конкурсної та виборної), а також двох змішаних форм: конкурсно-рекомендаційної та виборно-конкурсної.

Удосконалено підходи до розмежування адміністративних, трудових та корпоративних правовідносин у контексті здійснення органом місцевого самоврядування дій щодо управління об'єктами комунальної власності через призначення керівників таких об'єктів. Розвинуто доктринальні положення щодо суб'єктів, об'єктів та змісту адміністративних правовідносин, що дало змогу надати докладну характеристику структури кадрово-конкурсних адміністративних правовідносин у сфері управління об'єктами комунальної власності.

У формі проекту нормативно-правового акта сформульовано концепцію уніфікації конкурсних процедур із добору керівників усіх об'єктів комунальної власності та обґрунтовано необхідність запровадження обов'язковості проведення конкурсу на посади керівників об'єктів комунальної власності.

Ключові слова: адміністративні правовідносини, акт індивідуальної дії, дискреційні повноваження, кадрові повноваження, керівник органу управління, керівник, комунальне підприємство (установа, організація, заклад), конкурс, конкурсна комісія, об'єкт комунальної власності, орган місцевого самоврядування, оскарження, співвідношення загальної та спеціальної норм, структура правовідносин, суб'єкт призначення.

Koreniev S.M. Personnel powers and competitive procedures in the field of selection and appointment of managers of communally owned objects. – Manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of candidate of legal sciences on the specialty 12.00.07 – administrative law and process; finance law; information law. – Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, 2024.

The dissertation is devoted to comprehensive scientific studies of personnel powers and competitive procedures in the field of selection and appointment of managers of communal enterprises. The classification of personnel management subjects at the local level, the classification of competitive commissions, as well as the three main criteria by which powers are distributed between appointment subjects, are highlighted. The content of the three main forms of implementation of personnel powers of local self-government bodies in the field of management of communal enterprises (out-of-competition, competitive and elective), as well as two mixed forms: competitive-recommendation and elective-competitive forms, was revealed.

The approaches to distinguishing administrative, labor and corporate legal relations, in the context of local self-government bodies taking actions regarding the management of communal enterprises through the appointment of managers of such enterprises, were improved. The doctrinal provisions regarding subjects, objects and the content of administrative legal relations, which made it possible to provide a detailed description of the structure of personnel-competition administrative legal relations in the field of management of communal enterprises – received further development.

It was formulated, in the form of a draft normative legal act, the concept of unification of competitive procedures for the selection of managers of all communal enterprises, and justified the need to introduce the obligation to conduct a competition for the positions of managers of communal enterprises.

Key words: *act of individual action, administrative legal relations, appeal, communal enterprise, competition commission, competition, discretionary powers, head of the management body, local self-government body, manager, object of communal property, personnel powers, ratio general and special norms, structure of legal relations, subject of appointment.*

Підписано до друку 16.03.2024. Формат 60х90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1098.
Видавництво і друкарня – Видавництво «Юридика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934-48-28, +38 (097) 723-06-08
E-mail: mailbox@juridica.od.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7653 від 18.08.2022 р.

