

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ІМ. В. П. КОРЕЦЬКОГО

На правах рукопису

КИСІЛЬ ЛЮДМИЛА ЄВГЕНІВНА

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА
ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ

Спеціальність 12.00.02 - державне право та управління;
державне будівництво; адміністративне право; фінансове
право.

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового
ступеня кандидата юридичних наук

КИЇВ - 1994

Дисертація с рукописом.

Робота виконана у відділі державно-правових проблем управління Інституту держави і права ім. В. М. Корсецького Національної академії наук України

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК - доктор юридичних наук, професор Авер'янов Валентин Борисович

ОФІЦІЙНІ ОЦЕНКИ - доктор юридичних наук, професор Нахонов Іван Михайлович

кандидат юридичних наук, доцент Крегул Юрій Іванович

ПРОВІДНА ОРГАНІЗАЦІЯ - Українська державна юридична академія (м. Харків)

Захист відбудеться 20 січня 1995 р. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 016.29.01 по захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук в Інституті держави і права ім. В. М. Корсецького Національної академії наук України за адресою: 252001 м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту.

Автореферат розісланий "19" грудня 1994 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

УСЕНКО І. Б.

ЛНБ України ім. В. Стефаника



00756112 (M)

ЛНБ ім. В. Стефаника
АН України

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

АКТУАЛЬНІСТЬ І СТУПІНЬ ДОСЛІДЖУЮСТІ ТЕМАТИКИ ДИСЕРТАЦІЇ Науковий інтерес до особи керівника, його відносин з підлеглими нас давню традицію. І це не випадково. Адже соціальні системи (групи, колективи) мають інтегративний елемент - єдність управління, інституціональна сторона якого виявляється в єдиному суб'єкті управління. В самому глибокому розумінні єдиначальність - певною мірою, показник соціальної системності, безпосередній прояв таких її ознак, як централізація, впорядкованість та персоніфікація влади.

Тісний зв'язок проблеми єдиначальності з питаннями вдосконалення, ефективної організації та діяльності апарату управління, необхідність встановлення меж державного регулювання суспільного життя, його реальних можливостей та ступеня результативності сириними в юридичній літературі інтерес до з'ясування ролі керівника в системі соціального управління. Зокрема, питання про особливості правового положення керівника безвідносно до займаної посади та вдосконалення організаційної діяльності піднімається у роботах І. А. Бачило, С. В. Катрич, Ю. О. Ковитоба, М. І. Пискотіна, В. П. Шейнова, Г. Б. Шипка та ін. О. Г. Тиковенко зосереджує увагу на правових аспектах службових взаємовідносин керівника і підлеглого. Що ж до спеціальних комплексних досліджень, то ніші вони представлені лише кандидатською дисертацією "Правовий статус генерального директора виробничого (промислового) об'єднання" П. В. Ганюкєнка, колективними монографіями Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України "Керівники виконкомів: правовий статус і організація роботи" та "Керівник в апараті державного управління". Таким чином, наукові розробки правового статусу керівника підприємства як суб'єкта адміністративного права і адміністративно-правових відносин взагалі властиві, тим паче, в умовах всередині підприємств до нових форм власності на майно і методів управління, ринкових відносин. З іншого боку, необхідно уточнити досить розмиті в законодавстві, відікні для різних галузей права поняття "керівник", "керівний склад", "керівні кадри", "відповідальні працівники", тощо.

Об'єктивна потреба вивчення проблематики адміністративно-правового статусу керівника підприємства обумовлена, на нашу думку, також наступними моментами:

1) Ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від оптимальної організації управління ним. Керівник підприємства - центральна фігура управлінського процесу. Це спричинило нагальність теоретичних розробок даного питання в комплексі досліджень правового статусу посадових осіб.

2) Прийняття законів України "Про підприємства", "Про підприємництво", "Про селянське (фермерське) господарство", "Про господарські товариства", "Про цінні папери і фондову біржу" та ін. поставило перед наукою адміністративного права завдання поглибленого вивчення суті, змісту, особливостей, соціального призначення обраного предмету дослідження, його співвідношення із правовими статусами громадян і посадових осіб; забезпечення відповідності закріплених у нормах адміністративного права моделей поведінки керівників підприємств та інших суб'єктів, які вступають з ними у адміністративно-правові відносини, сучасним потребам - через визначення конкретних шляхів їх розвитку;

3) Мілісна концепція адміністративно-правового статусу керівника має не тільки суто наукові аспекти (пізнання його суті як самостійної категорії науки, адміністративного права і адміністративної правосуб'єктності, дослідження особливостей компетенції посадових осіб в цілому та керівника підприємства, зокрема, і способів її реалізації в управлінні підприємством у нових умовах господарювання), але й широкий діапазон аспектів прикладного характеру (в першу чергу стосовно створення та застосування адміністративного законодавства).

4) Вивчення проблематики адміністративно-правового статусу керівника підприємства має певне значення і для інших галузей права - трудового, фінансового, господарського, цивільного та відновлених наукових дисциплін.

МЕТА ДИСЕРТАЦІЇ полягає у науковому визначенні змісту адміністративно-правового статусу керівника підприємства, розкритті особливостей кожної із його складових, їх взаємозв'язку, і на цій основі - у розробці висновків та пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання відносин керівника підприємства з уповноваженими державними органами, об'єктами управління та іншими органами управління підприємством.

ОСНОВНЕ ЗАВДАННЯ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ - з'ясування суті, змісту та структури адміністративно-правового статусу керівника підприємства шляхом забезпечення комплексності, яке

вбачається автором у висвітленні всіх вузлових сторін положення керівника підприємства як суб'єкта адміністративного права у системі управління ним; а також системності - у розумінні адміністративно-правового статусу керівника підприємства як: а) системи взаємозв'язаних та взаємообумовлених елементів; б) частини більш складних систем - "правового статусу особи" та "правового статусу посадових осіб".

ОБ'ЄКТОМ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ виступає адміністративно-правовий аспект правового регулювання статусу керівника підприємства, а ПРЕДМЕТОМ - питання теоретичного узагальнення суті та змісту адміністративно-правового статусу керівника, а також особливостей як регламентації цього статусу в чинному законодавстві, так і практики його застосування.

МЕТОДОЛОГІЧНОЮ ОСНОВОЮ дослідження є діалектичний метод наукового пізнання, а також окремі конкретно-наукові методи - формально-логічного, системного, структурно-функціонального та нормативно-порівняльного аналізу.

При виконанні роботи дисертант використовувала джерела адміністративного права, статистичні дані, літературні джерела - праці вчених-юристів, які досліджують загальні проблеми державного управління: В.Б. Авер'янова, А.С. Васильєва, С.В. Додіна, І.Л. Вачило, Ю.М. Козлова, В.В. Копейчикова, Б.П. Курашвілі, Б.М. Лазарева, В.Ф. Опришка, М.П. Орзика, М.І. Піскотіна, В.Ф. Сіренка, О.Г. Тиковенка, Ю.С. Тихомирова, В.В. Цвєткова, Л.П. Бєзькова та ін.; а також спеціальні дослідження правового статусу суб'єктів адміністративного права чи його окремих елементів - Л.М. Бахраха, Ю.П. Битяка, П.Б. Гапоненка, А.А. Гогницького, М.Ф. Забалуської, О.М. Костюкова, Ю.І. Кругула, Ю.О. Ковитова, В.М. Манюхіна, В.І. Новосолова, І.М. Нахимова, О.В. Петришина, О.В. Тумацова, М.Г. Шульги.

НАУКОВА ПОВІДНЯ дисертації полягає в тому, що в чині вперше на основі нового законодавства України виконане комплексне монографічне дослідження адміністративно-правового статусу керівника підприємства незалежно від форми власності на його майно. Це дало змогу обґрунтувати наступні теоретичні положення, висновки та практичні пропозиції, що виносяться на захист:

- висновок про обмеженість традиційного підходу до правового інституту служби у державних чи громадських організаціях і про необхідність розрізняти: а) державну службу - про-

фесійну діяльність осіб, які займають посади в державних органах чи їх апараті; б) службу в державі як службу на державних підприємствах, в державних установах і організаціях; в) півільну службу, що охоплює недержавний сектор.

- визначення поняття "посадова особа" як категорії, що охоплює службовців управлінських органів, підприємств, установ, організацій всіх форм власності, діяльність яких з метою реалізації управлінських функцій має владно-розпорядчий характер та спрямована на забезпечення ефективності праці підлеглих, а "керівників" як різновиду "посадових осіб", наділений адміністративною владою стосовно очолюваного ними певного фсрмально-організованого службового колективу, що здійснюють внутрішньоорганізаційне управління ним;

- висновок про те, що особливості правового положення керівника підприємства виявляється у тому, що: а) він виступає водночас як голова юридичної особи, керівник адміністрації і представник колективу працівників; б) здійснює владно-розпорядчу діяльність у межах підприємства;

- висновок про те, що положення керівника підприємства у системі управління ним характеризують: способи зміщення посади; підпорядкування; способи реалізації єдиначальності; співвідношення його єдиначальності із самоврядуванням трудового колективу;

- положення про двояку природу компетенції керівника підприємства, а саме: а) це засіб реалізації основного обсягу управлінської компетенції власника, що належить до адміністративно-розпорядчих функцій; б) має свого роду "запасковий" характер, оскільки охоплює всі питання, за винятком віднесених статутом підприємства до компетенції інших його органів управління та виключного безпосереднього відання власника чи уповноваженого ним органу;

- пропозиція про доцільність поширення - з метою усунення наявної прогалини у праві - на керівників недержавних підприємств Положення про порядок укладання контрактів при найнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170;

- пропозиції про усунення окремих протиріч та доповнення до Закону України "Про підприємства", про внесення змін до КЗПП України і Закону України "Про оплату праці";

- висновок про необхідність прийняття нового Закону України "Про оплату праці", який би поширювався на найманих працівників підприємств усіх форм власності;

ТЕОРЕТИЧНА ТА ПРАКТИЧНА ЦІННІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

Автор навагався в рамках науки адміністративного права створити цілісне, комплексне уявлення про процес управління підприємством і по-новому розкрити в ньому роль його керівника як суб'єкта адміністративного права. Висунуті та обгрунтовані дисертантом положення мають значення для вдосконалення нормативної адміністративно-правової регламентації статусу керівника підприємства, а також правозастосовчої та правоохоронної роботи, викладання навчальних спецкурсів з питань організації управління на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності та адміністративно-правового статусу посадових осіб.

Основні положення дисертації теоретичного і практичного характеру були апробовані на трьох науково-практичних конференціях: викладені у наукових публікаціях дисертантки: в розділах колективних монографій "Організаційно-правове забезпечення процесів централізації і децентралізації в державному управлінні України" та "Державне управління: проблеми теорії та практики"; стаття і тези науковик повідомлень, що опубліковані в журналі "Юридичний вісник", збірниках наукових праць.

СТРУКТУРА І ОБСЯГ РОБОТИ. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, які містять вісім параграфів, висновку та списку використаної літератури. Загальний обсяг праці складає сто сімдесят дві сторінки.

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ РОБОТИ

У вступі обгрунтовується вибір теми дисертації, її актуальність і ступінь опрацювання в науковій літературі, визначаються предмет та мета дослідження, його теоретичні і правові основи; наукова новизна, теоретична і практична значимість сформульованих наукових висновків і пропозицій.

Перший розділ "Загальнотеоретична характеристика адміністративно-правового статусу керівника підприємства" присвячено з'ясуванню теоретичних проблем, пов'язаних з обранням предметом дослідження, - визначенню змісту понять "посада" і "посадова особа", "керівник", "адміністративно-правовий статус керівника підприємства".

У ньому автор приходить до висновку, що поява підприємств, установ, організацій різних форм власності обумовлює обмеженість наявного в юридичній літературі розуміння правового інституту служби. Адже група, на якому виникає пот-

реба впорядковуючого впливу на поведінку учасників сумісної діяльності. - сьогодні набагато різноманітніший: постійна взаємодія людей не обмежується лише державним чи громадським сектором. Окрім того, існують відмінності щодо проходження служби у структурах різних форм власності, що знаходить своє відображення у спрямованості та обсязі владних повноважень службовців, оплаті їх праці, тощо. Враховуючи викладене, а також зміст ст. 1 Закону України "Про державну службу", пропонуємо за доцільне розрізняти: а) державну службу як професійну діяльність осіб, які займають посади лише в державних органах та їх апараті; б) службу в державі як службу на державних підприємствах, в державних установах і організаціях; в) цивільну службу, що охоплює недержавний сектор. Звілси, посада - визначена організаційною структурою і штатним розкладом одиниця у системі певного держоргану, підприємства, установи, організації різних форм власності, на яку покладено встановлене правовими актами коло службових повноважень (прав і обов'язків).

Водночас, слід зазначити, що орієнтація в управлінській проблематиці на посаду та виключно на правовий статус посади призвели до знеособлення понять і конструкцій правознавства. Тому вищезазначеного значення для подолання технократичних підходів в управлінні набуває використання потенціалу правового статусу посадової особи, і, звідси, з'ясування суті самої категорії.

Наше бачення змісту поняття "посадової особи" ґрунтується на: 1) використанні категорій "державна служба", "служба в державі", "цивільна служба". Звілси, посадова особа - це службовець держорганів, підприємств, установ, організацій різних форм власності; 2) визнанні того, що посадова особа - службовець, наділений владно-розпорядчими повноваженнями; 3) необхідності органічного поєднання офіційного критерія (владних повноважень) та матеріальних ознак посадових осіб (здійснення управлінських функцій), яке відображає єдність цих аспектів у реальній службовій діяльності.

Таким чином, посадова особа - службовець держорганів, підприємств, установ, організацій різних форм власності, діяльність якого, з метою реалізації управлінських функцій, має владно-розпорядчий характер та спрямована на організацію та забезпечення ефективності праці інших осіб.

Вважаємо, що запропоноване нами визначення "посадової особи" може бути використане у ст. 14 проекту нового КпАП, підготовці Основ законодавства (Закону) України про службу.

Торкаючись поняття "керівник", дисертантка пропонує при

його визначенні: а) скористатись категорією "адміністративна влада", розробленою А. М. Бахрахом та К. С. Бельським, котра поглищає більшість згаданих науковцями ознак; б) позначити місце керівника у соціально-організованому просторі як його перебування на чолі певного формально організованого колективу, оскільки керівники можуть бути на різних рівнях управлінської системи - на найвищому рівні, у середній та низовій ланках.

Таким чином, керівники - це різновид посадових осіб, ізділених адміністративною владою стосовно очолюваного ними певного формально-організованого колективу та здійснюють внутрішньоорганізаційне управління ним.

Специфіка положення керівника підприємства як різновиду посадових осіб проявляється у тому, що:

а) відповідно до соціальних ролей, виконуваних основною організаційною ланкою виробничо-господарської сфери, він виступає водночас в трьох якостях, діє у трьох різних взаємозв'язаних, але відмінних площинах: як орган юридичної особи, представник колективу працівників, керівник адміністрації. (З урахуванням особливостей предмету адміністративного права ми розглядаємо статус керівника підприємства переважно як керівника адміністрації, його управлінські функції);

б) здійснює владно-розпорядчу діяльність в основному в межах підприємства.

Поняття та складові елементи адміністративно-правового статусу керівника підприємства з'ясовується автором через аналіз існуючих в літературі підходів до правового статусу особи, державних службовців, адміністрації державних підприємств, керівника виробничого об'єднання, посадових осіб. При цьому дисертант звертає увагу на наступні моменти:

1) Недоцільність використання правового статусу посади, оскільки він недостатньо характеризує справу конкретних працівників. Але посада лише структурна одиниця органу. Коли ж йдеться про правовий статус службовців, посадових осіб, то нається на увазі правовий статус суб'єктів адміністративного права. Посада ж не може бути таким суб'єктом. З іншого боку, поняття "статус (статут) посади" однаковим нірою може бути застосоване до різних категорій службовців, а це дає привід стверджувати, що за характером праці, об'ємом повноважень зазначені службовці не відрізняються. Таким чином, торкаючись адміністративно-правового статусу суб'єктів адміністративного права, і, зокрема - керівника підприємства як різновиду посадових осіб, слід використовувати термін "правовий статус посадових осіб".

2) Необхідність працювання специфіки його носія та галузевої приналежності норм, які регламентують цей статус. Зважаючи на це, не можуть бути його самостійними елементами завдання, функції, повноваження, службові зв'язки, організаційні відносини, пов'язані з посадов.

Отже, адміністративно-правовий статус керівника підприємства - це закріплене нормами адміністративного права його місце і роль, характер і зміст діяльності у системі управління підприємством, які характеризуються: 1) положенням керівника у системі управління; 2) його компетенцією; 3) його обов'язком нести адміністративну відповідальність у зв'язку з виконанням ним наданої компетенції.

З точки зору матеріального змісту, він, як статус однієї з категорій посадових осіб, є різновидом спеціальних посадових статусів особи та підвидом - стосовно адміністративно-правового статусу посадових осіб.

У другому розділі автор розкриває зміст ключового елементу адміністративно-правового статусу керівника підприємства - його компетенції. Не дивлячись на те, що сьогодні поняття "компетенція" переважно застосовується і розробляється стосовно діяльності органів управління, більшість вчених підкреслює, що дана категорія характеризує і положення посадових осіб.

Проаналізувавши наявні у юридичній літературі підходи щодо співвідношення компетенції посадових осіб та органів управління, дисертантка приходить до висновку, що жоден з них не характерний для компетенції керівника підприємства. На нашу думку, із пріоритету інтересів власника майна підприємства впливає і двояка природа компетенції його керівника: а) це засіб реалізації основного обсягу управлінської компетенції власника майна підприємства, що відноситься до адміністративно-розпорядчих функцій; б) для неї притаманний свого роду "залишковий" характер, оскільки охоплює всі питання, за винятком віднесених статутом підприємства до компетенції інших його органів управління та виключно безпосереднього відання власника (чи уповноваженого ним органу).

Її елементи виступають:

а) право і обов'язок здійснювати управлінські функції щодо діяльності певних об'єктів управління;

б) конкретні повноваження - право і обов'язок застосовувати відповідну форму управлінської діяльності;

в) право видавати акти управління.

Зміст компетенції ми розкриваємо через аналіз зв'язку владних повноважень керівника підприємства з управлінськими

функціями (функціональний характер компетенції). Це дозволяє нам з'ясувати, водночас, відношення керівника з державою, об'єктами управління та іншими органами управління підприємством (суб'єктний характер компетенції). А саме у сферах: виробничої діяльності; соціального розвитку та вирішення кадрових питань; матеріально-технічного забезпечення; реалізації продукції (робіт, послуг); фінансової діяльності; зовнішньоекономічної діяльності; природоохоронної діяльності.

Враховуючи той факт, що у дисертаційній роботі переважно розглядається статус керівника підприємства як керівника адміністрації, у § 3 цього розділу автор зупиняється на питаннях реалізації компетенції лише в окремих сферах діяльності підприємства.

Сфера виробничої діяльності охоплює компетенцію по плануванню (для діяльності керівника призначені, в основному, регулюючі, організаційно-контрольні та виконавчі повноваження); управління науково-технічним прогресом, якістю продукції, технічному переобладнанню, реконструкції і розширенню діючого виробництва (характерні розпорядчі та організаційно-контрольні повноваження); обліку, звітності та контролю (використовуються усі види повноважень). Реалізуючи цю компетенцію, керівник підприємства може вступати у відносини з органами державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, органами державної статистики і Держстандарту, аудиторськими організаціями, вищими органами управління підприємством;

Сфера соціального розвитку та вирішення кадрових питань найбільшою мірою відображає його зв'язок з трудовим колективом; характеризується переважанням розпорядчих та регулюючих повноважень у порівнянні з організаційно-контрольними. На даному етапі керівник може вступати у відносини з професіоналами, місцевими Радами народних депутатів, виборними органами трудового колективу, органами санітарного і пожежного нагляду, Держгіртехнагляду, Пенсійного фонду, фонду соціального страхування. Водночас, дисертантка робить висновок про нагальність на період переходу до ринкової економіки прийняття нового Закону України "Про оплату праці", який би поширювався на найманих працівників підприємств усіх форм власності та пропонує внести зміни до ст. 144 КЗпП наступним чином: питання про застосування заходів заохочення вирішується керівником підприємства разом, або за погодженням з органом, який згідно з Статутом підприємства має право представляти інтереси трудового колективу;

Сфера зовнішньоекономічної діяльності передбачає реалізацію компетенції з допомогою організаційно-контрольних повноважень, що спричиняє формування відносин з Міністерством зовнішньоекономічних зв'язків, фінансовими, митними та податковими органами, ускладнюється інертністю, незаінтересованістю керівника підприємства насамперед через непливність правової основи. Щоб нормалізувати інші фінансові відносини держави з суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, підприємствами з іноземними інвестиціями, необхідно: 1) створити реальні механізми забезпечення гарантій їх прав у законодавчих актах через запровадження заставного механізму повернення валютної виручки; системи державного страхування ризику іноземних інвесторів; фінансової підтримки державою малого і середнього приватного бізнесу; усунення подвійного оподаткування доходів і майна підприємств з іноземними інвестиціями - через укладання міжурядових угод; 2) недопускати реалізацію продукції на світовому ринку за демпінговими цінами - через систему економічних санкцій; 3) відмінити ліцензування і квотування експорту, за винятком продукції стратегічного значення, із залишенням податку на експорт; 4) скасувати вимогу про примусовий продаж валютної виручки за фіксованим курсом. Єдиний цивілізований спосіб поповнення державного валютного фонду - податок на валютну виручку.

У третьому розділі "Зміст та нормативна регламентація інших елементів адміністративно-правового статусу керівника підприємства" автор з'ясовує положення керівника у системі управління підприємством та питання його адміністративної відповідальності. Зокрема, положення керівника підприємства у системі управління підприємством характеризують:

1) організаційно-правовий спосіб заміщення посади - обрання чи призначення, який визначається власником майна підприємства чи уповноваженим ним органом у контракті. Зауважимо при цьому, що Типова форма такого контракту розроблена сьогодні щодо керівників державних підприємств. Не менш важливим є запровадження порядку застосування контракту і стосовно керівників недержавних підприємств. У зв'язку з цим автор пропонує поширити на них дію Положення про порядок укладання контрактів при найнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.94 № 170, а в подальшому - напрацювати і Типову форму контракту. Разом з тим, доцільно водночас усунути протиріччя між п. 2 ст. 14 та п. 1 ст. 16 Закону України "Про підприємства" наступним чином: призначення керівника підприємства - прерогатива одноособового власника, обрання -

застосовується суб'єктом права колективної власності.

Не укладаються контракти з:

а) головою кооперативу, так як він обирається з числа його членів - тобто, займає посаду на основі членських відносин;

б) головою селянського (фермерського) господарства - оскільки ним є його засновник, або особа - правонаступник;

в) керівниками товариств з розширеною відповідальністю - в силу специфіки цих організаційних форм підприємництва, визначеної ст.ст. 68, 81 Закону України "Про господарські товариства".

2) Підпорядкування - може бути: а) лінійним - безпосередньо власнику майна підприємства, або уповноваженому ним органу (при цьому найбільш виражене - лінійне підпорядкування керівників державних підприємств, відсутнє - в адміністративно-правовому статусі голови селянського (фермерського) господарства, керівників повних та команітних товариств); б) функціональним компетентним державним органам, які, керуючись ст. 32 Закону України "Про підприємства", здійснюють контроль за окремими сторонами діяльності підприємств.

3) Способи реалізації єдиноначальності:

а) право керівника підприємства самостійно - шляхом призначення на посаду чи звільнення з неї - формувати управлінську команду в особі адміністрації (п. 4 ст. 16 Закону України "Про підприємства"). Виняток із цього правила становлять: кооперативи, акціонерні товариства, товариства з обмеженою і додатковою відповідальністю, де члени їх виконавчих органів обираються та відкликаються загальними зборами відповідно кооперативу, акціонерного товариства чи зборами учасників; селянські (фермерські) господарства, товариства з розширеною відповідальністю - де їх керівники не мають підпорядкованого їм адміністративного персоналу;

б) встановленням обов'язковості управлінських рішень керівника підприємства для усіх працівників. Не має права приймати рішення, обов'язкові для учасників, лише керівники товариств з обмеженою (додатковою) відповідальністю;

в) у праві одноособового здійснення поточного оперативного управління підприємством. При цьому власник майна не має права втручатись у таку діяльність керівника підприємства;

4) Співвідношення єдиноначальності керівника підприємства із самоврядуванням трудового колективу - його сутність проявляється у тому, що, по-перше, керівник підприємства, діючи згідно з принципом єдиноначальності, водночас, зобов'язаний окремі свої функції здійснювати на ко-

легальний засади; по друге, у чіткому розмежуванні компетенції керівника підприємства і трудового колективу. У зв'язку з цим дисертантка пропонує конкретизувати у п. 3 ст. 14 Закону України "Про підприємства" поняття "орган управління", оскільки це ускладнює однозначне тлумачення принципу участі трудового колективу у нагляданні і прийнятті управлінських рішень соціально-економічних питань.

Адміністративна відповідальність керівника підприємства - це система суспільних відносин, урегульована нормами адміністративного права та правозастосовчими актами, що забезпечують виконання ним певного адміністративно-правового обов'язку. Її механізм містить два аспекти: 1) активний (проспективний) - правовідносини, в яких проходить особиста орієнтація поведінки, самопідпорядкування бажань, діяльності керівника підприємства вимогам адресованих йому адміністративно-правових норм; 2) пасивний (ретроспективний) - правовідносини між керівником підприємства, який вчинив адміністративно-посадовий проступок, і державою в особі органів адміністративної юрисдикції. Її зміст ми розкриваємо через з'ясування:

- підстави на нашу думку, це адміністративно-посадовий проступок;

- елементів об'єктивної сторони адміністративно-посадового проступку: а) суспільна шкідливість, б) протиправність (найпоширеніші форми її прояву порушення певних правил у сфері управління; невиконання приписів чи розпоряджень органів, які здійснюють державний контроль; порушення прав держави), в) наслідки;

- специфіки суб'єкта керівник підприємства - спеціальний суб'єкт адміністративної відповідальності;

суб'єктивної сторони необхідно відмітити, що на відміну від кримінального, адміністративне законодавство не закріплює, як правило, конкретну її форму стосовно керівника підприємства. Хоча для більшості проступків притаманна, виходячи з аналізу їх складу, саме необережність. Така прогалина породжує невизначеність. Виявляємо, що соціальна значущість займаного керівником підприємства положення, його перебування на чолі організації потребують початкового вирішення цієї проблеми;

заходів адміністративного впливу, що застосовуються: а) основні - попередження, штраф, виправні роботи від одного до двох місяців; б) додаткові - конфіскація предмета, який став знаряддям вчинення чи безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення, або виручених грошей;

органів адміністративної юрисдикції, якими виступають: адміністративні комісії при виконкомах районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів; адміністративні комісії при виконкомах селищних, сільських Рад народних депутатів; виконкоми сільських, селищних Рад народних депутатів; районні (міські) народні суди (народні судді); начальник або заступник начальника відділення (відділу, управління) Державної автомобільної інспекції, начальник або заступник начальника відділення (відділу, управління) дорожньої міліції, командир, або заступник командира особливого підрозділу дорожньо-патрульної служби; начальник, або заступник начальника відділу (управління) внутрішніх справ виконкомів районних, міських, районних у містах Рад народних депутатів; органи державного пожежного нагляду; правові інспектори праці професійних спілок, технічні інспектори праці професійних спілок; органи держгіртехнагляду; органи держатомнагляду; митні органи; органи державної контрольно-ревізійної служби; органи та установи, що здійснюють державний санітарний нагляд; органи державного ветеринарного контролю; органи державної служби по карантину рослин; органи Міністерства охорони навколишнього природного середовища України; органи, які здійснюють державний пробірний нагляд; органи Держстандагту України; органи Пенсійного фонду України та фонду соціального страхування України; Автономіюольний комітет України та його територіальні управління; органи державної статистики; органи Державного комітету України в справах захисту прав споживачів; податкові інспекції тощо (темпенції розвитку законодавства такі, що це коло весь час розширюється).

У висновку підведені загальні підсумки дослідження, коротко сформульовані основні теоретичні положення. Зокрема автор:

викладає своє бачення змісту понять "посада" і "посадова особа" - враховуючи появу підприємств, установ, організацій різних форм власності, а також поняття "керівник"; визначає специфіку правового положення керівника підприємства як різновиду посадових осіб;

формулює визначення адміністративно-правового статусу керівника підприємства і характеризує його як різновид спеціальних правових статусів особи та підвид - стосовно адміністративно-правового статусу посадових осіб;

виділяє у змісті адміністративно-правового статусу керівника такі структурні елементи: положення керівника в системі управління підприємством; компетенцію; обов'язок нести адміністративну відповідальність;

вносить пропозиції про усунення окремих протиріч та внесення доповнень до окремих законодавчих актів, пов'язаних з обранням предметом дослідження.

ПО ТЕМІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПУБЛІКОВАНІ ТАКІ РОБОТИ:

1. Трудовий контракт з керівником підприємства: правові питання застосування. // Юридичний вісник. - 1994. - №4. - С. 77-80.

2. Взаємовідносини підприємств та місцевих Рад народних депутатів. // Становлення та розвиток місцевого самоврядування в суверенній Українській правовій державі. Тези доп. і наук. повідом. Респ. наук. практ. конф. (19-20 лист. 1991 р.). - Львів, 1991. - С. 49-51.

3. Керівники як різновид посадових осіб. // Правова система України: теорія і практика. Тези доп. і наук. повідом. Респ. наук. практ. конф. (7-8 жовт. 1993 р.). - К., 1993. - С. 181-184.

4. Правова культура керівника. // Актуальні проблеми формування професійної та гуманітарної культури сучасного спеціаліста. Тези доп. і наук. повідом. Міжнарод. наук.-метод. конф. (20-22 верес. 1994 р.). Т. 2. - К., 1994. - С. 134-138.

Кисиль Л. Е. Адміністративно-правовий статус керівника підприємства: теоретические вопросы.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.02 государственное право и управление; государственное строительство; административное право; финансовое право, Институт государства и права им. В. П. Кофевского, Киев, 1994.

Енергич на основе нового законодательства Украины в условиях существования различных форм собственности проведено комплексное монографическое исследование сущности и содержания административно-правового статуса руководителя предприятия, а также особенностей регламентации этого статуса в действующем законодательстве и практики его применения. Установлено, что содержание указанного статуса составляют следующие структурные элементы: а) положение руководителя в системе управления предприятием, характеризующееся способом занесения должности, подписанием способами реализации единоначалия,

соотношением единоначалия и самоуправления трудового коллектива; б) компетенция; в) обязанность нести административную ответственность. Дносятся предложения по усовершенствованию законодательных актов, касающихся предмета исследования.

Kysil L. E. The administrative and law status of the enterprise Head Manager: theoretical questions

The thesis of the Candidate of the Doctor of Law degree, speciality 12.00.02 the state law and governing administrative law, financial law, the V. M. Koretsky Institute of the State and Law, Kiev, 1994.

For the first time basing on the new law of the Ukraine the multi-iridical investigation of the essence of the administrative and law status of the enterprise Head Manager disregarding the form of the Property peculiarities in the reglamentation of this status in law and practice has been conducted. It is established, that the essence of this status are made by following structural elements: a) the position of the Head Manager in the system of the interprise, which charaterize the way to occupy the vacancy, the subordination, the way to realize single governing and the self-governing of the collective of the employees; b) competence; c) the duty to carry the administrative responsibility. The proposals to improve law acts dealing with the subject are made.

Ключові слова: посадова особа, керівник підприємства, адміністративно-правовий статус.

010.12.21

AB 31.640